

# **MEHRWERT DER PERSONELLEN ENTWICKLUNGSZUSAMMENARBEIT (PEZA) AUS DER SICHT DER PARTNERORGANISATIONEN**

**Gegenseitige Bereicherung durch kreative  
Fremdheit**



**Januar 2018 bis Dezember 2018**

Luzern, November 2018

**Josef Estermann  
Grundlagen & Forschung  
COMUNDO**

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>ZUSAMMENFASSUNG</b> .....	4
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....	7
VERZEICHNIS DER GRAPHIKEN .....	7
TABELLEN .....	7
<b>1. AUSGANGSLAGE</b> .....	8
<b>2. PROJEKTDESIGN</b> .....	10
2.1 Ziele der Studie .....	10
2.2 Begriffsklärung .....	10
2.3 Zu erwartende Resultate (im Sinne von Arbeitshypothesen) .....	11
2.4 Methode (Vorgehen) .....	11
2.5 Zeitrahmen .....	12
2.6 Auswahlkriterien von POs .....	12
2.7 Themenbereiche und Leitfragen (für halboffene Interviews) .....	13
<b>3. ERFASSTE PARTNERORGANISATIONEN</b> .....	14
3.1 Statistische Angaben zu den 13 befragten POs .....	14
3.2 Art der Partnerorganisation .....	16
3.3 Bereich, in dem die Partnerorganisationen tätig sind .....	17
3.4 Dauer des Bestehens der Partnerorganisationen .....	17
3.5 Anzahl Mitarbeitende pro Partnerorganisation .....	18
3.6 Anzahl Begünstigte pro Partnerorganisation .....	18
3.7 Anzahl bisherige (und aktuelle) FP pro Partnerorganisation .....	19
<b>4. ALLGEMEINE EINDRÜCKE</b> .....	20
<b>5. ERGEBNISSE NACH THEMENFELDERN</b> .....	21
A. „DIE FACHPERSONEN KOMMEN NICHT MIT EINER EIGENEN AGENDA“: Zu den Motiven, welche eine PO bewegt, bei COMUNDO um die Mitarbeit einer FP zu ersuchen. ....	21
B. „DIE FACHPERSON IST WIE EIN SPIEGEL“: Zu den Unterschieden zwischen FP und lokalen Fachkräften .....	23
C. „ZWEI KOMponentEN, DIE ZUSAMMENGEGHEN MÜSSEN“: Zu den beiden Wirkungskreisen und dem <i>Attribution Gap</i> .....	26
D. „BEIDE FORMEN SIND WICHTIG, WIE DIE LINKE UND RECHTE HAND“: Zu den Unterschieden zwischen PEZA und reiner Projektfinanzierung .....	29
E. „DAS FÜHRT ZU EINEM WECHSEL VON GEWOHNHEITEN UND PARADIGMEN“: Zur „kreativen Fremdheit“ der FP und dem interkulturellen Austausch .....	31
F. „DIE FP SOLLTE NICHT EINFACH EINE WEITERE ARBEITSKRAFT SEIN“: Zum „Mehrwert“ einer FP im Rahmen der PEZA gegenüber reiner Projektfinanzierung .....	33
G. „ES GIBT ETWAS TIEFERES ALS EINFACH NUR PROJEKTE AUSFÜHREN“: Zur Entwicklung der PO aufgrund des Einsatzes von FP .....	35

H.	„UNS IN FRAGE STELLEN LASSEN, DIE WELT TEILEN“: Zur Bedeutung des „weltweiten Lernens“.....	36
I.	„FÜR UNS SIND DIE SDGs NICHT ZIELFÜHREND“: Zum Beitrag von PO und FP zu den SDGs.....	38
<b>6.</b>	<b>BILANZ</b> .....	<b>40</b>
<b>7.</b>	<b>EMPFEHLUNGEN</b> .....	<b>43</b>
<b>8.</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b> .....	<b>45</b>
<b>ANHÄNGE</b>	.....	<b>46</b>
	ANHANG 1: PROJEKTBSCHREIBUNG .....	46
	ANHANG 2: DIE BEFRAGTEN POS.....	50
	ANHANG 3: LEITFRAGEN FÜR DIE INTERVIEWS.....	63
	ANHANG 4: TOPICS AND KEY QUESTIONS FOR THE INTERVIEWS .....	65
	ANHANG 5: TEMAS Y PREGUNTAS CLAVE PARA LAS ENTREVISTAS .....	67
	ANHANG 6: TRANSKRIBIERTE INTERVIEWS.....	69

## ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Studie entstand aus dem Bedürfnis, den „Mehrwert“ der Personellen Entwicklungszusammenarbeit (PEZA) im Verhältnis zu anderen Formen der Internationalen Zusammenarbeit aufzuzeigen und damit sowohl gegenüber den strategischen Partnern wie der DEZA als auch den SpenderInnen und mit COMUNDO solidarisch verbundenen Menschen nicht nur die Legitimität, sondern auch die Attraktivität und Effizienz der PEZA hervorzuheben.

Technisch gesprochen ging es dabei zunächst um die Sichtbarmachung des *Attribution Gap*, also der „Lücke“ bei der entsprechenden Zuordnung erreichter Wirkung (bei Zielbevölkerung und innerhalb der Partnerorganisation) zu den jeweiligen Akteuren. Im Verlaufe der Studie ist allerdings dieser Aspekt immer mehr in den Hintergrund getreten und zwar einfach aus dem Grund, weil er aus der „Süd-Sicht“ nur eine sehr untergeordnete Rolle spielt. Dafür ist die Dimension der gegenseitigen kritischen Bereicherung in den Vordergrund getreten.

Dafür konnten andere Aspekte besser und klarer beleuchtet werden, etwa die Motivation einer Partnerorganisation (PO), an COMUNDO zu gelangen und die Mithilfe einer Fachperson (FP) anzufordern, die Ausrichtung auf die SDGs (nachhaltige Entwicklungsziele) oder die Verteilung der Wirkung auf die beiden Wirkungskreise Partnerorganisation (Wirkungskreis 1) und begünstigte Zielbevölkerung (Wirkungskreis 2).

Die Studie hat 13 Partnerorganisationen (POs) von COMUNDO in allen sieben Einsatzländern mittels eines halbstrukturierten Interviews per Skype (in zwei Fällen live) zu insgesamt neun Themenfeldern befragt und ist somit für eine Organisation wie COMUNDO repräsentativ. Zudem wurde durch die Auswahl der POs versucht, möglichst vielfältige Partner bzgl. Grösse, Alter, Zielbevölkerung, Arbeitsweise und thematischen Feldern in die Studie einzubeziehen.

Die **Ziele der Studie** waren:

### Oberziel:

Der **Mehrwert der PEZA** im Vergleich zu anderen Formen der EZA und IZA ist aufgezeigt.

### Unterziele:

- a) COMUNDO hat **eine (objektivere) Grundlage für den Nachweis, dass die PEZA-Methode** hinsichtlich der SDGs und dem Entwicklungsziel von COMUNDO (Programm 17-20: „Die Lebenssituation benachteiligter und ausgeschlossener Bevölkerungsgruppen im Wirkungsfeld unserer Partnerorganisationen im Süden ist verbessert“) **zielführend ist** und im Pluralismus der Entwicklungszusammenarbeit eine legitime Existenzberechtigung hat.
- b) Die wichtigsten Dimensionen und Elemente für ein **einheitliches und kohärentes Verständnis von PEZA-Ansatz und PEZA-Methode** zwischen POs und COMUNDO sind benannt, was die Wirkung auf den Ebenen der PO (WK 1) und der begünstigten Bevölkerung (WK 2) erhöht.
- c) Die **Motive**, welche die POs von COMUNDO dazu bewegen, um ausländische Fachpersonen zu ersuchen, **sind geklärt**.

Die **wichtigsten Ergebnisse** sind die folgenden:

1. Die Motive der POs für ein Gesuch um die Mitarbeit einer ausländischen FP sind vielfältig; auffallend ist die **Wichtigkeit des (gegenseitigen) „Lerngewinns“**, das neben eher pragmatischen Gründen für das für COMUNDO zentrale Element des „weltweiten Lernens“ spricht.

2. Bei den Eigenschaften einer FP, die diese in den Augen der PO und im Vergleich zu einheimischen Fachkräften besonders auszeichnen, stehen nicht etwa kulturelle Andersheit oder Professionalität, sondern **menschliche Qualitäten wie Arbeitsethos, Geduld und Engagement** im Zentrum.
3. Für alle POs ist die Wirkung einer FP auch bei der begünstigten Zielbevölkerung (Wirkungskreis 2) festzustellen, allerdings ohne eine genaue Zuordnung der Gesamtwirkung zu einzelnen Akteuren vornehmen zu können. **Dieser Attribution Gap ist aber für die POs kein Problem und auch kein Thema.**
4. Herkömmliche und von den Entsendeorganisationen vorgegebene Instrumente der Wirkungsmessung (LogFrame; Wachstumsindikatoren; u.a.m.) geraten zunehmend unter den Verdacht, **eurozentrisch und neokolonial** zu sein; daneben sind auch grosse Unterschiede bei der technischen Handhabung dieser Instrumente festzustellen.
5. Zwischen der PEZA und der reinen Projektfinanzierung wird kein Entweder-Oder, sondern ein **komplementäres Sowohl-Als auch** festgestellt. Beide bedingen einander und potenzieren sich gegenseitig im Sinne von Synergien. Dabei ergänzt und bereichert die PEZA die unumgängliche Projektfinanzierung durch fachliche, menschliche und interkulturelle Faktoren.
6. Für die meisten POs leistet die ausländische FP ihren spezifischen Beitrag nicht im Sinne einer punktuellen Verbesserung oder Lösungsstrategie, sondern **im Sinne umfassender Lern- und Bewusstwerdungsprozesse**, die auch die Dimensionen des „weltweiten Lernens“ und der globalen Verflechtung beinhaltet.
7. Die Kohärenz zwischen der Arbeit der POs und den SDGs wird kaum explizit reflektiert, es sei denn in einem eher kritischen Sinne zum vorherrschenden Entwicklungsgedanken. Eine Evaluation der Arbeit der POs in ihrer **Zuordnung zu den SDGs ist nur ansatzweise zu erkennen.**
8. Für praktisch alle POs ist der **kritische und kreative „Aussenblick“** unabdingbar, wenn es um die Umsetzung der Strategien und die Erreichung der Ziele geht. Dieser schützt vor „Betriebsblindheit“ und Kulturzentrismen (Monokulturalität), bzw. einer Abschottung gegenüber geopolitischen Problemfeldern. In diesem Sinne ist die „Glokalisierung“ Programm: global denken (also: interkultureller Austausch und „kreative Fremdheit“) und lokal handeln (also konkrete Lösungsansätze zu konkreten Problemen).

### Zielerreichung:

Unterziel a) konnte wie erwartet nur teilweise erreicht werden und bedarf der Ergänzung durch viele andere Faktoren und Vorhaben. Sicherlich bringt die Studie aus der Sicht der Partnerorganisationen wichtige Argumente in die Diskussion um die Legitimität und Wünschbarkeit der PEZA und damit von COMUNDO ein. Besonders die **Ganzheitlichkeit des PEZA-Ansatzes und die Stärkung der Zivilgesellschaft** als, im Vergleich zum (oft schwachen) Staat und den multinationalen Unternehmen, zentralem Subjekt politischen und sozialen Wandels wurde von praktisch allen POs unterstrichen.

Die Studie hat nicht etwa die Kohärenz bzgl. der beiden Wirkungsebenen zwischen COMUNDO und den POs (Unterziel b)) aufgezeigt, sondern eine **relativ hohe Inkohärenz** festgestellt: Während COMUNDO vorwiegend auf das *Capacity* und *Institution Building* setzt (also auf Wirkungskreis 1), sehen die POs ihre eigentliche Wirkung – auch jene der ausländischen FP – bei der begünstigten Zielbevölkerung. Allerdings handelt es sich dabei nicht um einen Widerspruch, sondern vielmehr um eine strategische Gewichtung: sowohl COMUNDO wie der PO geht es um eine Verbesserung der Situation der Zielbevölkerung, aber die Schwerpunktsetzung (Interventionsfeld) ist aufgrund der Optik eine andere. Die PO wirkt direkt, die FP indirekt auf die Zielbevölkerung. Die **Kohärenz im Verständnis von PEZA-Ansatz und PEZA-Methode** zwischen COMUNDO und der PO ist in Lateinamerika viel höher als in Afrika.

Die **Motive der POs**, eine FP zu beantragen, sind geklärt (Unterziel c)). Allerdings sind diese recht vielfältig, und kein einzelnes Motiv ist wirklich prioritär.

Das Oberziel („Der **Mehrwert der PEZA** im Vergleich zu anderen Formen der EZA und IZA ist aufgezeigt“) kann als erreicht betrachtet werden. Dabei geht es nicht einfach um ein „mehr“ im Vergleich zu anderen Formen der EZA und IZA, sondern vor allem um ein spezifisches „anders“, im Sinne von Alleinstellungsmerkmalen (USP). Zu diesem „Mehrwert“ gehören wesentlich: gegenseitige Bereicherung, weltweites Lernen, kreativer Aussenblick, Bewusstseinsprozesse, *Empowerment* und *Capacity Building*.

### **Empfehlungen:**

Aus der Erhebung und den daraus gewonnenen Resultaten werden schliesslich **Empfehlungen** (die gesamte Liste findet sich unter Punkt 7) für die strategische und operative Arbeit von COMUNDO (und anderer PEZA-Organisationen) abgeleitet:

1. Es braucht ein **kohärenteres Verständnis zwischen COMUNDO und POs bzgl. der primären Wirkung** der ausländischen FP in den beiden Wirkungskreisen.
2. Es braucht eine **umfassende und ganzheitliche Wirkungserfassung des PEZA-Ansatzes**, die nur in einer gemeinsamen Anstrengung von PO und COMUNDO zu bewältigen ist.
3. COMUNDO braucht **strategische Kooperationen mit Organisationen im Bereich der Projektfinanzierung**, sowohl im Norden wie im Süden (z.B. FP-Einsätze im Rahmen eines Projekts von Helvetas, Fastenopfer usw., und/oder gemeinsame Sensibilisierungsanstrengungen im Norden).
4. Der **Begriff der „Fachperson“** ist vor allem im Deutschen zu hinterfragen; im Unterschied zu *cooperante* (engl.) und *co-worker* (span.) kommt darin die „Zusammenarbeit“ nicht zum Ausdruck, wohl aber die „Professionalität“, die kaum mehr ein Unterscheidungsmerkmal zu einheimischen Akteuren ist.
5. Der **produktive „Aussenblick“ und die „kreative Fremdheit“** sollten im Sinne eines UAP (*Unique Advertising Proposition*) besser bewirtschaftet werden.
6. COMUNDO muss die Debatte um den Entwicklungsbegriff weiterführen, und zwar fokussiert auf die **SDGs und deren „eurozentrische“ und „neokoloniale“ Anteile**.
7. **„Weltweites Lernen“** muss konsequenter anhand von **Fokus-Themen** wie Rohstoffhandel, Gesundheit, Bildung und Landwirtschaft durchbuchstabiert werden.

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit
EZA	Entwicklungszusammenarbeit
FP	Fachperson
GL	Geschäftsleitung
IZA	Internationale Zusammenarbeit
JE	Josef Estermann (Autor der Studie)
KOP	Koordinationsperson
KOS	Koordinationsseminar
LF	Lokale Fachkraft (nicht im Auftrag von COMUNDO)
MA	Mitarbeiter/innen
PEZA	Personelle Entwicklungszusammenarbeit
PIZA	Personelle Internationale Zusammenarbeit
PO	Partnerorganisation
PV	Programmverantwortliche/r
SDG	<i>Sustainable Development Goals</i> : Nachhaltige Entwicklungsziele)
UAP	<i>Unique Advertising Proposition</i> (kommunikative Profilierung)
Unité	Dachverband der Schweizer PEZA-Organisationen
USP	<i>Unique Selling Proposition</i> (Alleinstellungsmerkmal)
VS	Vorstand
WK	Wirkungskreis

## VERZEICHNIS DER GRAPHIKEN

Graphik 1: Art der PO	(16)
Graphik 2: Bereich, in dem die PO tätig ist	(17)
Graphik 3: Alter der PO	(17)
Graphik 4: Anzahl MA je PO	(18)
Graphik 5: Anzahl Begünstigte der PO	(18)
Graphik 6: Anzahl bisherige FP pro PO	(19)
Graphik 7: Motive der PO	(22)
Graphik 8: Erfüllung der Erwartungen an die FP	(23)
Graphik 9: Unterschiede zwischen FP und lokalen Fachkräften	(25)
Graphik 10: Instrumente der Wirkungsmessung	(28)
Graphik 11: Warum eine ausländische FP?	(31)
Graphik 12: Kohärenz mit den SDGs	(39)

## TABELLEN

Tabelle 1: Zeitplan des Projekts	(12)
Tabelle 2: Statistik zu den Partnerorganisationen	(14/15)
Tabelle 3: Unterschiede zwischen PEZA und Projektfinanzierung	(30)

# 1. AUSGANGSLAGE

Die Internationale Zusammenarbeit (IZA) spiegelt in gewisser Weise die geopolitischen Entwicklungen und Verwerfungen der Zeit. Seit der formellen Institutionalisierung der „technischen Hilfe“ nach dem 2. Weltkrieg hat sich die IZA immer wieder den Gegebenheiten angepasst und auf aktuelle Herausforderungen reagiert. Dies zeigt sich auch in der sprachlichen Bezeichnung: von „technischer Hilfe“ über „Entwicklungshilfe“ und „Entwicklungszusammenarbeit“ bis hin zur „Internationalen Zusammenarbeit“.

Die Personelle Entwicklungszusammenarbeit (PEZA) ist in gewisser Weise älter als die erwähnten Formen der Internationalen Zusammenarbeit und erfolgte vorwiegend im Rahmen der Missionsbemühungen der verschiedenen christlichen Kirchen. Katholische Orden und Missionsgesellschaften, protestantische Institute und Missionsvereine sandten schon ab dem 16. Jahrhundert „Missionare“ (bis im 20. Jh. kaum Missionarinnen) in Gebiete des globalen Südens und erfüllten neben den Aufgaben der Evangelisierung auch solche der Bildung, Gesundheit, Infrastruktur und „Modernisierung“.

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts erfolgte nicht nur eine Ablösung der traditionellen „Mission“ durch „Einsätze“ von Laien (Frauen und Männern), sondern auch die Ergänzung mittels Projektfinanzierung durch Hilfswerke und die öffentliche Hand. Damit waren die beiden wichtigsten Pfeiler der heutigen „Entwicklungszusammenarbeit“ (EZA) geboren: die Projektfinanzierung durch (kirchliche und säkulare) Hilfswerke und die öffentliche Hand (DEZA) einerseits, und der Einsatz von Fachkräften im Sinne von Erfahrungs- und Wissenstransfer, also die „Personelle Entwicklungszusammenarbeit“ (PEZA) andererseits.

In letzter Zeit hat sich die Situation noch einmal gewandelt, insofern trotz der „nachhaltigen Entwicklungsziele“ (SDGs) der UNO der Begriff der „Entwicklung“ immer mehr in die Kritik kommt und die PEZA sich nicht mehr einfach als „Experteneinsatz“ oder „Wissenstransfer“ versteht. Die Welt ist zu einem „globalen Dorf“ geworden, und obwohl die zur Zeit des Kalten Krieges vorherrschende Zweiteilung in „West“ und „Ost“ einer solchen in globalen „Süden“ und „Norden“ gewichen ist, sind wir uns immer mehr bewusst, dass wir letztlich im selben Boot sitzen und die grossen Herausforderungen unserer Zeit nur gemeinsam meistern können.

Damit hat sich auch der Fokus der PEZA verschoben. Es geht heute insbesondere um ein gegenseitiges und bereicherndes „weltweites Lernen“, um den interkulturellen Austausch und die Begegnung „auf Augenhöhe“ in einer ökonomisch und kulturell noch immer sehr asymmetrischen Welt. Sowohl die EZA im Sinne der Projektfinanzierung als auch die PEZA reden von „Partnerschaft“ zwischen Gleichberechtigten, von „Zusammenarbeit“ und nicht etwa von „Hilfe“, auch wenn in vielen Kreisen (auch in der Politik) die Rede von der „Entwicklungshilfe“ noch immer vorherrschend ist.

Deshalb ist es sicherlich nicht unwichtig, unsere „Partner“ zu fragen, wie sie denn diese Form der Zusammenarbeit sehen und welches ihre eigentlichen Motive sind, eine solche Zusammenarbeit überhaupt ins Auge zu fassen. Unsere „Partner“, das sind Organisationen der Zivilgesellschaft in insgesamt sieben Ländern des globalen Südens, die eben deshalb „Partnerorganisationen“ (PO) sind und mit denen wir auf verschiedene Art und Weise zusammenarbeiten.

Ein besonderes Problem bei der Wirkungsmessung stellt der so genannte *Attribution Gap* („Zuordnungslücke“) dar: welche bei der Zielbevölkerung einer PO von COMUNDO (Frauen, Behinderte, Indigene, Strassenkinder, Bauern und Bäuerinnen, usw.) festzustellende Veränderungen können eindeutig der entsprechenden Partnerorganisation zugeordnet werden und welche sind auf andere Faktoren (politisches Umfeld; Klimawandel; andere NGOs usw.) zurückzuführen? Und wenn es klar ist, welche Wirkungen ursächlich bei der PO zu verorten sind, stellt sich noch immer die Frage, in welchem Umfang diese denn aufgrund des Einsatzes einer FP von COMUNDO erfolgt sind.



Die vorliegende Studie hat versucht, diese verschiedenen Fragestellungen zusammen mit ausgewählten POs aus den sieben Einsatzländern von COMUNDO zu diskutieren. Insbesondere ging es um die folgenden Fragen:

- ✓ Bietet die PEZA einen „Mehrwert“ im Vergleich zur reinen Projektfinanzierung, und worin besteht dieser?
- ✓ Welche Motive liegen dem Gesuch einer PO zugrunde, bei COMUNDO um die Mitarbeit einer FP nachzusuchen?
- ✓ In welchem Wirkungskreis (WK 1: PO selber; WK 2: deren Zielbevölkerung) sind die FP von COMUNDO besonders tätig, und wie sehen diesbezüglich die Prioritäten der POs aus?
- ✓ Gibt es bei den POs Instrumente, um den *Attribution Gap* zu überwinden und Wirkungen eindeutig zuordnen zu können?
- ✓ Ist „weltweites Lernen“ ein Konzept, das auch von unseren POs geteilt wird?
- ✓ Wie ordnen die POs ihre Arbeit den SDGs (nachhaltige Entwicklungsziele) der UNO zu?

## 2. PROJEKTDESIGN

### 2.1 Ziele der Studie

#### Oberziel:

Der **Mehrwert der PEZA** im Vergleich zu anderen Formen der EZA und IZA ist aufgezeigt.

#### Unterziele:

- a) COMUNDO hat **eine (objektivere) Grundlage für den Nachweis, dass die PEZA-Methode** hinsichtlich der SDGs und dem Entwicklungsziel von COMUNDO (Programm 17-20: „Die Lebenssituation benachteiligter und ausgeschlossener Bevölkerungsgruppen im Wirkungsfeld unserer Partnerorganisationen im Süden ist verbessert“) **zielführend ist** und im Pluralismus der Entwicklungszusammenarbeit eine legitime Existenzberechtigung hat.
- b) Die wichtigsten Dimensionen und Elemente für ein **einheitliches und kohärentes Verständnis von PEZA-Ansatz und PEZA-Methode** zwischen POs und COMUNDO sind benannt, was die Wirkung auf den Ebenen der PO (WK 1) und der begünstigten Bevölkerung (WK 2) erhöht.
- c) Die **Motive**, welche die POs von COMUNDO dazu bewegen, um ausländische Fachpersonen zu ersuchen, **sind geklärt**.

### 2.2 Begriffsklärung

**PEZA:** Die PEZA (Personelle Entwicklungszusammenarbeit) ist zunächst und zumeist eine bestimmte strategische Ausrichtung der Entwicklungszusammenarbeit (EZA), nämlich jene, die nicht die Projektfinanzierung im Fokus ihrer Tätigkeit hat, sondern den Einsatz von Fachpersonen.

**PEZA-Ansatz:** Jenes Modell von EZA (Entwicklungszusammenarbeit), das auf die interkulturelle Begegnung von Menschen setzt und dabei im Rahmen des Abbaus globaler Ungleichheiten Wirkung erzeugt.

**PEZA-Methode:** Die spezifische Dialektik zwischen FP-Einsatz im Süden und Sensibilisierung im Norden. Dabei spielt das „weltweite Lernen“ eine Schlüsselrolle: Menschen unterschiedlicher Kulturen, Hemisphären und gesellschaftlicher Kontexte begegnen sich auf Augenhöhe und setzen dadurch sowohl im Süden wie im Norden Transformationsprozesse in Gang.

**PEZA-Instrumente:** Gesamtheit der Gefässe und Arbeitsweisen, die den FP-Einsatz und die Sensibilisierung auf der operativen Ebene ermöglichen, dokumentieren und auswerten. Sie brauchen aber nicht spezifisch für die PEZA zu sein, sondern können auch in anderen Kontexten (Erwachsenenbildung, Projekt-Monitoring, Qualitätssicherung usw.) zur Anwendung kommen.

**Attribution Gap:** „Lücke“ bei der Zuordnung von Wirkungen bei einer bestimmten Zielbevölkerung zu den entsprechenden Akteuren oder Verursachern. Wenn zum Beispiel die Gesundheit unter Müttern und ihren Kleinkindern im Umfeld einer PO, die sich spezifisch um die Verminderung der Mütter- und Säuglingssterblichkeit bemüht, signifikant besser wird, kann nicht genau ermittelt werden, ob und inwiefern diese Wirkung der Arbeit der PO, und noch viel schwieriger, ob und inwiefern sie der Arbeit einer FP von COMUNDO im Rahmen der PO zuzuordnen ist. Es können auch andere, externe Faktoren zu dieser Wirkung beigetragen haben.

**Wirkungskreis 1:** Damit ist bei COMUNDO die PO selber gemeint, in der eine FP tätig ist. Typische Wirkungen im WK 1 sind Stärkung der PO, bessere Sichtbarkeit nach aussen, stabilere Situation

der PO, verbessertes Image in der Öffentlichkeit, Organisationsentwicklung, besser eingespieltes Team, *Capacity Building*, usw.

Wirkungskreis 2: Damit ist die begünstigte Bevölkerung gemeint, mit der die entsprechende PO zu tun hat. Typische Wirkungen im WK 2 sind: Die behinderten Kinder haben besseren Zugang zu Bildung und Gesundheitspflege, die Bäuerinnen und Bauern kennen ihre Rechte und fordern sie ein, die Jugendlichen haben mit Erfolg eine Berufslehre absolviert, usw.

## 2.3 Zu erwartende Resultate (im Sinne von Arbeitshypothesen)

- ❖ Die strukturierten Interviews bei je zwei ausgewählten POs pro Einsatzland geben Hinweise darauf, worin der „Mehrwert“ der PEZA aus der Sicht der POs besteht.
- ❖ Die Motive für ein Gesuch seitens einer PO um eine FP sind sehr vielfältig und entsprechen den jeweiligen konkreten Bedürfnissen und dem konkreten Kontext, in dem eine PO tätig ist.
- ❖ Die POs haben ihre Tätigkeit (noch) nicht in erster Linie auf die SDGs ausgerichtet.
- ❖ Der *Attribution Gap* ist für viele POs kein Thema und wird womöglich auch nicht als solcher wahrgenommen.
- ❖ FP von COMUNDO sind sowohl im Wirkungskreis 1 als auch im Wirkungskreis 2 tätig.
- ❖ „Weltweites Lernen“ wird zwar praktiziert, aber (noch) nicht ausreichend reflektiert und systematisiert.

## 2.4 Methode (Vorgehen)

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie fassen auf einer fast ausschliesslich qualitativen Erhebung unter 13 POs, mit denen COMUNDO aktuell FP im Einsatz hat.

Es sollten bei insgesamt 14 POs (zwei pro Einsatzland; 8 aus spanisch sprachigen und 6 aus englisch sprachigen Einsatzländern) semi-strukturierte (halboffene) Interviews durchgeführt werden; aufgrund der Vakanz der Koordination auf den Philippinen war für dieses Einsatzland nur ein Interview mit einer einzigen PO möglich.

Die POs wurden von den Koordinationspersonen in den Einsatzländern ausgewählt (Auswahlkriterien siehe unter 2.6) und angefragt, ob sie sich zu dieser Befragung zur Verfügung stellten. Die entsprechenden FP wurden im Vorfeld bzgl. des Vorhabens informiert. Ihnen wurde in Aussicht gestellt, dass als Ergänzung zu den Interviews je nachdem die Rundbriefe und/oder Medienberichte zur Klärung bestimmter Fragen beigezogen würden (Perspektive der FP).

Die Interviews wurden aus Ressourcengründen per Skype (ausser bei zwei POs, wo dies direkt erfolgt ist) geführt.

Für die Interviews wurden Themenbereiche festgelegt und entsprechende Leitfragen formuliert, die auf Deutsch, Spanisch und Englisch vorliegen (siehe Anhänge 3, 4 und 5) und den POs, bzw. den konkreten Interviewpartnern im Vorfeld mitgeteilt wurden.

Die Interviews selber sind semi-strukturiert, bzw. halboffen. Das bedeutet, dass sie im Allgemeinen den Leitfragen entlang geführt wurden, aber dass immer auch die Möglichkeit bestand, davon abzuweichen, um Redundanzen zu vermeiden oder einzelne Punkte zu vertiefen. In diesem Sinne sollten die POs eine gewisse Gestaltungsfreiheit haben. Für eine nachträgliche Systematisierung aber war es wichtig, dass sich alle POs zu den definierten Themenbereichen äusserten.

Die Vorbereitung der POs erfolgte einerseits durch die Koordinationspersonen, welche diese ausgewählt, angefragt und mit dem Vorhaben vertraut gemacht haben. Andererseits durch den

Befragter selber (JE), der im Vorfeld per Mail mit den von der PO bestimmten Interviewpartnern Kontakt aufgenommen hat, um den genauen Zeitpunkt des Interviews zu vereinbaren und die Zielsetzung der Studie zu erläutern. Dies erfolgte in den meisten Fällen in einem Pingpong via Mail-Kontakt.

## 2.5 Zeitrahmen

Das Projekt war für das Kalenderjahr 2018 geplant.

1. Oktober-Dezember 2017: Erarbeiten der Projektskizze; Approbation durch GL; Einreichen bei Unité (für eine eventuelle Ko-Finanzierung)
2. Januar-Februar: Vertiefung und definitive Fassung der Konzeptskizze; zugleich Information an KOP zum geplanten Projekt und Vorgehen
3. Februar-April: Selektion der POs und der Ansprechperson für die Interviews durch die KOP, in Absprache mit der PV; zugleich Erarbeitung eines Leitfadens für die Interviews durch JE
4. Mai: Selektion der Gesprächspartner bei den ausgewählten POs; Briefing dieser Personen zur geplanten Studie; Festlegung von Gesprächsterminen für das semi-strukturierte Interview
5. Mai-Juni: erste Reihe von Interviews (7); Transkription
6. Juli-August: zweite Reihe von Interviews (6); Transkription
7. September: Rückfragen an FP per Mail; Sichten von Rundbriefen
8. Oktober-November: Erstellen eines Abschlussberichts mit den wichtigsten Erkenntnissen und der entsprechenden Erfahrungssicherung
9. Dezember: Vorstellen der Ergebnisse für GL/VS; Finalisierung und Debriefing.

2017	2018											
Oktober - Dezember	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1)												
	2)											
		3)										
					4)							
					5)							
							6)					
									7)			
										8)		
												9)

Tabelle 1: Zeitplan des Projekts

## 2.6 Auswahlkriterien von POs

Die ursprüngliche Absicht war es, in jedem Einsatzland zwei (02) Partnerorganisationen zu finden, mit denen die Interviews geführt werden sollten. Dies konnte ich mit Ausnahme der Philippinen (Grund siehe unter 2.4) auch erreichen. Die Zahl Zwei stellt angesichts der durchschnittlichen Anzahl von POs pro Land von 10 (insgesamt arbeitet COMUNDO mit 70 POs; die 13 befragten machen also 18,6% aus) eine repräsentative Grösse dar und ist auch realistisch angesichts der Ressourcen finanzieller und personeller Art.

Die Auswahl der POs erfolgte durch die KOP, in Absprache mit den PV (Programmverantwortliche) und sollte dabei folgenden Kriterien Rechnung tragen:

- Die beiden POs pro Einsatzland sollten wenn möglich nicht demselben Segment angehören (Kirche, kirchliche NGO, säkulare NGO, soziale Bewegung, usw.).
- Die beiden POs pro Einsatzland sollten wenn möglich auch nicht im selben Themenbereich (Existenzsicherung, Frieden und Demokratie, Umwelt) tätig sein.
- Sie sollten zudem nicht mit derselben Zielbevölkerung arbeiten (Indigene, Frauen, Kinder, alte Menschen, Bauern und Bäuerinnen, usw.).
- Die ausgewählten POs sollten bereits eine Erfahrung von mindestens drei Jahren mit einer FP von COMUNDO gemacht haben und aktuell eine solche betreuen.
- Sie verfügen über die technischen und operativen Voraussetzungen für die Durchführung der Interviews, bzw. den Support diesbezüglich durch die jeweilige FP.

## 2.7 Themenbereiche und Leitfragen (für halboffene Interviews)

Gemäss Flick (Flick, Uwe, *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung*, Reinbek 2006: Rowohlt) beinhaltet die Methode des **halboffenen Leitfadenterviews** einerseits einen festen Leitfaden mit Fragen nach bestimmten Themen und Aspekten (A-I), andererseits aber eine Offenheit bzgl. des realen Verlaufs des Interviews in dem Sinne, dass die Reihenfolge der Themengebiete im Verlauf des Interviews abgeändert und einzelne Themen mehr Gewicht als andere bekommen können. Zudem war es wichtig, keine rhetorischen oder suggestiven Fragen, sondern immer offene Fragen zu stellen (nur in Ausnahmefällen durch „Ja“ oder „Nein“ zu beantworten). Um den Dialogcharakter zu wahren, waren auch Kommunikationselemente wichtig, die zwar nicht direkt mit dem Informationsbedarf des Interviews zu tun haben, sondern mit dem Austausch der Interviewpartner (Wertschätzung, Interesse, Empathie).

Aus der Zielsetzung des Forschungsprojekts ergaben sich für die Interviews die folgenden **Themenbereiche**:

- A) Zu den Motiven, eine ausländische FP anzufordern
- B) Zu den Unterschieden zwischen FP und lokalen Fachkräften (LF)
- C) Zu den beiden Wirkungskreisen und dem *Attribution Gap*
- D) Zu den Unterschieden zwischen PEZA und Projektfinanzierung
- E) Zur „kreativen Fremdheit“ der FP und dem interkulturellen Austausch
- F) Zum „Mehrwert“ einer FP im Vergleich zur Projektfinanzierung
- G) Zur Entwicklung der PO aufgrund des Einsatzes der FP
- H) Zur Bedeutung des „weltweiten Lernens“
- I) Zum Beitrag der PO und FP zur Erreichung der SDGs (nachhaltige Entwicklungsziele)

Die insgesamt 37 Leitfragen finden sich zusammen mit den Themenbereichen (A-I) in den Anhängen 3, 4 und 5 (auf D, E und S).

## 3. ERFASSTE PARTNERORGANISATIONEN

### 3.1 Statistische Angaben zu den 13 befragten POs

Land	PO	Art der PO	Bereich	PO besteht seit	Anzahl MA	Anzahl Begünstigte	Anzahl FP bisher	Kommentare
Bolivien	ACOVI CRUZ	NGO	Demokratie & Frieden	2001	7	ca. 1'000	1	Zusätzlich eine FP der GIZ und eine lokale Expertin
	Pro-Habitat	NGO	Existenzsicherung	1993	8	Ca. 2'000	1	
Kenia	Special Education Professionals (SEP)	NGO	Existenzsicherung	2009	15	ca. 2'000	3	Davon 1 Nationale FP (2017-2019)
	CURE International Hospital AIC	Kirchliche NGO	Existenzsicherung	1998	126	ca. 15'000	2	Eine FP 20%
Kolumbien	FORCULVID A Forjador@s de la Cultura de la Vida	Kirchlicher Verein	Demokratie und Frieden	1996	10	Ca. 450	1	
	Corporación Claretiana Norman Pérez Bello	Kirchliche NGO	Demokratie und Frieden	2003	12	ca. 5'000	5	Seit 2010 mit E-Changer, davon 2 Nationale FP
Nicaragua	UCANS (Unión de Cooperativas Agropecuarias del Norte de las Segovias);	Genossenschaftsverband	Existenzsicherung	1998	20	ca. 1'500	2	COTUCPROMA (Cooperativa de Turismo Comunitario Protector del Medio Ambiente)

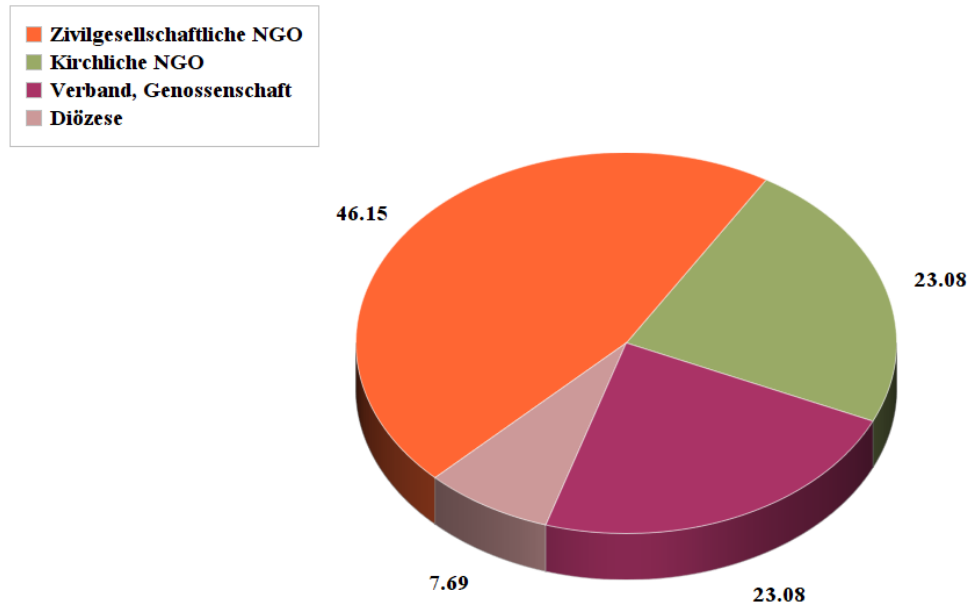
Sambia		Philippinen		Peru		Fe y Alegría Nicaragua	
Mulele Old People's village	Sani Foundation	---	Apostolische Vikariat Bontoc-Lagawe; SADC (Social Action and Development Center)	Red Muqui	Centro Guamán Poma de Ayala		
NGO Altersheim	NGO		Kirche	Kollektiv	NGO	Verband	
Existenzsicherung	Existenzsicherung		Demokratie und Frieden	Umwelt und Menschenrechte	Existenzsicherung	Existenzsicherung	
2010	2014		1992	2003	1979	1974	
12	9		83	7	35	560	
ca. 45 pro Jahr	ca. 400		ca. 240'000	ca. 3'500	Ca. 2'500	ca. 16'000	
2	1		ca. 20	2	2	2	
Zusätzlich Handwerker-schule Training Center Mpanshya (TCM).		Wegen Vakanz Koordination keine weitere PO	COMUNDO seit 1997 mit dem Vikariat; mit SADC seit 1998				International tätig

Tabelle 2: Statistische Angaben zu den 13 befragten POs

Wie man sieht, konnten nicht alle Auswahlkriterien, wie sie unter 2.6. ausgeführt sind, beachtet werden.

Die betreffenden Partnerorganisationen werden im Anhang in einer Kurzbeschreibung vorgestellt, insbesondere ihr Kontext, ihre Ausrichtung und die Beziehungen zu COMUNDO, sowie das konkrete Projekt, in dem im Moment eine oder mehrere FP von COMUNDO tätig sind (siehe Anhang 2).

## 3.2 Art der Partnerorganisation

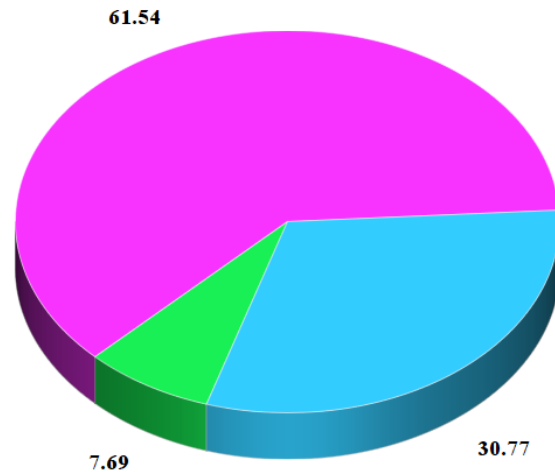


Graphik 1: Art der PO (in %)

Zu beachten ist, dass im Jahresbericht 2017 von COMUNDO die Aufteilung aller POs (insgesamt 70) auf die vier Arten „NGO“ (54%), „Kirchliche Organisation“ (35%), „Zivilbewegung“ (10%) und „staatliche Organisation“ (1%) erfolgt ist. Für 2018 soll eine Dreiteilung in „Organisation der Zivilgesellschaft“, „Kirchliche Organisation“ und „Staatliche Organisation“ erfolgen. Da in der vorliegenden Studie keine „staatliche Organisation“ betroffen war und der Unterschied zwischen „kirchliche NGO“ und „Diözese“ erheblich ist – eine Diözese ist allgemein schwerfälliger, weniger professionell geführt und unüberschaubarer als eine kirchliche NGO –, ist die vorliegende Unterteilung vorgenommen worden (siehe Graphik 1).

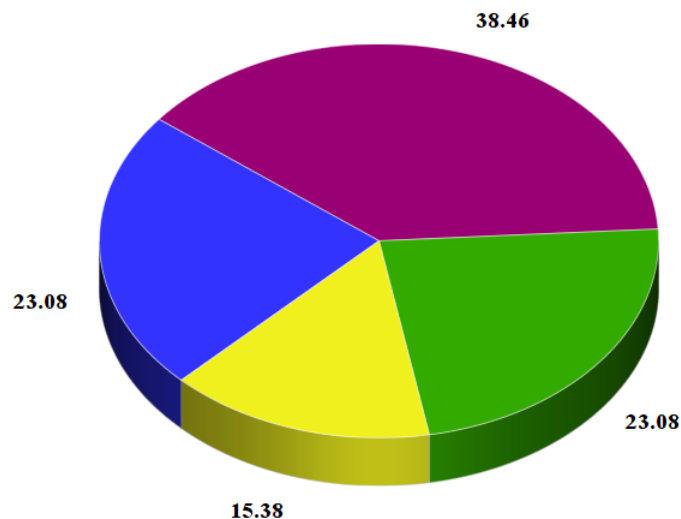
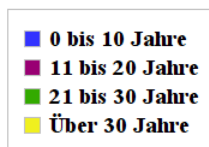


### 3.3 Bereich, in dem die Partnerorganisationen tätig sind



Graphik 2: Bereich, in dem die PO tätig ist (in %)

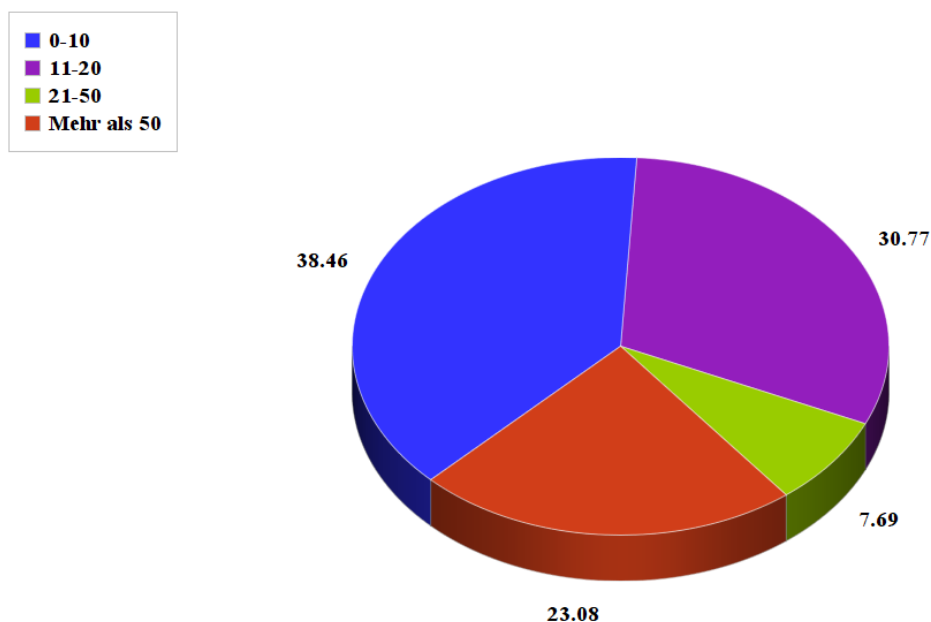
### 3.4 Dauer des Bestehens der Partnerorganisationen



Graphik 3: Alter der PO (in %)

Das durchschnittliche Alter (seit der Gründung) der 13 befragten POs beträgt **20,31 Jahre**.

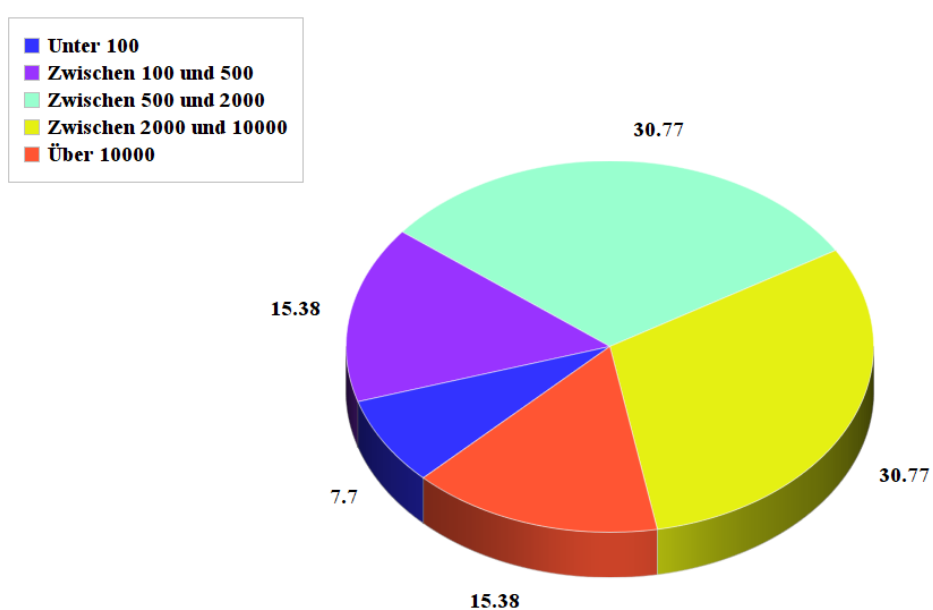
### 3.5 Anzahl Mitarbeitende pro Partnerorganisation



Graphik 4: Anzahl MA je PO (in %)

Die durchschnittliche Anzahl von MA bei den erfassten 13 PO ist 69,54, wobei drei Organisationen (*Fe y Alegría* NI; *Cure* KE; *Vikariat Bontoc-Lagawe* PH) sehr viele MA beschäftigen, weil sie überregional verankert sind. Ohne diese beträgt die **durchschnittliche MA-Anzahl bloss 13,5**.

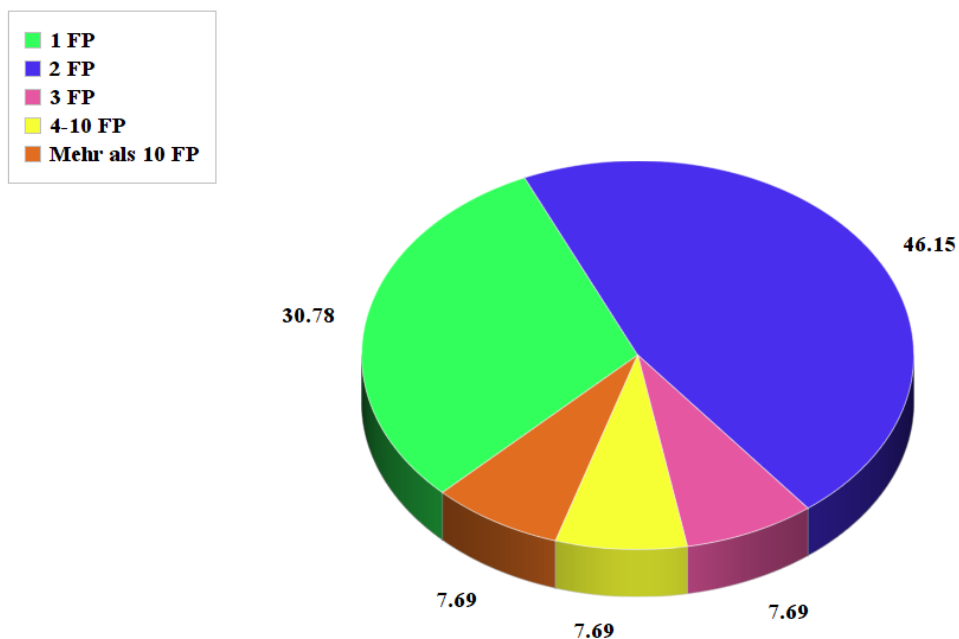
### 3.6 Anzahl Begünstigte pro Partnerorganisation



Graphik 5: Anzahl Begünstigte der PO (in %)

Der Durchschnitt der Begünstigten pro PO beträgt 21'308 Personen; wenn man die beiden grössten POs (*Vikariat Bontoc-Lagawe* PH und *Fe y Alegría* NI), die überregional tätig sind, aber ausser Betracht lässt, sind es noch **1'990 Personen pro PO**.

### 3.7 Anzahl bisherige (und aktuelle) FP pro Partnerorganisation



Graphik 6: Anzahl bisherige FP pro PO (in %)

Die durchschnittliche Anzahl bisheriger FP (die aktuellen eingeschlossen) beträgt 3,38 FP pro PO; lässt man die PO *Vikariat Bontoc-Lagawe* weg, mit der COMUNDO (und früher die BMI und SMB) eine sehr lange Geschichte hat, dann beträgt dieser Schnitt noch **1,85 FP, also praktisch zwei**.

## 4. ALLGEMEINE EINDRÜCKE

Da aufgrund der knappen Ressourcen keine Erhebung vor Ort in Frage kam, mussten die Interviews über elektronische Medien und das Internet geführt werden. Nur in zwei Fällen konnte ich die Gelegenheit nutzen, das Interview direkt von Person zu Person zu führen, einmal anlässlich des Besuchs einer PO in der Schweiz (*Red Muqui*, Lima, Peru), und einmal anlässlich meines Privatbesuches in Cusco (*Centro Guamán Poma*, Cusco, Peru). Alle anderen Interviews wurden per Skype geführt, was **nicht ohne Probleme** erfolgt ist.

Es gab POs, die mit dem Medium Skype nicht vertraut waren und deshalb die aktive Unterstützung der in der Organisation tätigen FP brauchten. Dies war auch bei einigen anderen POs der Fall, wenn es um die Herstellung der Verbindung, technische Probleme zu Bild und Ton oder Unterbrüche ging. Bei der Hälfte der Interviews haben FP von COMUNDO geholfen, die Verbindung zu garantieren; in rund fünf Fällen waren sie im Hintergrund anwesend (ohne am Interview selber beteiligt zu sein) oder haben bei technischen Störungen eingegriffen.

Zudem haben viele FP die Interviewpartner auf das Interview vorbereitet, nachdem dies schon die jeweiligen Koordinationspersonen per Mail oder im direkten Gespräch getan hatten. Insgesamt war der Prozess rund um das geführte Interview (Einladungen, Präzisierungen, Erklärungen, Gespräche, Mailkontakte, Nachbesprechungen in der PO) eine **gute Gelegenheit der Sensibilisierung** für die in den Interviews angesprochenen Themen. Aus den Rückmeldungen von POs und FP (nach den Interviews via Mails) konnte ich entnehmen, dass die VertreterInnen der PO dankbar für diese Gelegenheit waren und die Gespräche sehr interessant und inspirierend fanden. Einige meinten sogar, dass sie die Themen im Rahmen einer internen Weiterbildung aufgreifen würden.

Damit hatte die Erhebung nicht nur den Zweck einer Datenerhebung oder Erfahrungssicherung, sondern auch einen Sensibilisierungszweck. Das direkte Interesse von COMUNDO an der PO und ihrer Arbeit wurde in den meisten Fällen sehr geschätzt.

Bezüglich der Themen, die in den Interviews angesprochen wurden, habe ich zum Teil ein **grosses Gefälle des Vorwissens, der Reflexion und Systematisierung** erlebt. Es gibt POs, die diese Themen schon längst reflektiert und in ihre Prozesse eingebunden haben, während sie für andere völlig neu waren. Dies hat nicht etwa mit einer längeren Dauer der Zusammenarbeit mit COMUNDO zu tun, sondern mit der Betriebskultur und einem gut funktionierenden oder eher rudimentären Qualitätsmanagements.

Obwohl praktisch alle befragten POs sowohl mit der PEZA als auch der Projektfinanzierung durch ausländische (in vielen Fällen auch deutsche oder schweizerische) Hilfswerke und Agenturen zu tun haben, **waren nur wenigen die Unterschiede, Vor- und Nachteile und Spezifitäten der einen oder anderen bewusst**. Dabei geht es nicht um Fachausdrücke (wie PEZA oder *Attribution Gap*), sondern um eine erfolgte oder eben nicht erfolgte Reflexion zu den verschiedenen Formen der Zusammenarbeit, zur Wirkungsmessung und der Verbindung mit den SDGs.

Das bedingte, dass ein grosser Teil der Interviews gleichsam „didaktisch“ dazu diente, die Interviewpartner an die Fragestellungen heranzuführen und schwierige Begriffe einfach zu erklären oder mit Beispielen zu illustrieren. **Dieser „Sensibilisierungsprozess“ gehört aber zur Studie selbst**, auch wenn er in der ursprünglichen Planung nicht explizit im Fokus stand.

In der Folge sollen die **Resultate der Studie** vorgestellt werden, und zwar **aufgeschlüsselt nach den Themenbereichen**, die für die Interviews wegleitend waren.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Allerdings wurden zum Teil unter einem Themenbereich (A-I) verschiedene Problemkreise abgehandelt, die in der Folge denn auch separat thematisiert werden. Statt den 9 Themenbereichen werden deshalb im „Fazit“ (Punkt 6) insgesamt 13 thematische Problemkreise besprochen.

## 5. ERGEBNISSE NACH THEMENFELDERN

### A. „DIE FACHPERSONEN KOMMEN NICHT MIT EINER EIGENEN AGENDA“: Zu den Motiven, welche eine PO bewegt, bei COMUNDO um die Mitarbeit einer FP zu ersuchen.

Warum gelangt eine Organisation im globalen Süden mit der Bitte an COMUNDO, eine oder mehrere FP für eine Mitarbeit in einem oder mehreren Projekten für eine bestimmte Zeit (mindestens drei Jahre) zu gewinnen?

Die Motive sind sehr vielfältig und lassen sich grob in den folgenden *Cluster* gruppieren:

#### 1. Weil die finanziellen Ressourcen für die Besoldung eines/r lokalen MitarbeiterIn fehlen.

Meistens war die Antwort allerdings nicht so unumwunden, sondern der Interviewpartner versuchte, dem vermuteten Anliegen der Entsendeorganisation gerecht zu werden und nicht den „schnöden Mammon“ ins Zentrum zu stellen. „Finanzielle Mittel fehlen uns dafür“; „wir haben die Mittel nicht, unser Projekt zu realisieren“; „wir brauchen menschliche Ressourcen für unsere Aufgaben“; „wir haben für eine weitere Person kein Budget“. Dabei spielt dieses Motiv vorwiegend in Afrika und auf den Philippinen, nicht aber in Lateinamerika eine prioritäre Rolle.<sup>2</sup>

#### 2. Weil die PO neue Expertise und andere Fähigkeiten braucht.

Dabei geht es insbesondere um *Capacity Building* und um spezifisches Fachwissen (Expertise; *experticia*) wie etwa eine „Spezialistin“ in Neurophysiologie und Physiotherapie, als Webmaster oder Umweltingenieur, Sozialgeograf oder Controlling. „Mit der FP kommt technisches Wissen“; „jemand, der in Umweltfragen spezialisiert ist“; „jemand, der das nationale Recht gut kennt“; „jemand, der oder die auf Kinder spezialisiert ist“. Generell ist dieses Motiv für afrikanische Partnerorganisationen häufiger als für andere. Im Gegensatz zu Punkt 4 geht es hier nicht um das (verdeckte) Motiv der „billigen Arbeitskraft“.

#### 3. Weil wir von jemandem aus dem Ausland lernen möchten.

Der Aussenblick bei der Weiterentwicklung der Organisation oder einzelner Programme wird als entscheidend erachtet. Zudem spielt die Möglichkeit einer internationalen Vernetzung eine wichtige Rolle. „Um von jemandem aus dem Ausland zu lernen“; „jemand, der schon entsprechende Erfahrung in anderen Ländern hat“; „uns war der Aussenblick wichtig“; „wir möchten eine Strategie der internationalen Zusammenarbeit entwickeln“; „eine FP von aussen erschüttert uns den Boden“; „wir brauchen den Blick von aussen, damit wir unsere eigene Realität besser kennenlernen“. Dieses Motiv kommt gleichermassen bei den befragten POs in Afrika wie Lateinamerika vor; nicht dagegen bei der entsprechenden PO auf den Philippinen.

#### 4. Weil im Land niemand zu finden ist.

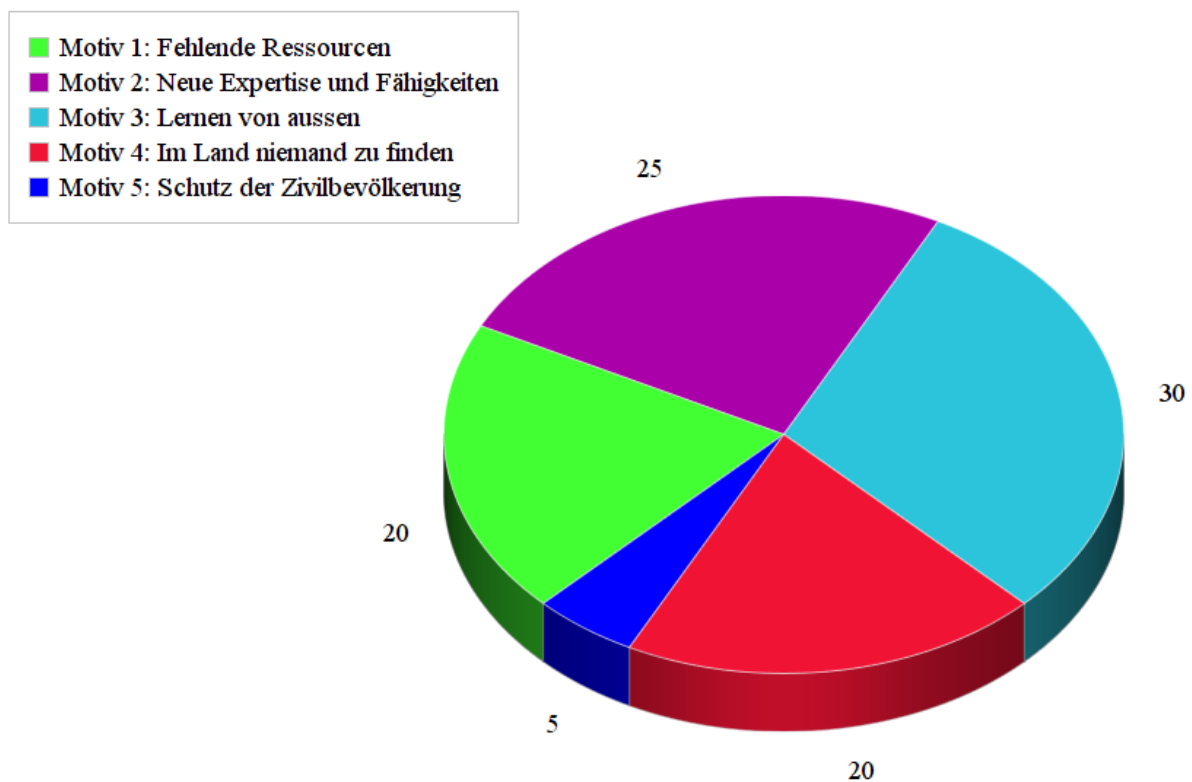
Dieses Motiv kann bedeuten, dass es diese „Spezialität“ im Land gar nicht gibt (siehe Punkt 2) oder dass die lokalen Kräfte nicht in der Lage sind, ihre spezifischen Kenntnisse zu vermitteln, oder aber, dass diese nicht gewillt sind, in prekären Verhältnissen (Armenviertel; abgelegene Gebiete; gefährliche Kontexte) zu arbeiten. „Im Land war niemand zu finden“; „solche gibt es in Kenia nicht“; „niemand hier kann das leisten“; „die Umweltingenieure sind nicht didaktisch

<sup>2</sup> Damit beziehe ich mich lediglich auf die in der Studie einbezogenen POs; eine Verallgemeinerung auf Kulturkreise ist nicht intendiert. Dies gilt auch im Folgenden, wenn es um Afrika, Lateinamerika oder die Philippinen geht.

geschult“; „kaum jemand von hier setzt sich so ein“; „gut ausgebildete Fachkräfte gehen nicht in das abgelegene Gebiet“. Dieses Motiv ist nicht länder- oder kontinentspezifisch.

#### 5. Weil dadurch die Bevölkerung geschützt wird.

Dieses Motiv wurde nur in einem Fall erwähnt und betrifft einen konfliktreichen Kontext (Kolumbien). „Als AusländerInnen schützen (*blindar*) sie die Bevölkerung“; „sie stehen nicht im Visier von Paramilitärs“.



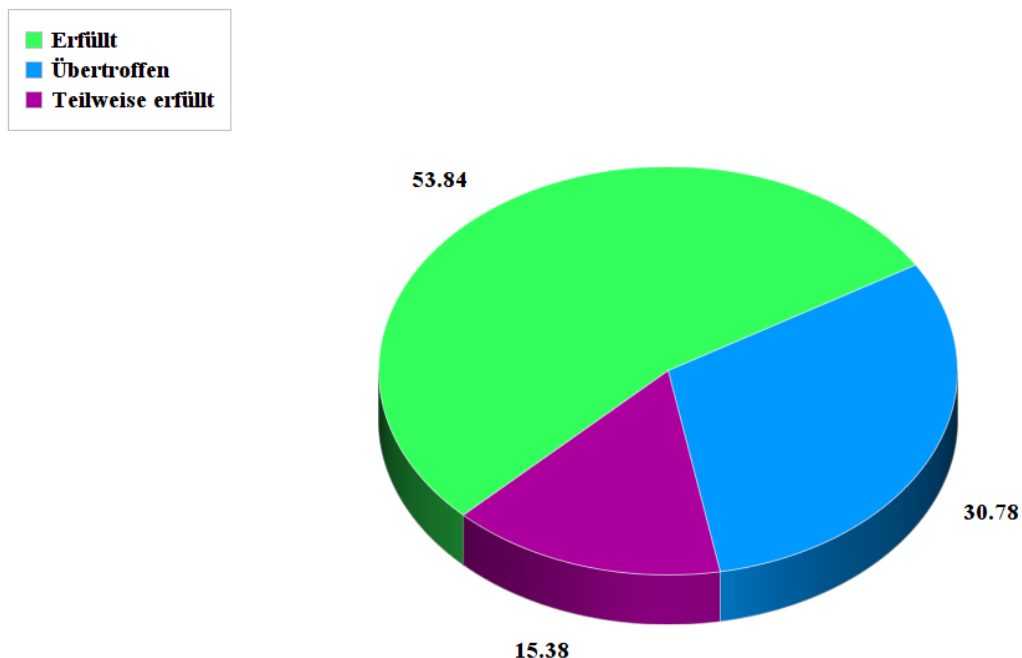
Graphik 7: Motive der PO (Mehrfachantworten möglich; auf 100% hochgerechnet)

## B. „DIE FACHPERSON IST WIE EIN SPIEGEL“: Zu den Unterschieden zwischen FP und lokalen Fachkräften

Worin besteht der „Mehrwert“, bzw. die andere Befähigung der ausländischen FP (von COMUNDO) im Vergleich mit den einheimischen Angestellten/Mitarbeitenden? In Abschnitt 9 sollen vor allem die „weichen“ Faktoren im Sinne der kulturellen Alterität, „kreativen Fremdheit“ und des interkulturellen Austauschs zur Sprache kommen. An dieser Stelle geht es um die Frage, ob eine ausländische FP eine andere Art zu arbeiten und sich zu organisieren hat, wie sich die Arbeit der FP in den beiden Wirkungskreisen ausprägt (in der PO selbst, bzw. bei der begünstigten Zielbevölkerung) und welche Vor- und Nachteile eine ausländische FP für die PO bedeutet.

Doch zunächst die Frage, ob die ursprünglich in der Projektbeschreibung festgehaltenen Erwartungen, bzw. Ziele erreicht werden konnten oder nicht, oder sogar übertroffen wurden. **Nur bei einer Minderheit stimmten die Erwartungen und der Projektbescrieb genau mit der tatsächlich erfolgten Leistung der FP überein.** Bei den meisten Einsätzen bedurfte es einer nachträglichen Anpassung der Ziele, weil die FP andere als die erwarteten Fähigkeiten mit sich brachte, was aber in den meisten Fällen als positiv beurteilt wurde. „Ich habe einen Spezialisten erwartet, aber es kam eine FP, die viel mehr als seine Spezialität mitbringt“; „es braucht immer jemanden, der oder die als *Contraparte* der FP bestimmt wird“<sup>3</sup>; „wir haben viele Resultate, die wir so gar nicht erwartet haben“; „schon bald ging es um ein neues Projekt mit einer neuen Organisation“.

Über die Hälfte der POs (53,84%) meinten, ihre Erwartungen bei der Einreichung des Gesuchs seien durch die Arbeit der FP bis jetzt erfüllt, 30,78% meinten gar, diese seien übertroffen, und 15,38% waren der Ansicht, diese seien nur zum Teil erfüllt worden.



Graphik 8: Die Erwartungen an die FP sind ... worden

<sup>3</sup> Gemeint ist damit, dass die Zuordnung einer einheimischen Fachkraft zur ausländischen FP im Sinne eines *Sparring Partners* die Zielsetzung des Einsatzes der FP schärft und je nachdem verändern kann.

Bei den beiden FP, bei denen nach Ansicht der PO die Erwartungen nur teilweise erfüllt worden sind, waren entweder die mitgebrachten Fähigkeiten nicht ausreichend, bzw. anders ausgerichtet für die Zielerreichung, oder aber die Zeit des Einsatzes war zu kurz.

Auf die Frage nach den wichtigsten Unterschieden zwischen einer (ausländischen) FP und einer/m lokalen MitarbeiterIn, fielen die Antworten ganz unterschiedlich aus. In zwei Fällen konnten die POs keinerlei Unterschiede feststellen (beide aus Afrika), in einem Fall (aus Lateinamerika) wurden die Unterschiede als „fundamental“ bezeichnet, in den anderen Fällen gibt es **punktueller und spezifische Unterschiede**, die in der Folge aufgelistet und gewichtet werden:

A) Menschliche Qualitäten

- FP haben viel mehr **Geduld** als LF (einmal aus Afrika)
- FP haben weniger **Geduld** als LF (einmal aus Lateinamerika)
- FP haben einen anderen, **respektvollen Umgang** mit den Menschen (einmal aus Afrika)

B) Fachliche Aspekte

- FP führen **neue Methoden** ein (3x)
- FP arbeiten **ressourcenorientiert** (einmal aus Afrika)
- FP haben eine **hohe (Arbeits-)Ethik** (3x)
- FP sind **systematisch und geordnet** (3x)

C) Selbstmanagement

- FP sind **ausgesprochen engagiert** (4x aus Lateinamerika)
- FP arbeiten **effizient und speditiv** (3x)
- FP geben direkteres **Feedback** (2x aus Lateinamerika)

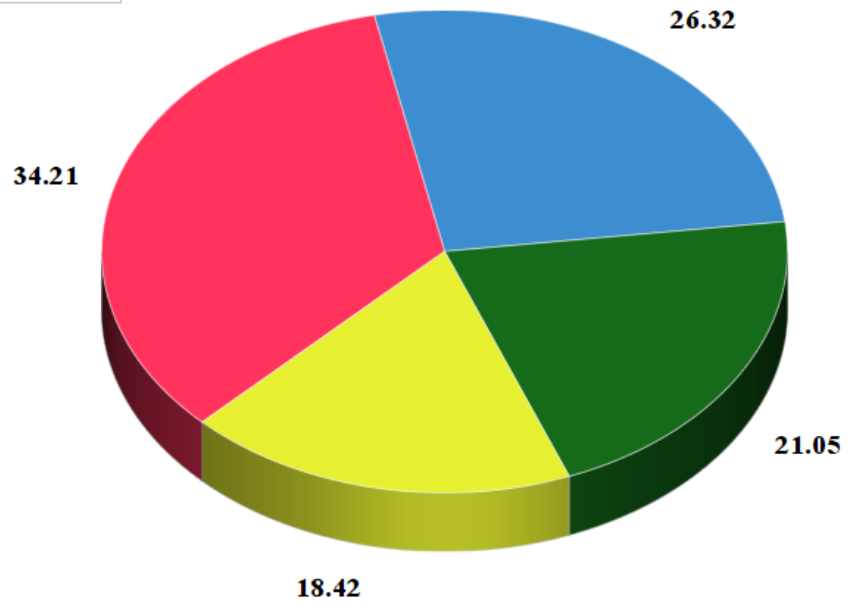
D) Kontextuell-kulturelle Umstände

- FP dürfen sich **politisch nicht äussern** (einmal aus Lateinamerika)
- FP haben einen **Kulturschock** (4x)
- FP **sagen Nein** (einmal aus Lateinamerika)
- FP haben längere **Ferien** (einmal aus Lateinamerika)
- FP haben eine **andere Sichtweise** auf viele Dinge (einmal aus Afrika)
- FP führen zu **flacheren Hierarchien** (1x aus Lateinamerika)

Die Unterschiede betreffen also **menschliche Qualitäten** (Umgang, Engagement, Geduld), **fachliche Aspekte** (Ressourcenorientierung, neue Methoden, Arbeitsethik, Systematisierung), **Selbstmanagement** (Feedbackkultur, Effizienz, Systematik) und **kontextuell-kulturelle Umstände** (Kulturschock, Feriendauer, politische Tätigkeit, flachere Hierarchie). „Sie nähert sich den PatientInnen mit mehr Geduld“; „in diesem methodischen Beitrag [Sozialkartografie] besteht ein wichtiger Unterschied“; „die ausländische FP aber sagt Nein“; „eine ausländische FP ist verletzlicher angesichts der Konfliktivität“; „ein kulturell anderer Blick, den die FP eingebracht hat“; „sie ist wie ein Spiegel und kann damit auch dem Projekt eine sichtbare Form geben“; „es gibt ein viel direkteres Feedback, eine viel horizontalere Beziehung zwischen den Hierarchien“; „die ausländischen FP sind ausgesprochen engagiert und haben eine hohe Arbeitsmoral“; „sie sind gut organisiert, haben eine hohe Ethik und eine sehr gute Planung“.

Auffallend ist dabei, **dass den kulturell-kontextuellen Unterschieden im Vergleich zu menschlichen und fachlichen Qualitäten relativ wenig Gewicht beigemessen wird**. Nein-Sagen-Können, direkte Konfrontation, Kulturschock, der andere Blick und die politische Abstinenz werden nicht so hoch gewichtet wie die hohe Arbeitsethik, die gute (Selbst-)Organisation, die Effizienz und vor allem das hohe Engagement.





Graphik 9: Unterschiede zwischen FP und lokalen Fachkräften (Mehrfachantworten möglich)

## C. „ZWEI KOMPONENTEN, DIE ZUSAMMENGEGHEN MÜSSEN“: Zu den beiden Wirkungskreisen und dem Attribution Gap

Auf die Frage, in welchem der beiden Wirkungskreise (WK 1 und WK 2) denn die FP am ehesten und wirkungsvollsten tätig seien, gab es ebenfalls eine grosse Bandbreite von Antworten. Im Unterschied zur Policy von COMUNDO, nach der die primäre Wirkung einer FP im WK 1, also bei der entsprechenden PO (im Sinne des *Institution* und *Capacity Building*) erreicht werden sollte, betonten praktisch alle PO ohne Ausnahme die **Wichtigkeit eines direkten Bezugs und Wirkung der FP bei der begünstigten Zielbevölkerung, also im WK 2**. Für die Mehrheit der POs war der Unterschied zwischen den beiden Wirkungskreisen entweder nicht bekannt oder unwichtig. In einem Fall meinte die PO, dass die FP mit der Zielbevölkerung arbeite, in einem anderen, dass die Aufteilung zwischen WK 1 und WK 2 *fifty-fifty* sei. In den anderen Fällen waren die Aussagen bezüglich der Zuordnung der Arbeit der FO zum jeweiligen Wirkungskreis nicht klar. Bei den **Wirkungen im WK 1** wurden erwähnt: Verbesserung der Kommunikation unter den verschiedenen Bereichen der PO; Dokumentation; Systematisierung der Erfahrung; bessere Organisation; Projektentwicklung; Erfahrungskapitalisierung; institutionelle, methodologische und strategische Stärkung der PO; Innovationsschub. Bei den **Wirkungen im WK 2** standen im Vordergrund: Lerneffekt; menschlicher Umgang; kulturelle Fremdheit; *Empowerment*; qualitative Verbesserung (Gesundheit, Bildung, Ökologie); Wissenstransfer.

Die Problematik des *Attribution Gap* (Zuordnungslücke) ist aus den Antworten sehr schwierig zu skizzieren. Was für die akademische Welt des Nordens und den Kontext der EZA eine ziemlich klar formulierte Thematik ist, **spielt für die meisten der befragten POs keine oder zumindest nicht eine bewusst wahrgenommene Rolle**. Im Vordergrund steht die (positive) Wirkung bei der begünstigten Zielbevölkerung, also die Verbesserung ihrer Lebensqualität (Gesundheit, Bildung, Zugang zu Ressourcen, Durchsetzung ihrer Rechte usw.) und nicht die Frage, wem oder welcher Institution diese Wirkung zuzuschreiben ist. Eine Kausalkette von der Arbeit der FP über die Stärkung der PO bis hin zur Verbesserung der Lebensqualität bei der Zielbevölkerung ist nur in den wenigsten Fällen herzustellen: „die unmittelbare Wirkung ist die Veränderung von Gewohnheiten, und dies ist direkt der Arbeit der FP zuzuschreiben“; „es führt zu mehr Selbstwertgefühl und Sicherheit der Akteure“; „*fortalecimiento de liderazgo* (Stärkung von Führung)“.

Für praktisch alle PO ist die FP Teil des Teams und damit Teil der Wirkung, die die gesamte PO bezüglich der Zielbevölkerung realisiert. Diese Wirkung auf die einzelnen Akteure (FP und lokale Mitarbeitende) aufzugliedern, wird **nicht nur als unnötig und individualistisch, sondern auch als unmöglich betrachtet**. So ist die Verbesserung des Gesundheitszustandes in einem Stadtteil von Nairobi, wo eine PO von COMUNDO tätig ist, neben anderen Faktoren der Anstrengung dieser PO als gesamter und nicht dem Einsatz einer einzelnen FP zuzuschreiben.

In der Literatur wird die „Zuordnungslücke“ denn auch nicht in erster Linie zwischen den Inputs einer FP und den gesamten Anstrengungen einer PO, sondern **zwischen den feststellbaren Wirkungen bei der Zielbevölkerung und einem oder mehreren konkreten Projekten der PO** identifiziert: *Even if an effect has been observed and measured, one should not deduce from this that the result came about through the project alone. And even if the direct effect (outcome) can be clearly attributed to an intervention, this does not prove that this contributes to an overarching goal (impact). This state of affairs is known as the attribution gap.*<sup>4</sup>

Die genaue Zuordnung der Wirkung bei der Zielbevölkerung zu konkreten Inputs (Projekten) im Sinne einer Prozentangabe („die PO ist zu 54% dafür verantwortlich, dass die Zielbevölkerung ihre Rechte wahrnimmt“) ist unmöglich, was die befragten POs auch vollumfänglich bestätigen. Auf der

<sup>4</sup> „Outcome and Impact Assessment in International Development: ZEW guidelines for Projects and Programmes“. [https://impact.zewo.ch/en/impact/step5\\_evaluate\\_effects/analysis/attribution\\_gap](https://impact.zewo.ch/en/impact/step5_evaluate_effects/analysis/attribution_gap)

anderen Seite: ... *it is not always thoroughly necessary to prove that a particular input has had a specific development impact. Depending on what the impact assessment is to be used for, it is often sufficient to make a case for the fact that the project has contributed to the observed change. A good results model plays an important part in this.*<sup>5</sup>

Dieser "Beitrag" (*contribution*) der PO und der FP innerhalb der PO zur Wirkung bei der Zielbevölkerung ist bei allen befragten POs unbestritten, kann aber nur in den wenigsten Fällen belegt werden. Die meisten sind sich bewusst, dass **sowohl positive wie negative externe Faktoren** diese Wirkung verstärken, bzw. abschwächen können. Unter diesen Faktoren werden die folgenden genannt.

**Externe positive (verstärkende) Faktoren:**

- Fortschrittliche Gesetzgebung
- Arbeitsmarkt (*Diversity*)
- Internationales Netzwerk
- Politische Lobbyarbeit im Sinne der PO
- Andere NGOs, die im selben Sinne arbeiten
- Guter Gesetzesrahmen
- Finanzielle Unterstützung durch ausländische Hilfswerke

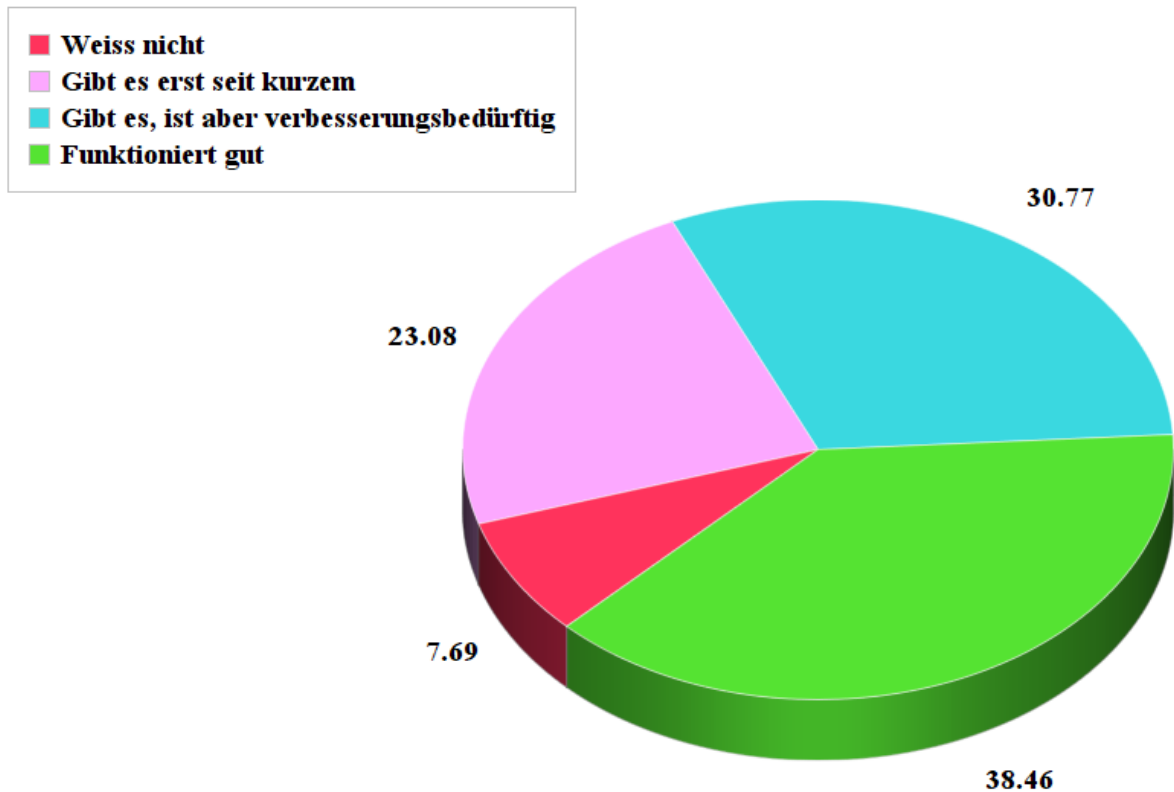
**Externe negative (abschwächende) Faktoren:**

- Kulturelle Vorurteile, traditionelle Glaubensvorstellungen, magische Praktiken
- Diskriminierung bestimmter Gruppen
- Mangel an qualifizierten Arbeitskräften und finanziellen Ressourcen (bei POs und generell)
- Langsame Prozeduren; Amtsschimmel
- Arbeitsmarkt
- Politische Grosswetterlage; schwache Regierung; politische Krise (Nicaragua)
- Klima der Gewalt; Unsicherheit
- Abwesenheit des Staates
- Jugendbanden, Drogenhandel, Drogenkonsum
- Verhältnis der Regierung zu den NGOs (Generalverdacht; Bolivien)

Besitzen die POs **Instrumente, die Wirkung ihrer Tätigkeit bei der Zivilbevölkerung zu messen**? Bei den 13 befragten POs gehen die Angaben dazu sehr weit auseinander. Eine PO konnte nicht sagen, ob es ein solches Instrument (Baseline, Monitoring, Evaluation, Berichte, Statistiken usw.) gibt, bei drei POs (23,08%; alle aus Afrika) gibt es ein solches Instrument nicht oder wurde erst vor kurzem eingeführt, bei vier POs (30,77%) gibt es ein solches, das aber verbesserungsbedürftig sei, und bei fünf POs (38,46%; alle aus Lateinamerika) funktioniere dieses gut.

---

<sup>5</sup> Ibidem.



Graphik 10: Instrumente der Wirkungsmessung (in %)

Einzelne POs haben zudem angegeben, dass sie ihre Instrumente der Wirkungsmessung erst seit der Zusammenarbeit mit COMUNDO eingeführt hätten. Generell ist das Bewusstsein und die Handhabung von solchen Instrumenten umso höher, je länger und intensiver die PO mit internationaler Projektfinanzierung zu tun hat, aber auch je grösser die PO ist. Im Allgemeinen sind **diese Instrumente in Lateinamerika besser implementiert und funktionieren schon länger als auf den Philippinen und in Afrika**. Bei zwei POs (aus Lateinamerika) wurde die Wirkungsmessung als solche kritisch beurteilt und im Rahmen einer dezidiert gegen Neoliberalismus und Neokolonialismus gerichteten Kritik auch entsprechend **als „eurozentrisch“ relativiert**. Hier müsste die Frage gestellt werden, inwiefern die gängigen Instrumente der Wirkungsmessung, wie sie im Rahmen der EZA verwendet werden, eine eurozentrische und/oder neoliberale „ökonomizistische“ (neokoloniale) Sichtweise spiegeln, und ob es kultur-kompatible Instrumente gibt oder solche noch zu erarbeiten wären. Die relativ hohe Qualität der Wirkungsmessung in Lateinamerika dürfte diese These (die herkömmliche Wirkungsmessung ist eurozentrisch und neokolonial) insofern stützen, als das dort verwendete Projektmanagement insgesamt „westlicher“ oder „europäischer“ ist als in Afrika oder auf den Philippinen.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> In Lateinamerika hat die Implementierung „westlicher“ Wirkungsmessung (inkl. Monitoring & Evaluation) eine längere Geschichte als in Afrika und auf den Philippinen; dadurch ist diese relativ gut etabliert, hat aber auch zu einem kritischen Umgang damit geführt, wie der Ansatz der *Estudios Decoloniales* zeigt (in Asien gilt Indien als Vorreiterin der *Postcolonial Studies*).

## D. „BEIDE FORMEN SIND WICHTIG, WIE DIE LINKE UND RECHTE HAND“: Zu den Unterschieden zwischen PEZA und reiner Projektfinanzierung

Praktisch alle befragten POs arbeiten sowohl mit Projektfinanzierung (von aussen) als auch mit PEZA. Deshalb ist der Tenor: „es braucht beides; die beiden Formen internationaler Zusammenarbeit sind komplementär“. **Ohne finanzielle Ressourcen keine Projekte, und ohne Projekte keine PEZA; aber ohne PEZA auch keine qualitative Weiterentwicklung der Projektfinanzierung.** Die POs kennen den Unterschied zwischen den beiden Formen der IZA ziemlich gut, auch wenn nicht alle gleichermassen positiv auf die PEZA zu sprechen sind. In einem Fall wird der Eindruck erweckt, man „nimmt die FP in Kauf“, um eigentlich an Gelder zu kommen; und wenn diese dann doch ausbleiben, bleibt eine gewisse Frustration zurück. „Also müsste die FP mit Geld kommen. [...] Wir versuchen das mit der FP, aber bis jetzt erfolglos“.

Projektfinanzierung wird mit finanziellen Ressourcen und klar definierten Projekten, der Verbesserung der Infrastruktur, einer sauberen Rechnungslegung und einer beschränkten Zeitdauer der Realisierung assoziiert. „Mit der Projektfinanzierung können wir Infrastruktur verbessern“; „die Projektfinanzierung erfordert eine klare Rechnungslegung“; „die Projektfinanzierung hilft uns zu wachsen, die PEZA, uns zu erhalten“; „eine finanzielle Unterstützung hat mit etwas Spezifischem zu tun, mit einem gewissen Projekt in einer beschränkten Zeit, mit einer genauen Kontrolle“.

PEZA wird mit menschlichen Ressourcen und der Verbesserung der Qualität, mit Lernerfahrungen und dem interkulturellen Austausch, mit tätiger Solidarität und gegenseitiger Bereicherung, sowie fachlicher Spezialisierung assoziiert. „PEZA ist viel herausfordernder“; „am Anfang geht es um eine ‚Investition‘, später aber um gegenseitige Bereicherung“; „wenn es an Spezialisten fehlt, ist die PEZA ein guter Ansatz“; „es geht um Investition in Menschen“; „die Arbeit mit Menschen ist nachhaltiger, weil damit Bewusstseinsprozesse verbunden sind“.

Die Gewichtung von Projektfinanzierung und PEZA wird von den jeweiligen POs sehr unterschiedlich vorgenommen. Dabei nimmt die Projektfinanzierung vor allem bei jenen POs einen wichtigeren Platz ein, die ihre Projekte nicht oder nur teilweise finanziert haben, bzw. die noch nicht ausreichend konsolidiert sind. Bei grösseren und schon stark konsolidierten POs dagegen überwiegt die Bedeutung der PEZA. Besonders geschätzt am Ansatz der PEZA, wie ihn COMUNDO vertritt, ist die Tatsache, **dass die FP weder mit einem eigenen Projekt noch mit einer eigenen Agenda kommt**: „sie kommt mit einer leeren Tasche. Es geht darum, im Rahmen des Projekts, das von einer anderen Organisation finanziell unterstützt wird, einen Beitrag zu leisten“. In diesem Fall wird COMUNDO positiv gegenüber einer anderen PEZA-Organisation abgehoben, die mit „bereits definierten Aktionsrichtlinien“ auf die PO zugehe.

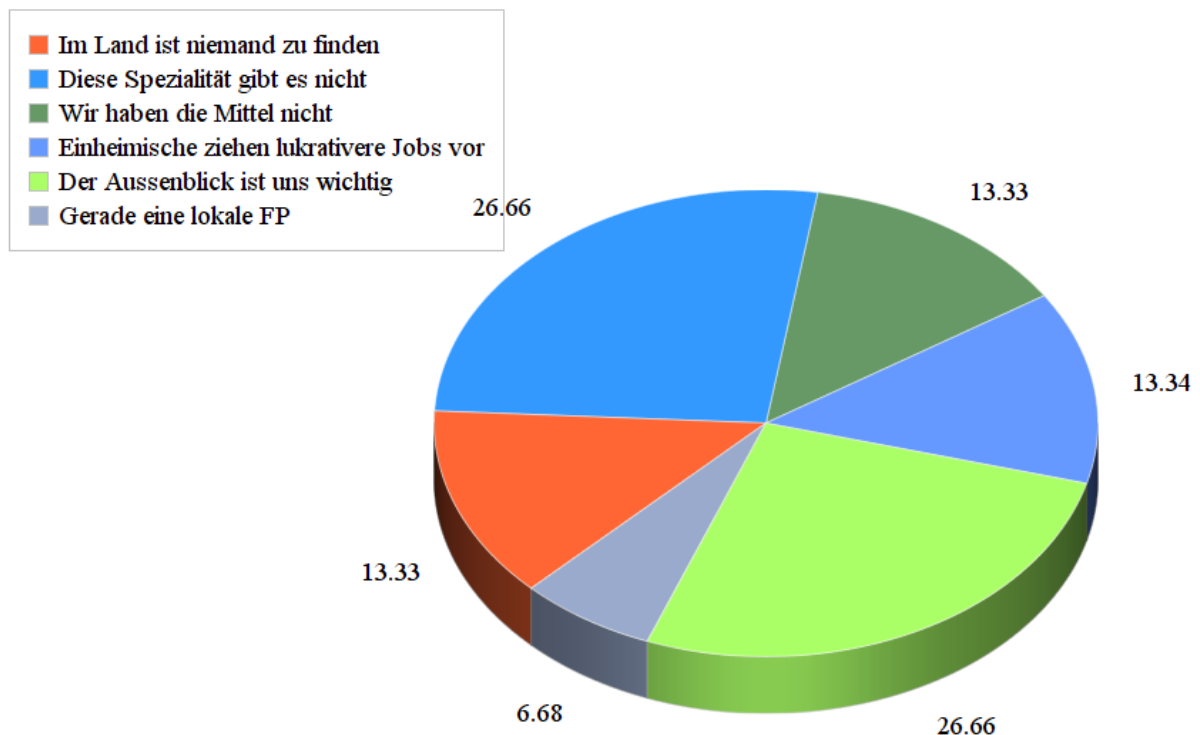
Zusammenfassend können die (negativen oder positiven) Merkmale der Projektfinanzierung und der PEZA folgendermassen in (verkürzten) **Stichworten** zusammengefasst werden:

<b>Projektfinanzierung</b>	<b>PEZA</b>
Finanzielle Ressourcen	Menschliche Ressourcen
Infrastruktur-Projekte	Bewusstseinsbildung
Investition in Güter	Investition in Menschen
Klarer Zeitrahmen	Flexibler Zeitrahmen
Strenge Kontrolle und Rechnungslegung	Keine Rechnungslegung durch PO
Langfristige Wirkung des Projekts	Langfristige Wirkung der Erfahrung
Konsolidierung der PO	Weiterentwicklung der PO
Mit eigener Agenda und Aktionsrichtlinien	Ohne eigene Agenda
Geringer interkultureller Lerngewinn	Wechselseitiges weltweites Lernen
„Technische“ Form der IZA	„Ganzheitliche“ Form der IZA
Klarer Abschluss von Projekt und Finanzierung	Stärkung über die Einsatzzeit hinaus
„Fotografie“ (punktuelles Projekt)	„Film“ (dynamischer Prozess)
Solidarität durch geteilte Mittel	Solidarität durch geteilte Erfahrung

*Tabelle 3: Unterschiede zwischen PEZA und Projektfinanzierung*

## E. „DAS FÜHRT ZU EINEM WECHSEL VON GEWOHNHEITEN UND PARADIGMEN“: Zur „kreativen Fremdheit“ der FP und dem interkulturellen Austausch

Auf die Frage, warum die PO statt der ausländischen FP nicht auf eine lokale Fachkraft oder lokale FP im Vertrag mit COMUNDO zurückgreift, antworten je 26,66%, dass es „diese Spezialität im Land nicht gibt“ oder „dass uns der Aussenblick wichtig ist“, je 13,34% meinen, dass „im Land niemand zu finden ist“, dass „sie die Mittel für die Anstellung einer lokalen Fachkraft nicht haben“ oder dass „Einheimische lukrativere Jobs vorziehen“. In einem Fall sind wegen dem Kontext (Kolumbien) umgekehrt zwei lokale FP mit COMUNDO unter Vertrag. In den meisten Fällen meinten die POs, dass das fachliche Knowhow im Land wohl zu finden wäre, **nicht aber der spezifische Approach (methodische Instrumente), die Bereitschaft, unter schwierigen Umständen zu arbeiten, oder dass eben die Mittel für den Lohn fehlten.**



Graphik 11: Warum eine ausländische FP? (Mehrfachantworten möglich, auf 100% aufgerechnet)

Worin besteht die **kulturelle Andersheit** (Alterität) der FP von COMUNDO? Gibt es so etwas wie eine „kreative Fremdheit“?

Die befragten POs sind sich der kulturellen Unterscheide zwischen den FP von COMUNDO einerseits und den einheimischen Mitarbeitenden und der Zielbevölkerung andererseits sehr wohl bewusst. Die damit verbundenen **Probleme und Chancen werden aber ganz unterschiedlich beurteilt.** In einem Fall (aus Afrika) werden die Unterscheide heruntergespielt: „Es macht nichts aus, wir sind alle Menschen, auch wenn wir zu anderen Kulturen gehören“. Praktisch alle POs weisen zudem darauf hin, dass die **Interkulturalität bereits eine intra-nationale Tatsache und Herausforderung** sei, unabhängig von der Herkunftskultur der FP. Das bedeutet, dass die

Kontexte, in denen COMUNDO tätig ist, kulturell sehr vielfältig und von unterschiedlicher Art interkulturellen Austauschs geprägt sind. In diesem Sinne sind die POs in gewissem Sinne auf die „Herausforderung“ (praktisch alle verwenden diesen Begriff) der Interkulturalität im Umgang mit der ausländischen FP vorbereitet.

Mit wenigen Ausnahmen sprechen sie denn auch vom „**Kulturschock**“, unter dem die meisten FP zu Beginn ihres Einsatzes gestanden hätten, der sich aber in der Folge in den meisten Fällen gelöst habe. In einem Fall wird dabei die Praxis von COMUNDO gelobt, den FP eine dreimonatige „Zeit des Einlebens“ als Schonfrist zuzugestehen.

Bei POs mit einem hohen Selbstreflexionsgrad wird im Zusammenhang mit der Herkunftskultur der FP die **Tatsache des „symbolischen Kapitals“** (Bourdieu) von weissen EuropäerInnen angesprochen, die für viele einfache Leute aus der Zielbevölkerung noch immer mit (meistens positiven) Vorurteilen behaftet seien: diese brächten Geld mit, wüssten viel mehr, könnten gut unterrichten und ihr Leben sei sehr gut geordnet. „Als Europäerin wird sie auf einen Sockel gestellt“. In gewissen Kontexten (indigene Völker Lateinamerikas) ist dieses positive Vorurteil allerdings auch ins Gegenteil umgeschlagen: „es gibt eine gewisse Reserviertheit gegenüber Gringos“.

Die „kreative Fremdheit“ zeigt sich nicht so sehr in „seltsamen Gewohnheiten“ bei Essen, Musik, Tanz und im Umgang in der Familie, sondern in der **unterschiedlichen Art, Probleme anzugehen und anzupacken**. Oftmals hörte ich, dass die ausländische FP „ausgesprochen systematisch“ sei und die „Fähigkeit zu planen und systematisieren“ besitze. „Die FP hat eine andere Art, sich zu organisieren und die Zeit zu managen“. „Wir haben gelernt, dass die FP ein sehr systematisches Leben hat“.

Die interkulturelle Herausforderung wird vor allem als **eine solche des Lernens** gesehen. „Es geht um die Begegnung einer ausgesprochen systematisierten und einer eher improvisierenden Kultur“. „Ich habe viel von der FP gelernt, zum Beispiel die Pünktlichkeit, das Zeitmanagement, die Fähigkeit zu planen und systematisieren“. Und das führe „zu einem Wechsel von Gewohnheiten und Paradigmen“. Dies bedeutet, dass der **Innovationsgewinn durch die Aussenperspektive** sehr wichtig ist. „Das hilft uns, andere Arten des Denkens zu entwickeln“.

Es fällt auf, dass die Haltung gegenüber dem „Fremden“ im Gegensatz zum Mainstream in Europa in den Einsatzländern von **Offenheit, Neugierde und dem Wunsch zu lernen** geprägt ist. Dies hat meines Erachtens zum Teil mit dem immer noch bestehenden asymmetrischen Verhältnis zwischen ehemaliger Kolonialmacht im Norden (die Schweiz gehört symbolisch-kulturell auch dazu, obwohl sie formell keine Kolonien hatte) und dem zwar politisch unabhängigen, aber immer noch von der Kolonialisierung geprägten Land im Süden zu tun. Zum Teil aber auch mit der multikulturellen Situation in den Einsatzländern selbst, wo die Fragen ethnischer Verschiedenheit und interkulturellen Austauschs schon seit viel längerer Zeit virulent sind als in Europa. Und schliesslich auch mit der kulturellen „Software“ nicht-abendländischer Zivilisationen, wonach Verschiedenheit eher als Bereicherung denn Bedrohung interpretiert wird.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> In letzter Zeit zeigt sich aber in einzelnen Ländern (etwa in Bolivien oder Peru) zusehends eine kritische bis feindliche Haltung gegenüber den aus dem Norden kommenden Weissen, dies als Folge des gewachsenen Selbstbewusstseins indigener Gesellschaften und des dekolonialen Diskurses. Ob die Mitarbeitenden einer PO im offener gegenüber „Fremden“ sind als die durchschnittliche Bevölkerung, kann ich aufgrund der vorliegenden Studie nicht beurteilen.



## F. „DIE FP SOLLTE NICHT EINFACH EINE WEITERE ARBEITSKRAFT SEIN“: Zum „Mehrwert“ einer FP im Rahmen der PEZA gegenüber reiner Projektfinanzierung

Der Begriff „Mehrwert“, der bekanntlich aus dem volkswirtschaftlichen Vokabular stammt, ist nicht unproblematisch. Einerseits könnte er den Eindruck erwecken, eine FP sei im Vergleich zu einer lokalen Fachkraft „mehr wert“, andererseits könnte man den Schluss ziehen, die FP werde von der PO vor allem deshalb angefragt, weil sie für sie einen „Gewinn“ bedeute. Nach klassischer Wirtschaftslehre resultiert ja der „Mehrwert“ durch die ungebührliche (nicht entlohnte) Abschöpfung erbrachter Arbeit durch den Arbeitgeber. In einem allgemeinen Sinne kann „Mehrwert“ aber auch im Sinne der „Alleinstellungsmerkmale“ (*Unique Selling Propositions*) verstanden werden, also als Beitrag der FP, der über die durch Projektfinanzierung und einheimische Fachkräfte erbrachten Leistungen hinausgeht, bzw. zu diesen als Alternative eingebracht wird.

Die **Ambivalenz des Begriffs** zeigt sich etwa bei der sprachlichen Zweideutigkeit im Zusammenhang mit der Übersetzung ins Spanische und Englische: auf Spanisch gibt es zwei Begriffe: *valor agregado (añadido)* und *plusvalía*, wobei sich letzterer auf die klassische ökonomische These stützt (als „Wertzuwachs“ oder „Überschuss“), ersterer aber im Sinne von „zusätzlicher Wert“ breiter interpretiert werden kann. Auf Englisch werden analog die Begriffe *added value* und *surplus* verwendet. Für das vorliegende Forschungsprojekt geht es um **jene Fähigkeiten, Merkmale, Qualitäten und Leistungen**, die eine ausländische FP aufweist oder erbringt, und die nicht durch die reine Projektfinanzierung präsent wäre oder erbracht werden könnte.

Die Antworten der PO auf diese Frage fallen sehr unterschiedlich aus, konzentrieren sich aber auf **fachliche, menschliche und interkulturelle Faktoren**. „Er/sie sollte einen „Mehrwert“ mitbringen. Es sollte nicht einfach eine weitere Arbeitskraft sein“. „Der Mehrwert besteht darin, die Ziele und Inhalte der PO zu eigen zu machen und dabei Aktionen und Strategien einzubringen, die diesen zuträglich sind. Es geht um einen Faktor, der zusätzlich dazu kommt“. „Mehrwert: Expertise, globale Management-Techniken, besser organisiert sein“. „Mehrwert ausser der fachlichen Qualität: die Art und Weise, die Dinge zu verstehen und zu denken“. „Mehrwert für die FP: sich in eine Kultur einlassen und lernen, den Horizont zu erweitern. Direkter Zeuge zu sein. Davon erzählen können aus direkter Erfahrung“.

Im Vergleich zur Projektfinanzierung, die für die Existenz und das Überleben der PO entscheidend ist, trägt die Arbeit der FP insbesondere zur Stärkung der Organisation, zum *Empowerment* der Bevölkerung, zum Aufbau von Netzwerken und zum **Austausch von Erfahrungen** bei. Letzteres wurde oft genannt: es geht um die Nutzung anderweitig gemachter Erfahrungen, damit die PO und deren Zielbevölkerung eine andere Sicht auf die Dinge erlangen und somit die Probleme besser lösen können. „Die Summe von Erfahrungen einer Person. Die gemachten Erfahrungen mit der FP sind entscheidend für unsere Akteure“. Dies bewirkt Synergien unter den Akteuren, die durch eine Projektfinanzierung allein nicht möglich sind.

Für einige POs ist zudem der Umstand, dass die FP auch **Sprachrohr gegenüber der internationalen Gemeinschaft** sein könnte, eine wichtiger „Mehrwert“ ihrer Arbeit. „Zudem sind sie eine Stimme nach aussen, um die Situation des Landes nach aussen zu tragen“. In Kontexten von Gewalt und internen Konflikten (Kolumbien) haben die FP ausserdem durch ihre blosse Präsenz die Aufgabe, die Bevölkerung und die indigenen Gemeinschaften **vor Übergriffen zu schützen** (*blindar*: also gleichsam „panzern“). Vielfach wird die Einführung neuer Methoden und Instrumenten als entscheidender „Mehrwert“ gesehen.

Hier die **wichtigsten Faktoren, die den „Mehrwert“ einer FP ausmachen:**

- ✓ Expertise (vor allem in Lateinamerika oft genannt)
- ✓ Andere Art und Weise, die Wirklichkeit zu sehen und zu verstehen
- ✓ Direkte/r Zeuge/Zeugin vor Ort sein
- ✓ Internationales Sprachrohr sein
- ✓ Stärkung der Organisation
- ✓ *Empowerment* von lokalen Mitarbeitenden und der Zielbevölkerung
- ✓ Schutzschild gegen Übergriffe von Behörden und Ordnungskräften auf die Bevölkerung
- ✓ Erfahrungsschatz (*cúmulo de experiencias*)
- ✓ Herstellung von Synergien
- ✓ Netzwerke herstellen
- ✓ Solidarität

## G. „ES GIBT ETWAS TIEFERES ALS EINFACH NUR PROJEKTE AUSFÜHREN“: Zur Entwicklung der PO aufgrund des Einsatzes von FP

Fast alle POs meinten, **dass sie heute besser dastünden** als vor fünf oder zehn Jahren; nur im Fall von Nicaragua ist man aufgrund der allgemeinen Krisensituation eher pessimistischer. „Unsere Arbeit ist schwierig, weil in dieser Zone sieben von neun Gemeinden praktisch stehen geblieben sind“. Die „Verbesserung“ der PO kann eine Erhöhung der Zahl von Personen sein, die man erreicht, eine Steigerung des Finanzvolumens, aber in den meisten Fällen wird sie nicht direkt mit einer quantitativen Erhöhung oder einem Wachstum in Verbindung gebracht, sondern mit „grösserer Bewusstseinswerdung“, „Festigung der Organisation“, besseren Evaluationsinstrumenten, konsequenterer Systematisierung von Erfahrungen oder einer höheren Präsenz des Staates.

Viele dieser Wirkungen **werden auch dem Beitrag der ausländischen FP zugeschrieben**, aber wie unter Punkt C erwähnt, geht es um die **Gesamtwirkung des Teams**, von dem die FP einen Teil ausmacht. Andererseits werden Rückschläge (wie im Falle von Nicaragua) auch nicht einfach der FP oder den Anstrengungen der PO selber zugeschrieben.

Immer wieder betonen POs, dass das konkrete Projekt, in dem eine ausländische FP tätig ist, nur dann wirklich umfassende Wirkung entfalten kann, **wenn es in eine regionale oder gar nationale Gesamtkonzeption eingebunden ist**. „Es half mir, die Dinge in einem ganzheitlichen Sinne zu sehen. Es gibt etwas Tieferes als einfach nur die Projekte zu begleiten und auszuführen. Es geht auch um gute Regierungsführung (*good governane*) und gute Bürgeraktivitäten (*good citizens*).“ Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass POs von den FP nur selten die „Lösung“ eines punktuellen und klar definierten „Problems“ erwarten, sondern einen Beitrag zu einem ganzheitlichen Verständnis der Problemlage, was natürlich bei den Einsatzleistenden ein erhöhtes politisches, auch geopolitisches Bewusstsein und Interesse voraussetzt. Diese **„globale“ und ganzheitliche Sicht** ist übrigens bei lateinamerikanischen und philippinischen POs stärker anzutreffen als bei den afrikanischen.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Dies spiegelt sich auch in der Wahl der Themenbereiche für die Einsatzländer; für Kenia und Sambia ist dies „Existenzsicherung“ (Gesundheit; Bildung), für Lateinamerika neben „Existenzsicherung“ auch „Demokratie & Frieden“, für die Philippinen zudem „Umwelt“. Allerdings haben die Unterschiede in den jeweiligen Perspektiven (global versus lokal/regional/kontinental) auch mit der Zeit zu tun, die seit der formellen Entkolonialisierung vergangen ist, die in den meisten afrikanischen Ländern kaum fünfzig Jahre beträgt, in Lateinamerika dagegen zweihundert.

## H. „UNS IN FRAGE STELLEN LASSEN, DIE WELT TEILEN“: Zur Bedeutung des „weltweiten Lernens“

Für alle POs **spielt der „Lerngewinn“ eine entscheidende Rolle**. Bei einigen herrscht noch die Ansicht vor, es gehe dabei um eine einseitige Lern- und Lehrsituation, bei der die einheimischen Mitarbeitenden und die Zielbevölkerung von der ausländischen FP „lernen“ könnten, nicht aber diese von ihnen. Es geht, wie schon erwähnt, um das Erlernen von Fähigkeiten, Methoden, Instrumenten und Organisationsformen, also vor allem um fachliches Lernen im Sinne eines Wissens- und *Capacity*-Zuwachses.

Bei mindestens der Hälfte der POs aber steht auch **der umgekehrte „Lerngewinn“ im Blickfeld, also die Lernerfahrung der ausländischen FP**. Und damit ist der Blick frei für das interaktive und interkulturelle Lernen über die jeweiligen Grenzen hinweg, die von den Kulturen und Religionen vorgegeben sind. Allerdings besteht nach wie vor ein Gefälle: die FP lernt im direkten Austausch vom jeweiligen Kontext des globalen Südens, die PO und deren Mitarbeitende dagegen vom globalen Norden nur durch die Vermittlung der FP. **Die FP ist und bleibt eine unabdingbare „Brücke“ des „weltweiten Lernens“**.

„Weltweites Lernen“ bedeutet für einige POs auch, die Kritikfähigkeit zu schärfen, auch jene gegenüber ihrer eigenen Kultur und Organisation. „Sehr aufrichtig und seriös zu sein, gründlich zu analysieren. Auch fähig sein, Kritik anzunehmen“. Dabei stelle ich fest, **dass die Kritikbereitschaft der PO gegenüber der FP und deren Herkunftskultur sich in den letzten zwanzig Jahren entscheidend erhöht hat**. Aus verschiedenen Äusserungen von POs habe ich entnehmen können, dass sie hinsichtlich bestimmter Merkmale der FP und deren Schweizer Hintergrund durchaus kritische Vorbehalte anzubringen haben und dies zum Teil auch tun. „Es gibt viele Ausländer, die westliche Gewohnheiten einführen möchten, was überhaupt nicht funktioniert“ (Afrika). „Da die FP keine Fotos von uns machen, profitieren sie sicher anderweitig von uns“ (Lateinamerika). „Am Anfang gibt es Beispiele von Rassismus“ (Lateinamerika). „Er ist der Manager unserer Trainings, hat aber keine Erfahrung im Management“ (Afrika). „Die FP haben manchmal zu wenig Geduld. [...] das hat auch mit der Zeit der Uhren zu tun“ (Lateinamerika).

Als ein ausgezeichnetes Beispiel „weltweiten Lernens“ wird das **Thema des Bergbaus** erwähnt. Dies hat damit zu tun, dass Herkunfts- und Zielkultur der FP in gleichem Masse, aber mit unterschiedlicher Ausrichtung und Gewichtung, mit dem Thema zu tun haben und auch schon einen langen Reflexionsprozess dazu durchlaufen haben.<sup>9</sup> Dazu kommt, dass im konkreten Fall (Peru) die PO den europäischen Kontext und die hiesige Problematik (Rolle von Schweizer Unternehmen im Rohstoffhandel) auch aus eigener Erfahrung kennt und damit das Lernen viel symmetrischer erfolgen kann. Die **KOVI (Konzernverantwortungsinitiative)** ist für COMUNDO ein ausgezeichnetes Beispiel dafür, wie „weltweites Lernen“ konkret vor sich geht. Sicherlich wären ähnliche „Brücken“ auch im Landwirtschaftssektor, beim Klimawandel, der Berufsbildung oder im Gesundheitswesen herzustellen, wie die aktuelle Kampagne von COMUNDO „Jugend braucht Zukunft“ tatsächlich versucht.

Die **Metapher „die Welt teilen“** scheint mir ein gutes Bild dafür, was mit dem „weltweiten Lernen“ gemeint ist. Wenn wir die „Welt teilen“, teilen wir gleichzeitig unsere jeweiligen Welten mit, nehmen Anteil an der anderen „Welt“ und stellen unsere eigene zur Diskussion. Ohne ein

<sup>9</sup> Das Thema „Bergbau“ ist in Einsatzländern wie Bolivien, Peru oder Kolumbien seit zwei Jahrzehnten ein Politikum und hat einen wichtigen zivilgesellschaftlichen Widerstand und kritischen Diskurs hervorgebracht. Parallel dazu findet im globalen Norden (etwa in der Schweiz) ein ähnlicher Reflexionsprozess zur Rolle der transnationalen Unternehmen und der Regulierung durch entsprechende Gesetze statt. Über eine FP treffen sich die beiden Reflexionsprozesse zu einem fruchtbaren Austausch und führen im Sinne des „weltweiten Lernens“ zu einem Erfahrungs- und Lerngewinn.

kritisches Bewusstsein gegenüber den eigenen blinden Flecken und negativen Auswirkungen von kulturellen Gewohnheiten bei der Zielkultur bleibt das „weltweite Lernen“ Teil der Folklore oder eines auf Exotik ausgerichteten (Projekt-)Tourismus. Eine PO meinte, dass die FP „Spiegel“ für sie seien; **sind die POs auch Spiegel für die FP und COMUNDO?**

## I. „FÜR UNS SIND DIE SDGs NICHT ZIELFÜHREND“: Zum Beitrag von PO und FP zu den SDGs

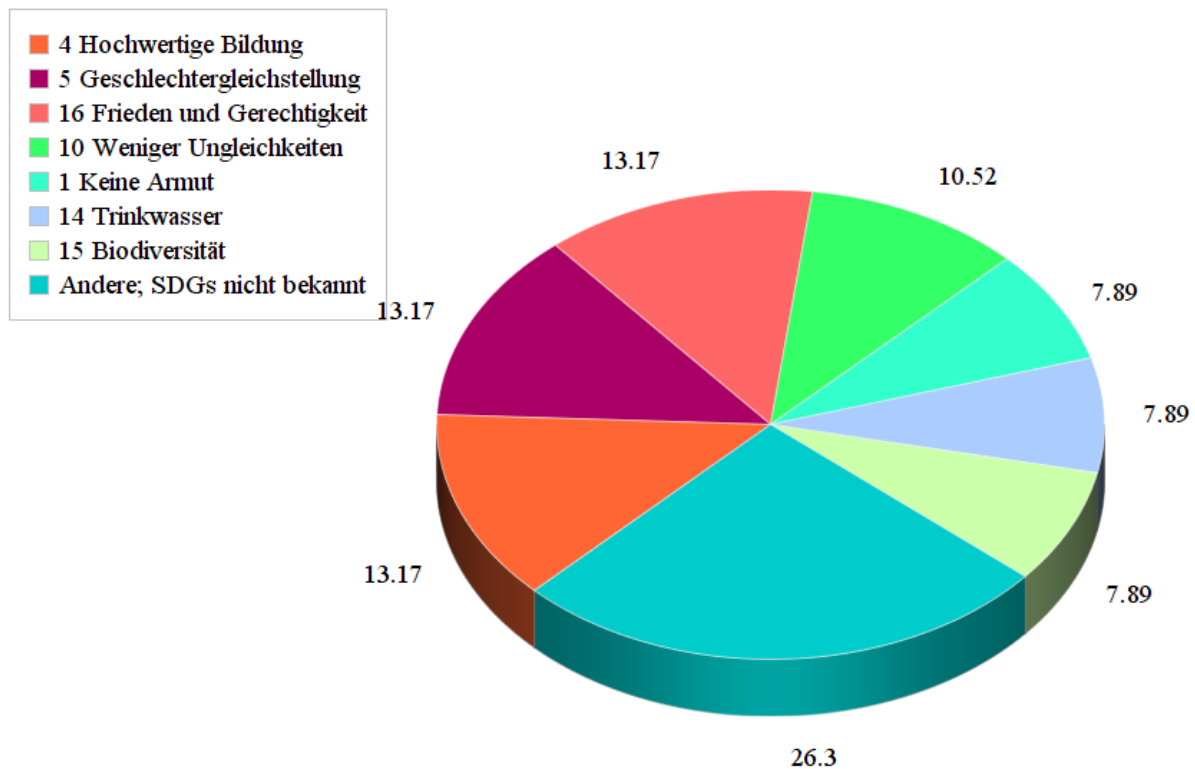
Laut der Roadmap der Schweizerischen Entwicklungszusammenarbeit sollen die Anstrengungen der DEZA im Sinne der „Agenda 2030“ auf die Nachhaltigen Entwicklungsziele (*Sustainable Development Goals* oder SDGs), die 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedet worden sind, abgestimmt werden. Dies gilt auch für die Dachverbände *Alliance Sud* und *Unité*, die sich ebenfalls den SDGs verpflichtet haben. COMUNDO als Organisation der PEZA muss sich deshalb fragen, inwiefern ihre Tätigkeit im Süden und Norden mit den SDGs kompatibel ist oder noch vielmehr, diese aktiv und explizit im Auge hat. Dies war für das heute gültige Programm 2015-2020, das nochmals auf das vierjährige Programm 2017-2020 heruntergebrochen worden ist, noch nicht im Blickfeld. Deshalb ist es interessant zu erfahren, wie unsere POs ihre Arbeit in diesem Zusammenhang sehen.

Auch da sind **die Diskrepanzen** bzgl. dem Wissen um die SDGs und der Kohärenz der Arbeit mit ihnen bei den befragten POs **relativ gross**. Zwei POs (beide aus Afrika) sagen klar, dass sie die SDGs nicht kennen und sich auch demnach noch nie mit ihnen befasst haben. Andere haben ihre Hausaufgaben gemacht und aufgrund der Leitfragen die SDGs nachgeschlagen und ihre Arbeit mit ihnen abgeglichen. Und wieder andere haben sich unabhängig von der Fragestellung der Studie intensiv und auch kritisch mit den SDGs auseinandergesetzt. So meinte eine PO aus Lateinamerika, dass die SDGs trotz einer gewissen Sympathie „nicht zielführend seien“. Die PO aus den Philippinen bedauerte, zusammen mit anderen, dass es „kein Ziel zu *Good Governance* und *Good Citizenship* gäbe“. Am kritischsten war eine PO aus Peru: „Ich betrachte die SDGs sehr kritisch. [...] Ebenso kritisch bin ich bzgl. *Corporate Social Responsibility*. Ich möchte eben gerade Alternativen zur Entwicklung vorschlagen“.

Damit reiht sich diese PO in die Reflexion ein, die COMUNDO seit 2015 zum Entwicklungsbegriff geführt hat und dabei zu ähnlichen Schlüssen gekommen ist: es geht eigentlich um eine **internationale Zusammenarbeit jenseits von Entwicklung (*Postdevelopment*)**, also nicht um PEZA, sondern um PIZA (Personelle Internationale Zusammenarbeit).

Aufgrund der thematischen Schwerpunkte von COMUNDO – Existenzsicherung, Frieden & Demokratie, Umwelt – haben die meisten POs etwas mit den SDGs 1, 2 und 6 (Existenzsicherung), 16 (Frieden & Demokratie), sowie 7, 13, 14 und 15 (Umwelt) zu tun. Nach eigenen Angaben aber liegen die Gewichtungen etwas anders und haben **vielmehr mit den Transversalthemen Gender, Umwelt und Interkulturalität zu tun**.

Die am meisten genannten SDGs sind (Mehrfacherwähnungen erlaubt):



Graphik 12: Kohärenz mit den SDGs (Mehrfachantworten möglich, auf 100% hochgerechnet)

**Bildung, Gender und Frieden** sind die am meisten genannten Themen. „Die Verbrechen gegen die Frau und der Machismo ruinieren unsere Gesellschaft“; „unser Schwerpunkt liegt auf Gesundheitsbildung“; „es geht vor allem um die Verteidigung einer friedfertigen Zivilgesellschaft“. Dabei steht nicht das Entwicklungsparadigma im Vordergrund, sondern eher jenes von **Recht und Gerechtigkeit**. Trotz der Einordnung einer PO unter den Themenschwerpunkt „Existenzsicherung“ geht es bei den wenigsten um den Kampf gegen die Armut (SDG 1), sondern um einkommensfördernde Projekte, die auch im Umwelt- oder Bildungsbereich angesiedelt sein können. Es stellt sich für COMUNDO die Frage, **ob sich die thematische Ausrichtung für das Programm 2021-2024 an den SDGs orientieren soll**, wie dies die Dachverbände und DEZA wünschen, oder ob die kritische Haltung zum Entwicklungsparadigma auch in einer anderen Schwerpunktsetzung zum Ausdruck kommen soll.

## 6. BILANZ

- 1. **Motivation der PO** für die Einreichung eines Gesuches bei COMUNDO um die Mitarbeit einer FP

Die **Motive sind vielfältig und recht ausgewogen**: „Lernen von aussen“, „neue Expertise und Fähigkeiten“, „fehlende Ressourcen“ und „im Land niemand zu finden“ halten sich praktisch die Waage (zwischen 20 und 30%). „Schutz der Zivilbevölkerung“ wird nur in einem ganz spezifischen Kontext (Kolumbien) und mit einer nationalen FP als Motiv virulent. Dass die interkulturelle Perspektive („lernen von aussen“) das relativ am meisten genannte Motiv ausmacht, bestätigt die von COMUNDO geförderte Methode des **„weltweiten Lernens“ als Alleinstellungsmerkmal der PEZA**.

- 2. Erfüllungsgrad der **Erwartungen von POs an FP**

Über 84% der PO sind der Ansicht, dass die ursprünglichen Erwartungen (wie sie in Gesprächen, in der Projektbeschreibung, usw.) festgehalten wurden, erfüllt oder gar übertroffen (ein Drittel) worden sind. Zugleich musste die **ursprüngliche Projektbeschreibung im Verlaufe des Einsatzes der FP bei der Mehrheit der POs angepasst** werden, was diese aber nicht als Problem, sondern als Chance erachten. Hypothese: die Diskrepanz zwischen Projektbeschreibung („Pflichtenheft“) und tatsächlich auftretenden Aufgaben stellt in erster Linie ein Problem für die FP und nicht für die PO dar.

- 3. **Unterschiede** zwischen ausländischen FP und lokalen Fachkräften (Mitarbeitende)

Die POs verorten **die wichtigsten Unterschiede** zwischen einer (ausländischen) FP und einer/m einheimischen MitarbeiterIn in den **„menschlichen Qualitäten“** (Engagement, Arbeitsethik, Geduld, Offenheit, usw.) und nicht in kontextuell-kulturellen Unterschieden (Kulturschock, Freizeitgestaltung, horizontaler Umgang, usw.), wie oft gemeinhin angenommen wird. Die „fachliche Qualifizierung“ und die Art und Weise des „Selbstmanagements“ bilden einen wichtigen, aber nicht den alles bestimmenden Unterschied.

- 4. Zuordnung der Arbeit der FP zu den **beiden Wirkungskreisen**: Wirkung in der PO und/oder bei der begünstigten Zielbevölkerung

Alle POs betonen die **Wichtigkeit einer Wirkung der Arbeit der FP im Wirkungskreis 2**, also bei der begünstigten Bevölkerung. Dies bedingt auch einen direkten Kontakt der FP zu dieser, sowie die Erfahrung ihres jeweiligen Kontextes.

- 5. **Attribution Gap**

Die „Zuordnungslücke“ wird von den meisten POs als **ein „Problem des Nordens“** angesehen und hat mit dem Stellenwert des Individuums (im Abendland) zu tun. Für die POs im Süden ist die Wirkung bei der Zielbevölkerung immer das **Ergebnis einer kollektiven Anstrengung** (als Team) und geplanter oder nicht geplanter Synergien. Die Frage, wem eine bestimmte Wirkung zu „verdanken“ ist, wird damit zweitrangig. Die FP ist Teil des Teams und der PO, hat kein eigenes Projekt oder keine spezifische Agenda; damit stellt sich für die FP bzgl. der Wirkungserfassung und -dokumentation ein anderer Fokus: nicht „was habe ich erreicht?“, sondern „was haben wir, bzw. was hat die PO erreicht?“



➤ 6. **Wirkungsmessung:** gibt es verlässliche Instrumente?

Im Rahmen der „Qualitätssicherung“ ist es bemerkenswert, **dass nur bei rund 40% der POs die Instrumente der Wirkungsmessung gut funktionieren**; von diesem gibt es zudem ein Drittel, die trotz der guten Implementierung **grundsätzliche Bedenken** zur „eurozentrischen“ und/oder „neoliberalen“ (und neokolonialen) Verfassung dieser Wirkungsmessung anmelden. Die Wirkungsmessung ist umso verlässlicher, je älter und grösser die PO ist. Afrika scheint bei der „Qualitätssicherung“ Nachholbedarf zu haben.

➤ 7. **PEZA und reine Projektfinanzierung**

Alle POs betonen die **Notwendigkeit beider Formen der IZA**: ohne Finanzen keine Projekte, ohne Projekte keine PEZA, und ohne PEZA keine qualitative Weiterentwicklung. Generell wird die PEZA als **herausfordernder**, aber auch **bereichernder** wahrgenommen: es braucht eine gewisse Investition (im Sinne von Begleitung) am Anfang, zahlt sich aber auf lange Frist im Sinne einer dynamischen Weiterentwicklung und Konsolidierung der Projektarbeit aus. Positiv wird angemerkt, dass die FP **ohne eigene Agenda** kämen, was bei der Projektfinanzierung weniger der Fall zu sein scheint (Konditionierung der Hilfe).

➤ 8. Warum eine **ausländische Fachkraft**?

Die meist genannte Antwort auf Die Frage, warum die PO denn eine ausländische und nicht eine einheimische Fachkraft suche, ist eine doppelte: **weil es die erforderliche fachliche Spezialität im Land nicht gibt**, und **weil man den Aussenblick integrieren möchte**. Die erste Antwort bildet zusammen mit anderen („niemand im Land zu finden“; „die Mittel für eine Anstellung mit Salär sind nicht vorhanden“; „Einheimische ziehen lukrativere Jobs vor“) die in der Motivation angesprochenen „harten“ Beweggründe, **während der „Aussenblick“ eine neue Dimension darstellt** und eher dem „weltweiten Lernen“ entspricht.

➤ 9. Bedeutung von **Interkulturalität** und „ **kreativen Fremdheit**“

Alle POs sind sich der kulturellen Unterschiede zwischen ausländischer FP einerseits und einheimischen MA und der Zielbevölkerung andererseits **bewusst**. Etwas überraschend ist die Tatsache, dass praktisch bei allen FP ein **anfänglicher Kulturschock** zu beobachten gewesen sei. Die „kreative Fremdheit“ wird (im Gegensatz zu Punkt 3) weniger in den im engeren Sinne als „kulturell“ verstandenen Ausprägungen (Kleidung, Essensgewohnheiten, Umgang untereinander, Sprache) als im **Selbstmanagement** und der **systematischen Methodik** erkannt.

➤ 10. **Mehrwert der PEZA** im Vergleich zur reinen Projektfinanzierung

Unter „Mehrwert“ werden jene Fähigkeiten, Merkmale und Leistungen verstanden, welche eine ausländische FP aufweist und erbringt, und die eine reine Projektfinanzierung nicht vorweisen kann. Dabei spielen **fachliche, menschliche und interkulturelle Faktoren** eine Rolle, die sich in der Einschätzung praktisch die Waage halten. Einig sind sich alle POs, **dass die FP nicht einfach eine weitere Arbeitskraft sein sollte**. Die Nutzung anderswo gemachter Erfahrungen, die internationale Vernetzung und die Einführung neuer Methoden und Instrumente werden besonders hervorgehoben. In **Konfliktsituationen** (Kolumbien) nimmt die ausländische FP zudem eine gewisse Schutzfunktion wahr.

➤ 11. **Konsolidierung der PO** durch PEZA

Praktisch alle POs (ausser Nicaragua wegen der politischen Krise) sind der Ansicht, dass ihre Organisation und die entsprechende Projektarbeit **heute besser aufgestellt seien** als vor zehn

Jahren. Diese „Verbesserung“ wird als Gesamtwirkung des Teams gesehen, zu dem eine ausländische FP dazugehört. Neben einem quantitativen Wachstum werden „weiche“ Faktoren wie **Bewusstseinswerdung, Konsolidierung, höherer Systematisierungsgrad oder höhere Staatspräsenz** als „Erfolgsfaktoren“ genannt. Überraschend mag die Aussage von rund der Hälfte der POs sein, dass von den FP nicht die „Lösung“ eines klar umrissenen Problems erwartet werde, sondern ein **Beitrag zu einem ganzheitlichen Verständnis der Problemlage**, was eine „politische“ und ganzheitliche Perspektive voraussetzt.

## ➤ 12. Bedeutung des „weltweiten Lernens“

Für alle POs spielt der **Lerngewinn** eine entscheidende Rolle; für die Hälfte ist dieser noch sehr asymmetrisch: die PO lernt von der FP. Allerdings kann festgestellt werden, dass POs generell **kritischer geworden sind** gegenüber dem „Wissen“ und der „Expertise“ von ausländischen FP und dies zum Teil auch zum Ausdruck bringen. Ein hervorragendes Beispiel des „weltweiten Lernens“ ist die **Bergbauproblematik**; die von einer PO verwendete **Metapher „die Welt teilen“** gibt die Bedeutung des „weltweiten Lernens“ sehr gut wieder.

## ➤ 13. Betrag zu den Nachhaltigkeitszielen (SDGs)

**Nur wenige POs richten ihre Arbeit explizit an den SDGs aus**, wenn sie diese überhaupt kennen und/oder in ihre Planung einbezogen haben. Vor allem in Lateinamerika ist eine **grundlegende Kritik an den SDGs** zu spüren, auf den Philippinen vermisst man das Ziel der *Good Governance* und *Good Citizenship*. Die am meisten genannten SDGs haben nicht mit den thematischen Schwerpunkten, sondern den **Transversalthemen** von COMUNDO zu tun: **Gender, interkultureller Dialog, Umwelt.**

## 7. EMPFEHLUNGEN

Die folgenden Empfehlungen ergeben sich aus den mit den 13 POs geführten Interviews. Sie entsprechen nicht unbedingt der vorgängigen Aufteilung in Themenbereiche. Manche Empfehlungen sind in der Form einer Frage oder Anfrage, andere als Dilemmata oder mögliche Weiterentwicklung der PEZA formuliert.

1. Das *Knowhow* bei den POs bzgl. der verschiedenen Formen der IZA (und der IZA insgesamt), der Wirkungsmessung, des weltweiten Lernens und der SDGs ist sehr unterschiedlich (eine gewisse Asymmetrie zwischen Lateinamerika-Philippinen-Afrika). Landestreffen und transnationale Treffen (Unité) sollten vermehrt auch dafür genutzt werden, **zu einem einheitlichen Verständnis bzgl. der genannten Themen zu kommen**.
2. Bzgl. der Motive der PO, um die Mitarbeit einer FP zu ersuchen, müssen wir genauer hinschauen, **ob es eine Hidden Agenda** („eine FP von COMUNDO ist eine günstige Arbeitskraft“) **gibt**. Dabei können mangelnde Ressourcen durchaus ein legitimes Motiv sein, aber es sollte mit offenem Visier gespielt werden.
3. Die **Abgrenzung einer FP** (*cooperante, co-worker, cooperactor*) zu ExpertIn, SpezialistIn, VoluntärIn oder Angestelltem/r **ist nicht immer für alle Akteure klar**. Dazu braucht es weiterhin Sensibilisierung durch die KOP und FP bei der PO und event. einen kurzen Leitfaden. Ausserdem sollte der **deutsche Begriff „Fachperson“** kritisch hinterfragt und vielleicht durch einen anderen ersetzt werden; im Unterschied zu *cooperante* (engl.) und *co-worker* (span.) kommt darin die „Zusammenarbeit“ nicht zum Ausdruck, wohl aber die „Professionalität“, die kaum mehr ein Unterscheidungsmerkmal zu einheimischen Akteuren ist.
4. Ist unser **Personalgewinnungs- und Ausbildungskonzept** der in Graphik 9 dargestellt Gewichtung (menschliche Qualitäten 34,21%; fachliche Qualitäten 26,32%; Selbstmanagement 21,05%; kulturell-kontextuelle Umstände 18,42%) angemessen?
5. Die Gewichtungen der beiden Wirkungskreise durch POs und COMUNDO stimmen nicht miteinander überein. Es **braucht grössere Kohärenz**, die durch eine Annäherung von zwei Seiten her erreicht werden kann: a) die PO fokussiert den Einsatz der FP stärker auf WK1 (*Capacity* und *Institution Building*; agile Abläufe; konsolidierte Organisation; usw.); b) COMUNDO richtet sich in seiner gesamten Policy mehr auf den WK2 (Veränderungen bei der begünstigten Zielbevölkerung).
6. Eine eingehende Debatte zum *Attribution Gap* ist nicht zielführend und sollte durch eine Debatte zu einer **umfassenden und ganzheitlichen Wirkungserfassung** (durch aggregierte Referenzindikatoren, *Outcome-Mapping*, usw.) ersetzt werden.
7. POs müssen vermehrt (durch FP; durch KOP; in Unité-Kontinentaltreffen) in der **Handhabung von M&E-Instrumenten geschult** werden, wobei interkulturelle und dekoloniale Perspektiven eingebracht werden müssen.
8. COMUNDO braucht **strategische Kooperationen vor Ort mit IZA-Organisationen**, die im Bereich der Projektfinanzierung (bei den POs) tätig sind, um grössere Synergien zu erzielen.
9. Der USP (*Unique Selling Proposition*) der **„kreativen Fremdheit“ und des „produktiven Aussenblicks“** sollte im Sinne einer UAP (*Unique Advertising Proposition* oder „kommunikativen Profilierung“) in der Kommunikation von COMUNDO besser gewichtet und genutzt werden.
10. Dass die FP von COMUNDO **keine eigene Agenda** haben (also bedarfsorientiert arbeiten), macht sie glaubwürdig und stärkt die Position der PO. Aber hat COMUNDO nicht selber eine „Agenda“ (Vision, Mission, Grundsätze), die sich über die FP auch auf die PO auswirkt? **Werden diese Inhalte mit der PO diskutiert und ausgehandelt** (z.B. FP nicht in

Leitungsfunktionen; Zeitdauer; Einsatzarten; ohne Projektfinanzierung; Ausrichtung auf weltweite soziale Gerechtigkeit; usw.)?

11. FP müssen sich **mit der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Situation** von Land und Region auseinandersetzen, auch wenn sie selber nicht „politisch“ oder „wirtschaftlich“ interessiert sind.
12. **Weltweites Lernen im Sinne des „Teilens der Welt“** muss weiterentwickelt werden: Fokussieren auf globale Themen wie Rohstoffhandel, Gesundheit, Klimawandel, Bildung und Landwirtschaft.
13. Hinsichtlich des Programms 2021-24 sollte ein **Grundsatzentscheid** getroffen werden: Richtet COMUNDO seine Arbeit an den **SDGs** aus? Oder aber an „Recht und Gerechtigkeit“ und damit an einem **Post-Development-Ansatz** (PIZA statt PEZA)?

## 8. LITERATURVERZEICHNIS

- AKLHUE, Unité und IFV (Hrsg.), *Understanding the patterns of volunteering for development An initial baseline survey of international volunteer cooperation organisations*, AKLHUE, Unité und International Forum for Volunteering in Development, Forum Discussion Paper 2016, Unité 2016, Bern.
- Benedikt, Christ, *Der Mehrebenenansatz in der Schweizer PEZA: Eine Situationsanalyse*, Unité 2018, Bern.
- Beuret, Jean-Eudes, *Baromètre du renforcement institutionnel et du partenariat*, Unité 2012, Bern.
- Beuret, Jean-Eudes, *De l'analyse des effets de la Coopération par l'échange de personnes à la proposition d'un outil d'évaluation adapté à une organisation de petite taille*, Unité 2016, Bern.
- Egli, Walter, *Wirksamkeit und Wirkungserfassung in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit*, Unité 2010, Bern.
- Estermann, Josef, *Nachhaltigkeit von Facheinsätzen von Comundo im Rahmen der Personellen Entwicklungszusammenarbeit in Lateinamerika*, COMUNDO 2017, Luzern.
- Flick, Uwe, (2006) *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung*, Rowohlt 2006, Reinbek.
- Flisch, Sarah, *Pilotprojekt Impact Assessment: Anwendung der "Participatory methodology for assessing the contribution of volunteering for development" von United Nations Volunteers auf die Einsätze der Mission am Nil in Äthiopien und Ägypten*, Mission am Nil 2015/16, Knonau.
- Gmünder, Reto, *Atelier participatif d'identification des effets au sein de la Mission évangélique au Tchad, Expérimentation d'une forme abrégée de la méthodologie UNV – United Nations Volunteers*, MET und Unité 2018, Bern.
- Pfister, Franziska; Barrios, María Auxiliadora; Horbaty, Elsbeth; Gugler, Alfred; Egli, Walter, *Welche Wirkung haben Personaleinsätze?* Unité 2008, Bern.
- Pulzer, Noémie und Sorg Guigma, Frédérique, *Investigation de modèles d'insertions : échanges réciproques de professionnel-le-s et facilitation de stages*, E-Changer 2018, Lausanne.
- Ruedin, Joëlle, *La valeur ajoutée des affectations de longue durée dans la coopération par l'échange de personnes (Résumé)*, Unité 2007, Bern.
- Wehrle, Beat; Egli, Walter; Clément, Bruno, *Projet pilote de vérification des effets: Une qualification des espaces existants au moyen de la méthodologie proposée par UNV*, United Nations Volunteers, Unité 2012, Bern.
- ZEWO, "Outcome and Impact Assessment in International Development: ZEWO guidelines for Projects and Programmes",  
[https://impact.zewo.ch/en/impact/step5\\_evaluate\\_effects/analysis/attribution\\_gap](https://impact.zewo.ch/en/impact/step5_evaluate_effects/analysis/attribution_gap)

# ANHÄNGE

## ANHANG 1: PROJEKTBE SCHREIBUNG

### Mehrwert der PEZA aus der Sicht der Partnerorganisationen

#### Beitrag zur Sichtbarmachung des *Attribution Gap*

Nach verschiedenen Gesprächen und einem intensiven Austausch in einer Reflexionsgruppe, sowie dem Studium des Schlussberichts der Evaluation von COMUNDO durch Rudolf Fischer, komme ich zum Schluss, dass eine qualitative Studie zum „Mehrwert der Personellen Entwicklungszusammenarbeit aus der Sicht der Partnerorganisationen“ im Moment ein vordringliches Projekt ist. Dabei ist dem von verschiedenen Seiten und in verschiedenen Studien aufgeworfenen *Attribution Gap* bei der Zuweisung (*attribution*) der Wirkung bei der begünstigten Bevölkerung („Wirkungskreis 2“) zur jeweiligen Fachperson (FP), zu anderen Akteuren und Faktoren der Partnerorganisation (PO) und zu externen Faktoren besondere Beachtung zu schenken. Die Studie erhofft sich zudem eine Klärung bezüglich der Erfassung der Wirkung eines FP-Einsatzes bei der begünstigten Zielbevölkerung (WK 2) durch die PO, was die Entsendeorganisation nicht leisten kann.

#### **Begründung:**

Die von Herrn Fischer in seinem Bericht angesprochenen „Knackpunkte“ wie Programmansatz, Wirkungsmessung, Wissensmanagement, Programmmanagement oder Projektplatzprüfung werden bereits anderweitig bearbeitet oder sind zumindest so weit im Bewusstsein der jeweiligen Akteure präsent, dass entsprechende Schritte eingeleitet sind. Im erwähnten Bericht ist zwar oft die Rede vom vermeintlichen oder realen „Mehrwert“ der Personellen Entwicklungszusammenarbeit (PEZA), es wird aber auch verschiedentlich moniert, dass dessen Beschreibung oder Identifizierung nicht oder ungenügend geleistet werde. Herr Fischer widmet der Frage des „Mehrwertes“ einen ganzen Absatz (5) und zitiert dabei ausführlich die DEval-Studie „Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer: Ein Personalinstrument der deutschen Entwicklungszusammenarbeit“ (2015). Dass es einen solchen „Mehrwert“ gibt, wird ausdrücklich bejaht: „Es gibt einen solchen Mehrwert, und er charakterisiert sich wie folgt:“ – und dann folgt das erwähnte Zitat aus der DEval-Studie (VIIIf.; bzw. Fischer 27). Dabei wird der „Mehrwert“ nicht in erster Linie zu anderen Formen der Entwicklungszusammenarbeit wie Projektfinanzierung oder ExpertInnen-Einsätze, sondern zu lokalen Mitarbeitenden (der PO) in Beziehung gesetzt. Nach dem langen Zitat aus der DEval-Studie fügt der Fischer-Bericht den Zusatz an: „Die Frage, die schwieriger zu beantworten ist, lautet, ob die Praxis von COMUNDO die Elemente beinhaltet, welche für diesen Mehrwert konstitutiv sind“ (ebd.). Mit „Elementen“ meint der Autor insbesondere das „Erfahrungswissen“, die „Fachlichkeit“, aber vor allem „Wissen und Erfahrungen aus ähnlichen Arbeitskontexten in Ländern des globalen Südens“ (ebd.). Diese Frage ist meiner Meinung nach nur aus der Sicht der PO zu beantworten, wobei die Erfahrungskapitalisierung bei der Entsendeorganisation (in diesem Fall COMUNDO) durchaus komplementär dazu eine Rolle spielt. Eine Fokussierung auf die Partnerorganisationen bei der Bestimmung und Erfassung dieses „Mehrwertes“ entspricht zudem dem genuinen PEZA-Ansatz, der der PO nicht nur die Ownership des jeweiligen Projekts überantwortet, sondern auch die Erfassung und Dokumentation der gesamten Wirkungskette (bis hin zum WK 2 und eventuell einem darüber hinaus erfolgten Impact).

#### **Ansatz:**

Eine PEZA-Organisation wie COMUNDO behauptet von sich, dass sie im Vergleich zu lokalen Mitarbeitenden und anderen Formen der Entwicklungszusammenarbeit (bei denen Projektfinanzierung, ExpertInneneinsätze, zwischenstaatliche Kooperationen usw. im Mittelpunkt

stehen) einen Mehrwert oder ein Alleinstellungsmerkmal (USP) aufweist (siehe „Argumentarium PEZA“). Dieser besteht insbesondere in der „kreativen Fremdheit“, der Balance zwischen „menschlichen“ und „fachlichen“ Kompetenzen, dem interkulturellen Austausch und damit einem möglichst symmetrischen weltweiten Lernen. Bestehende strukturelle Asymmetrien (zwischen der Welt der FP und der Welt der lokalen MA) sollen dabei nicht unter den Teppich gekehrt, sondern gerade angesprochen und immer wieder thematisiert werden. Die PEZA bildet für diese notwendige Auseinandersetzung eine ausgezeichnete Grundlage. Es bleibt aber offen, in welchem Umfang dieser „Mehrwert“ auch von der Partnerseite als solcher wahrgenommen, anerkannt und internalisiert wird, und wie stark er dazu beiträgt, die Wirkung der PO bei der begünstigten Zielbevölkerung (im Sinne des Wirkungskreises 2) zu erhöhen. Deshalb könnte es für COMUNDO wichtig sein, diesbezüglich die Sicht der Partnerorganisation (PO) einzuholen und damit für die Positionierung in der Schweiz (DEZA, SpenderInnen, Unité, usw.) entscheidende Argumente zur Hand zu haben. Auch wenn sich die PEZA in erster Linie auf die Wirkung im Rahmen von Wirkungskreis 1 (PO) fokussiert, geht die Ausrichtung der Zusammenarbeit und die gemeinsame Vision weit darüber hinaus: Zusammen mit der PO möchten wir eine Verbesserung der Situation der begünstigten Zielbevölkerung erreichen (WK 2), was wir als Entsendeorganisation aber nur bedingt, also nur über die PO, messen und dokumentieren können.

#### **Ziele:**

- *COMUNDO hat eine (objektivere) Grundlage für den Nachweis, dass die PEZA-Methode hinsichtlich der SDGs und dem Entwicklungsziel von COMUNDO (Programm 15-20: „Die Lebenssituation benachteiligter und ausgeschlossener Bevölkerungsgruppen im Wirkungsfeld unserer Partnerorganisationen im Süden ist verbessert“) zielführend ist und im Pluralismus der Entwicklungszusammenarbeit eine legitime Existenzberechtigung hat.*

Dabei geht es nicht nur um den vor allem in SDG 17 fokussierten „Wirkungskreis 1“ (WK 1), sondern auch um SDGs, die mit dem „Wirkungskreis 2“ (WK 2) zu tun haben und entsprechend gemessen werden sollten. Die Studie weiss sich in diesem Sinne in Übereinstimmung mit dem von der DEZA beabsichtigten Indikatoren-Katalog zu den verschiedenen SDGs, wie er 2018 entwickelt und für PEZA-Organisationen umgesetzt werden soll.

- *Zwischen POs und COMUNDO besteht ein einheitliches und kohärentes Verständnis von PEZA-Ansatz und PEZA-Methode, was die Wirkung auf den Ebenen der PO (WK 1) und der begünstigten Bevölkerung (WK 2) erhöht.*

Eine möglichst hohe Kohärenz im Selbstverständnis von PEZA-Ansatz und PEZA-Methode zwischen COMUNDO und den PO führt zu grösserer Wirkung. Insbesondere wird dadurch der erwähnte *Attribution Gap* („Zuweisungslücke“) stärker ins Bewusstsein von PO und FP kommen. Dabei meint der Attribution Gap Folgendes: Auch wenn man eine Wirkung bei der begünstigten Zielbevölkerung (WK 2) beobachtet und gemessen hat, sollte man daraus nicht ableiten, dass dieses Ergebnis ausschliesslich vom Projekt, bzw. der Arbeit der Fachperson im Projekt herrührt. Auch wenn die direkte Wirkung (*Outcome*) deutlich einer bestimmten Intervention (FP-Einsatz) zugeordnet werden kann, heisst dies noch nicht, dass sie auch zu einem übergeordneten Ziel im Sinne des Impacts beiträgt. Diese Ungewissheit und Lücke bei der Zuordnung einer Wirkung zu einem oder mehreren Faktoren, bzw. einer Intervention zu einer bestimmten Wirkung, wird als *Attribution Gap* bezeichnet.

#### **Methode:**

Eine quantitative Studie zu diesem Zweck scheint nicht zielführend, da es um Einschätzungen geht, die aus relativ langer Erfahrung mit FP und Organisationen der Projektfinanzierung her rühren. Deshalb optiere ich für eine qualitative Studie bei 14 PO (zwei pro Einsatzland; 8 aus spanisch sprachigen, 6 aus englisch sprachigen Einsatzländern), bei denen aktuell FP von COMUNDO tätig sind und die ein gewisses Erfahrungswissen bzgl. Internationaler Zusammenarbeit haben. Praktisch alle PO von COMUNDO sind ja teilfinanziert durch ausländische (z.T. Schweizer) Organisationen der

Projektfinanzierung und haben daher Erfahrung mit verschiedenen Arten von EZA. Mittels semi-strukturierten Interviews via Skype sollen mit einschlägigen Personen der PO (Kriterium für deren Auswahl ist nicht unbedingt ihre Stellung in der Hierarchie) Gespräche zum Thema „Mehrwert der PEZA“ geführt werden, die aufgezeichnet und ausgewertet werden. Es geht aber nicht um eine anteilnehmende („partizipative“) ethnologische Feldstudie, weil nicht die begünstigte Zielbevölkerung im Fokus steht, sondern die PO selber, die allerdings gleichsam als „Anwalt“ und Sprachrohr dieser Zielbevölkerung spricht. Ein direkter Einbezug der begünstigten Zielbevölkerung wäre nur als Fallstudie (z.B. Walter Egli bei ODESAR in Nicaragua 2008) mit geringem Repräsentationswert oder aber mit viel finanziellem und personellem Aufwand zu realisieren. Allerdings müssen die PO, bzw. die Interviewpartner im Vorfeld entsprechend vorbereitet, informiert und für das Anliegen der Studie gewonnen werden. Als „Bestätigung“ der von den POs gemachten Angaben zum „Mehrwert“ der PEZA sollen ausgewählte Rundbriefe der FP dienen, die in der entsprechenden PO tätig sind. Daraus kann auch abgelesen werden, ob und in welchem Masse die FP sich des erwähnten *Attribution Gaps* bewusst sind.

### **Involvierte Akteure:**

Im Vorfeld dieser Interviews braucht es intensive Vorarbeit und Abklärungen, einerseits für die Erarbeitung eines Leitfadens für die Interviews, andererseits für die Auswahl der PO im jeweiligen Einsatzland und den entsprechenden Gesprächspartnern für das Interview. Die ausgewählten GesprächspartnerInnen müssen vor den Interviews die PEZA kennen und auch insgesamt im Kontext der Internationalen Zusammenarbeit zuhause sein.

Die FP, die bei der zu befragenden PO tätig sind, werden von Beginn an einbezogen und müssen über den Prozess auf dem Laufenden sein. Ihre Rundbriefe gelten als „Spiegel“ für die Aussagen in den Interviews.

Die Anlage der Studie, der Leitfaden und die systematische Auswertung erfordern die enge Zusammenarbeit verschiedener Akteure im HQ in der Schweiz (PV, Programm Süd, QM). Die Interviews werden von JE per Skype geführt, bzw. im Fall des Besuches einer PO in der Schweiz direkt von Person zu Person. Die definitive Auswahl der PO erfolgt aufgrund einer ersten Selektion durch JE auf der Grundlage der vorhandenen Daten, sowie einer Konsultation bei PV und KOP (in dieser Reihenfolge). Die Auswahl der Interviewpartner pro PO (wer steht für das Interview zur Verfügung und bringt dafür die nötigen Voraussetzungen mit?) müsste in einem Dialog zwischen KOP und PO erfolgen. Die Kontaktaufnahme, Einführung und Information zum Thema und Vorgehen müsste auch von JE im Mail-Kontakt mit den ausgewählten Personen der PO geschehen.

### **Zeitraumen:**

- Das Projekt ist für das Kalenderjahr 2018 geplant.
- Januar-Februar: Vertiefung und definitive Fassung der Konzeptskizze; zugleich Information an KOP zum geplanten Projekt und Vorgehen
- Februar-April: Selektion der POs und der Ansprechperson für die Interviews durch die KOP, in Absprache mit der PV; zugleich Erarbeitung eines Leitfadens für die Interviews durch JE
- Mai: Selektion der Gesprächspartner bei den ausgewählten POs; Briefing dieser Personen zur geplanten Studie; Festlegung von Gesprächsterminen für das semi-strukturierte Interview
- Mai-Juni: erste Reihe von Interviews (7); Transkription
- Juli-August: zweite Reihe von Interviews (7); Transkription
- September: Rückfragen an FP per Mail; Sichten von Rundbriefen
- Oktober-November: Erstellen eines Abschlussberichts mit den wichtigsten Erkenntnissen und der entsprechenden Erfahrungssicherung
- Dezember: Vorstellen der Ergebnisse für GL/VS; Finalisierung und Debriefing.

### **Budget:**

Dieses Projekt kann mit den von der Stabsstelle „Grundlagen & Forschung“ vorgesehenen und budgetierten Kosten realisiert werden, da es keine Dienstreisen oder sonstige grössere Ausgaben vorsieht. Die Interviews werden auf Tonträger aufgezeigt. Aufgrund der Interviews und der Aufnahmen werden Notizen gemacht, die ausgewertet werden. Für die Übersetzung der



Zusammenfassung (1 Seite) des Abschlussberichts (10 Seiten) ins Spanische und Englische ist nicht mit weiteren Kosten zu rechnen, da diese selber von JE geleistet werden kann.  
Eine Finanzierung durch den Fond für Innovative Südprojekte von Unité würde sich an den Personal- und Sachkosten beteiligen, die im Rahmen dieser Studie für COMUNDO anfallen.  
Insgesamt ist dabei mit rund Fr. 15'000.- internen Kosten (Lohn; Internet; Aufzeichnungsgerät usw.) zu rechnen; für Unité würde ein Betrag von Fr. 7'000 veranschlagt.

Luzern, 29. Januar 2018

Josef Estermann (JE)

## ANHANG 2: DIE BEFRAGTEN POS

[In alphabetischer Reihenfolge der Einsatzländer und Bezeichnung der PO]

### Bolivien

#### **ACOVICRUZ (Asociación de Comités de Vigilancia de Santa Cruz)**

Bolivien hat seit 2009 eine neue Verfassung, die den Bürger/innen verschiedene politische Rechte gewährt, welche ihnen ermöglichen, an Entscheidungen auf Gemeindeebene teilzunehmen – zum Beispiel Gesetzesvorschläge einzubringen, Einfluss auf die Gemeindeordnung zu nehmen oder den Finanzhaushalt zu kontrollieren. Doch in der Praxis können nur wenige Bürger/innen diese Rechte auch wirklich wahrnehmen. Es fehlt an Transparenz, ausserdem herrscht in der öffentlichen Verwaltung oft Willkür und Korruption.

Das Departement Santa Cruz im bolivianischen Tiefland besteht aus 56 Gemeinden. Ausserhalb der Städte lebt die Bevölkerung in einfachen Verhältnissen und oft ohne gute Anbindung an Infrastruktur und Kommunikation. Laut Gesetz hat die Zivilbevölkerung ein Recht auf politische Mitbestimmung und Kontrolle über die lokalen Behörden, um Demokratie und Transparenz zu fördern und Korruption zu verhindern. Doch die im Gesetz verankerten und in jeder Gemeinde gewählten «Komitees für Bürgerkontrolle» verfügen häufig weder über das erforderliche Wissen noch über Instrumente, um ihre Aufgabe wahrzunehmen. Bürgermeister und Gemeinderäte treten vielerorts sehr autoritär auf und lehnen die Zusammenarbeit mit der Zivilbevölkerung ab. ACOVICRUZ ist eine zivilgesellschaftliche Organisation, die im ganzen Departement Santa Cruz tätig ist. Mit 57 Sektionen ist sie in den verschiedenen Gemeinden vertreten. Die «soziale Kontrolle» durch ihre Repräsentanten in den Gemeinden ist ein Instrument, um Transparenz in den Gemeindeverwaltungen zu schaffen und gegen Korruption vorzugehen. Das Hauptziel der Organisation ist die Stärkung der Zivilgesellschaft, damit diese ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen und so zur gerechten und nachhaltigen Entwicklung beitragen kann. ACOVICRUZ unterstützt benachteiligte Bevölkerungsgruppen, insbesondere Frauen, Indigene und die ländliche Bevölkerung, damit sie ihre Rechte als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft wahrnehmen können. Ausserdem arbeitet sie mit von Gewalt betroffenen Frauen, setzt sich für friedliche Konfliktlösungen ein und schafft Räume für gewaltfreie und demokratische Diskussionen. Dank des Engagements der COMUNDO-Partnerorganisation kennt die Bevölkerung ihre politischen Rechte und kann diese besser wahrnehmen. Demokratische Prozesse dämmen zudem die Korruption ein. Die FP Nicole Maron unterstützt ACOVICRUZ bei der Erarbeitung einer institutionellen Kommunikationsstrategie, bei der Weiterentwicklung ihrer Onlinepräsenz sowie bei der Vernetzung und Dokumentation ihrer Tätigkeiten.

Ziele des Projekteinsatzes

Die Transparenz in der öffentlichen Verwaltung ist verbessert, Räume für demokratische Dialoge sind vorhanden. ACOVICRUZ hat sich vernetzt, ein Erfahrungsaustausch ist institutionalisiert, die Mitwirkung der Zivilbevölkerung ist systematisiert.

### **Pro Habitat, Cochabamba**

Die Metropolregion Cochabamba steht für schnelles, ungeplantes Bevölkerungswachstum, das hauptsächlich auf die Suche der ländlichen Bevölkerung nach besseren Lebensbedingungen zurückzuführen ist. Doch insbesondere die armen Bevölkerungsschichten leiden unter prekärer Wohnsituation und geringen Lebensperspektiven Verhältnissen.

In den peripheren Siedlungen der Metropolregion Cochabamba leben Menschen, die aus verschiedenen Regionen des Landes stammen. Das Wohnen ist dort erschwinglich, jedoch liegt die Siedlung weit entfernt von städtischen Zentren und Arbeitsplätzen und die Quartiere verfügen kaum über Infrastruktur. So leben die Menschen in äusserst prekären Wohnsituationen, wo es auch an Grundversorgung fehlt.

Um daran etwas zu ändern, entwickelte die COMUNDO-Partnerorganisation Pro Habitat einen Vorschlag zur nachhaltigen Stadtentwicklung für Stadtviertel, bestehend aus drei Komponenten: Stadterneuerung, Verdichtung und Bildung. Gemeinsam mit Familien und Nachbarschaftsorganisationen werden partizipative Prozesse der urbanen Umgestaltung eingeführt. Dazu gehört unter anderem die technische und rechtliche Regularisierung von Land, die Förderung des Eigenbaus, die Entwicklung von kollektiven Wohnprojekten sowie die Schaffung von öffentlichen und grünen Räumen.

Die Stiftung Pro Habitat, gegründet im Jahr 1993, fördert die Entwicklung und den Bau von städtischen Siedlungen und Wohnungen durch partizipative Prozesse. Auf diese Weise werden die beteiligten Menschen zu Protagonisten gemeinschaftlicher Veränderungsprozesse und damit die Veränderung der Siedlungen zu integralen Bestandteilen einer menschenwürdigen und nachhaltigen Stadt.

Die Stiftung ist eine Nachfolgeorganisation der bereits 1984 von den Vereinten Nationen initiierten Programmen zur Verbesserung der Behausung minderbemittelter und armer Familien (Programm Habitat), das zuerst in Sambia, Sri Lanka und Bolivien eingeführt wurde. Heute ist die Stiftung in den vier Departementen Cochabamba, Tarija, Sucre und La Paz tätig.

Der Architekt Alain Vimercati, FP von COMUNDO, setzt sich dort für lebenswürdigen Wohnraum ein und trägt zu folgenden Zielen bei:

Realisierung von Projekten zur nachhaltigen Stadtentwicklung.

RepräsentantInnen der Behörden nehmen sich der Probleme der Regularisierung und des Zugangs zu Land, Lebensraum und angemessenem Wohnraum an.

Vereinbarungen und Verträge mit Dritten auf dem Gebiet der Projektentwicklung und -gestaltung, des unterstützten Selbstbaus, des Erhalts von Wohnraum ermöglichen eine längerfristige Verbesserung der Wohnsituation benachteiligter Bevölkerungsgruppen.

## Kenia

### **AIC CURE International Hospital**

Das *African Inland Church Cure Hospital* ist ein Krankenhaus, das sich auf orthopädische Chirurgie spezialisiert hat. Pro Jahr werden über 1'000 Kinder mit Klumpfüßen, Lippen-Kiefer-Gaumenspalten, Wirbelsäulen- und anderen Deformitäten behandelt und rund 2'500 Operationen, allerdings auch bei Erwachsenen, durchgeführt. AIC CURE ist eine *Faith-Based*-Organisation und eine Zweigstelle von CURE International. Es werden keine Notfälle behandelt, der Fokus liegt viel mehr in der Behandlung von angeborenen und chronischen Deformitäten/Behinderungen durch orthopädische Chirurgie, Physiotherapie und Ergotherapie. Viele der PatientInnen kommen aus sehr prekären Verhältnissen.

Die *Africa Inland Church* (AIC) ist hervorgegangen aus den missionarischen Anstrengungen der *Africa Inland Mission* (AIM), die ihre Arbeit in Kenia in 1895 unter ihrem Gründer Peter Cameron Scott von der *International Missionary Alliance* (GB) aufgenommen hatte. Ihre ursprüngliche Basis war Kamba in der heutigen *Eastern Province* von Kenia. Hier erfuhr die Mission in der Zeit von 1895-1901 viele Gegenschläge und harte Bedingungen (Dürre, Krankheiten, Todesfälle, Rückzug praktisch der gesamten Missionskräfte). 1903 zog die AIM nach Kijabe um und übergab ihre Tätigkeit der kenianischen AIC. Die AIC ist eine evangelische Organisation, beruhend auf dem Zusammenschluss verschiedener protestantischer Kirchen.

Das CURE International Hospital ist eine Gründung der AIC Kenia. Es führt je eine stationäre Klinik in Kijabe und ein Ambulatorium in Nairobi, sowie 18 mobile Kliniken im ganzen Land. Das *African Inland Church Cure International Hospital* in Kijabe ist ein sehr gut ausgerüstetes 30-Betten-Spital mit Fokus auf orthopädische Eingriffe für Kinder mit körperlichen Behinderungen mit vier Operationssälen. Es existiert seit 1998; der Fokus des Spitals liegt auf der Behandlung von Kindern mit körperlichen Behinderungen inklusive chirurgischen Eingriffen. Die christliche Institution verfügt über ein Team von 6 Mitarbeitende der Rehabilitation (4 PhysiotherapeutInnen, 1 Beschäftigungstherapeut, 1 Gips-Spezialist), 4 orthopädische TechnologInnen, 3 orthopädische TechnikerInnen und ca. 20 Pflegepersonen. AIC CURE International Hospital ist seit 2016 Partnerorganisation von COMUNDO.

Die FP Beatrice Ammann ist dort für die Weiterbildung von Mitarbeitenden und Betreuungspersonen zuständig. Die Physiotherapeutin, die bereits von 2012 bis 2015 für COMUNDO im Einsatz in Simbabwe war, unterstützt die Mitarbeitenden bei der Anwendung verschiedener physiotherapeutischer Methoden und erarbeitet zusammen mit dem Team Behandlungsprotokolle, Therapiepläne und Qualitätssicherungsmaßnahmen.

Das *AIC Cure International Hospital* hat sich den Auftrag gegeben, Kindern mit Behinderung Hoffnung und Heilung zu bringen. Dafür ist eine professionelle Rehabilitation und Pflege unerlässlich. Zusammen mit den Mitarbeitenden verfolgt Beatrice Ammann diese Ziele:

- Verbesserung der Therapiequalität.
- Erweiterung der Fachkompetenzen von Mitarbeitenden.
- Intensivierung der Kommunikation zwischen der Rehabilitationsabteilung und anderen Abteilungen, damit die Qualität der Zusammenarbeit zunimmt.

### **Special Education Professionals (SEP)**

Die kenianische Nichtregierungsorganisation *Special Education Professionals* (SEP) bildet lokale Fachkräfte in der Physio- und Ergotherapie, Logopädie und Sonderpädagogik weiter und ermöglicht dadurch therapeutische Versorgung von Kindern mit Behinderungen aus armen Verhältnissen und Trainings für deren Eltern. SEP wurde 1990 als Selbsthilfegruppe gegründet und bietet seit 1998 den Menschen in Kenia ihre gemeinnützige Unterstützung an. SEP besteht aus einer Gruppe von qualifizierten kenianischen und internationalen TherapeutInnen und SonderpädagogInnen, die ein multidisziplinäres Team bilden – etwas Einmaliges in Kenia.

SEP vertritt einen interdisziplinären Ansatz für die Betreuung von Kindern mit Behinderungen. Die Organisation besteht aus SonderpädagogInnen, ErgotherapeutInnen, PhysiotherapeutInnen, LogopädInnen und PsychologInnen. SEP engagiert sich insbesondere tatkräftig in der Früherkennung von Behinderungen, weil Therapien bei Kleinkindern die höchste Wirkung erzielen. Lehr- und Aufklärungsmaterial für Eltern, Lehrpersonen und Communityworker erlaubt es, die Wirkung der therapeutischen Intervention nachhaltiger zu gestalten.

Von SEP profitieren direkt mehr als 1000 Familien, 300 Betreuungspersonen und beinahe 100 Fachspezialist/innen. 16 Mitarbeitende (11 aus dem Team und 5 aus dem Vorstand) setzen sich tatkräftig zum Wohl von Kindern mit Behinderungen ein. Familien erhalten realistische Informationen und Anleitung zur Selbsthilfe. Fachleute bilden sich weiter und können ihr Wissen teilen. SEP ist bekannt als Stakeholder im Bereich von Kindern mit Behinderungen und seit 2009 Partnerorganisation von COMUNDO.

Die FP Christian Schubarth ergänzt das Team mit seinen Kompetenzen und Erfahrungen als Kommunikationsberater und trägt so zur langfristigen Entwicklung von SEP bei. Seine Aufgaben umfassen:

- Erstellen einer Kommunikationsstrategie von SEP.
- Erstellen von medienwirksamen Produkten z.B. Website, Newsletter, soziale Medien, Prospekte und Handbücher, zusammen mit dem Team.
- Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden in Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.
- Mitarbeit bei Kampagnen und Vernetzungsaktivitäten.
- Beteiligung an der Positionierung von SEP als Herausgeber von Lehrmaterialien.

Mit Isaac Makori ist bei SEP (und damit in Kenia) eine Nationale Fachperson mit COMUNDO im Einsatz. Der ausgebildete Physiotherapeut ist in dieser Form seit eineinhalb Jahren bei SEP engagiert, wo er Kinder mit Behinderung behandelt und Praktikanten ausbildet. Dazu plant und führt er Physiotherapie-Workshops durch, entwirft Broschüren und Kursunterlagen. Daneben arbeitet er weiterhin als Physiotherapeut, vornehmlich in der Behandlung von Kindern mit Behinderungen.

## Kolumbien

### **Corporación Claretiana Norman Pérez Bello**

Nach der Unterzeichnung Ende 2016 des Friedensabkommens zwischen der kolumbianischen Regierung und der FARC, sind die Herausforderungen für die Schaffung eines dauerhaften Friedens hoch.

*Corporación Claretiana Norman Pérez Bello* ist eine kirchliche Organisation, die sich um die rechtlichen Anliegen verletzlicher Bevölkerungsgruppen wie indigene Gemeinden, Landarbeiter und die schwarze Bevölkerung kümmert. Dabei geht es vor allem auch um Menschen, die Opfer von Gewalt und Ausgrenzung sind.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des Friedensabkommens und der Übergangsjustiz sollen die Rechte der indigenen Bevölkerung gewahrt werden. Opfer der militärischen Konflikte werden mit Rechtshilfe unterstützt.

*Corporación Claretiana* ist eine soziale, in der katholischen Kirche beheimatete Organisation, die von Freiwilligen, Laien und Ordensangehörigen unterschiedlicher Konfessionen getragen wird und sich aus dem befreienden Glauben der Frohbotschaft von Jesus speist. Sie engagiert sich für eine Gesellschaft in Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung. Dies aus der Perspektive der Menschenrechte und der Rechte der indigenen Völker.

Sie richtet sich an die Ärmsten, die verletzlichen und ausgeschlossenen Gemeinschaften, die indigenen Völker, die afrokolumbianischen Völker, die Bauern und die Opfer der Gewalt eines entmenslichenden Systems. Sie ist Teil der sozialen Bewegung für Frieden und Gerechtigkeit, zusammen mit anderen Frauen-, Indigenen-, Afro-, Kinder-, LGTBI-Organisationen.

Die kolumbianische Juristin Yina Avella arbeitet für die NGO *Corporación Claretiana*. Dort unterstützt sie rechtlich die indigene Bevölkerung, die Opfer bewaffneter Konflikte geworden ist. Auch Recherche und Dokumentierung von Fällen sind Teil ihrer Tätigkeit. Dies auch im Zusammenhang mit der Umsetzung des Friedensabkommens und der Übergangsjustiz. In ihrem Einsatz kann Yina Avella Erfahrung im juristischen Bereich sammeln und Praxis im Projektmanagement im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit erlangen.

Der kolumbianische Soziologe Alejandro Quiceno unterstützt die Gemeinschaft *El Porvenir* (100 Familien) in der Verteidigung ihrer Rechte, insbesondere ihrer Landrechte. Ausserdem unterstützt er die *Corporación Claretiana* dabei, sichtbar zu werden, unter anderem durch die Organisation von Workshops und anderen Veranstaltungen.

Ziele des Projekts:

Im Rahmen eines einjährigen Praktikums trägt Yina Avella zur Entwicklung einer neuen juristischen Interventionsform der Partnerorganisation *Corporación Claretiana* bei, deren Ziel es ist, sowohl die Opfer des bewaffneten Konflikts als auch die indigenen und Bauerngemeinschaften zu verteidigen und beschützen. Sie wird einerseits eine Strategie der rechtlichen Intervention erarbeiten und umsetzen, und andererseits jene Fälle dokumentieren, die dem integralen System der Wahrheit, Gerechtigkeit, Wiedergutmachung und Nicht-Wiederholung (SIJVRNR) vorgelegt werden. Zum Beispiel geht es dabei auch um die Landansprüche von Opfern des Konflikts.

### **FORCULVIDA (Asociación Forjador@s de la Cultura de la Vida)**

Die Kriminalitätsrate und Gewalt in Aguablanca ist hoch. Besonders Kinder und Jugendliche sind von Gewalt und Armut betroffen. Alicia Tellez setzt sich gemeinsam mit der Partnerorganisation FORCULVIDA für eine Kultur des Friedens ein. Mit Dramatherapie fördert sie die künstlerische und soziale Entwicklung von Kindern und Jugendlichen.

Aguablanca im Osten der Stadt Santiago de Cali war ursprünglich ein landwirtschaftliches Gebiet. Der Bezirk ist seit 1970 kontinuierlich gewachsen aufgrund des bewaffneten Konflikts zwischen Staat, Guerillakrieg und Paramilitärs. Viele Menschen sind aus ihren Heimatgebieten vertrieben worden und haben sich hier niedergelassen.

Obschon sich die soziale und wirtschaftliche Situation in Kolumbien in den letzten Jahren verbessert haben, trifft dies nicht auf Aguablanca zu. Die Gewalt hat hier stark zugenommen. Gerade Kinder und Jugendliche sind besonders gefährdet. Sie leiden unter Gewalt innerhalb und ausserhalb der Familie, kommen in Kontakt mit Kriminalität und Drogenhandel. Die Perspektive auf ein Leben ohne Gewalt und Armut sind eingeschränkt.

Der Verein FORCULVIDA wurde 1996 von der Pfarrei San Luis Beltran gegründet. FORCULVIDA verfolgte von Anfang an das Ziel, eine Kultur des Friedens zu fördern, damit die Menschen aktiv am soziokulturellen Leben in der Stadt teilnehmen. Der Verein trägt zur menschlichen, spirituellen, sozialen und künstlerischen Entwicklung der Kinder und Jugendlichen bei und hilft ihnen, eine Lebensperspektive aufzubauen. Die Arbeitsweise von FORCULVIDA beruht auf pädagogischer Transformationsarbeit, die auf Kunst und Kultur basiert.

Ein Projekt dieser Organisation ist der Zirkus Capuchini (*Circo Teatro Capuchini*). Hier lernen Kinder und Jugendliche mit künstlerischer Tätigkeit Selbstbeherrschung und Disziplin. Es fördert den Selbstwert und die Teamarbeit der Kinder, lehrt Achtung vor dem eigenen Körper und dem von anderen. Alles grundlegende Fähigkeiten, um aktiv am Sozialleben von Aguablanca teilzunehmen. Die FP Alicia Tellez arbeitet seit Oktober 2016 bei FORCULVIDA und dem Zirkus Capuchini. Es geht bei ihrem Einsatz darum, dass die Kinder und Jugendlichen zu aktiven Akteuren/-innen werden, die die soziokulturelle Entwicklung ihrer Stadt mitgestalten. Insbesondere sind die Ziele:

- Steigerung der Qualität von künstlerischen Produktionen.
- Verbreitung von Fähigkeiten und Fertigkeiten in Dramatherapie.
- Verbesserung der institutionellen Kapazität bei der Planung, Durchführung und Evaluierung von Projekten.
- FORCULVIDA ist ein effizient geführter Verein.

## Nicaragua

### **Fe y Alegría (FyA), Ciudad Sandino, Managua**

*Fe y Alegría* ist eine soziale Bewegung (ab 1960) und ein Verband (ab 1987), die sich weltweit für qualitative und hochwertige Bildung in verschiedenen Schulstufen einsetzt und von den Jesuiten gegründet wurde. Die Organisation bildet Lehrpersonen aus, begleitet die Schulen in der Verwaltung und entwickelt Vorschläge für eine informelle Bildung. In Nicaragua ist *Fe y Alegría* seit 44 Jahren (1974) tätig, heute in 16 Schulen, In Ciudad Sandino, einer Stadt im Nordwesten von Managua, gibt es drei Schulen von *Fe y Alegría* (Colegio Roberto Clemente, Colegio Francisco Xavier, Colegio Nuestra Señora de Guadalupe). *Fe y Alegría* ist im Bildungswesen und in der allgemeinen Sozialarbeit tätig und engagiert sich für einkommensschwache und marginalisierte Bevölkerungsgruppen.

In Ciudad Sandino, wo die FP von COMUNDO Nicole Attanasio tätig ist, sind 60% der Einwohner/innen jünger als dreissig Jahre alt. Trotzdem gibt es für Jugendliche kaum Orte zur Freizeitgestaltung. Organisierte Kleinkriminalität, Drogen, Alkoholismus und ungewollte Schwangerschaften prägen den Alltag der jungen Menschen.

Mit ihrem Einsatz für eine höhere Bildungsqualität eröffnet Nicole Attanasio neue Perspektiven. Dazu unterstützt sie das Team von *Fe y Alegría* auf methodischer Ebene bei der Planung, Organisation und Entwicklung der Programme sowie der Aus- und Weiterbildung von erzieherischen Leiter/innen, die das Bildungsprogramm in ihren Schulen verbreiten. Darüber hinaus macht Nicole Attanasio mit der Zusammenstellung einer pädagogischen Bibliothek methodisches Wissen nachhaltig zugänglich.

In Zusammenarbeit mit ihren Kollegen des Bereichs «Soziale Arbeit» begleitet sie Bildungs- und Förderungsprozesse, um Führungspersonen und Arbeitsgruppen (zusammengesetzt aus Eltern, Schülern und Lehrern) auszubilden, damit das Schulprogramm von allen involvierten Akteuren aktiv getragen und mitgestaltet werden kann. Dies bedeutet auch, informelle Bildungsmöglichkeiten anzubieten, wie zum Beispiel Theater- oder Poesiekurse, Malen, Sport, usw. Damit werden wichtige Werte wie Solidarität, Umweltbewusstsein, Toleranz usw. vermittelt und die kulturelle Identität der Jugendlichen gestärkt.

Ziel des Einsatzes

Förderung der aktiven Rolle der verschiedenen Akteure jeder Bildungsgemeinschaft, damit sie Veränderungsprozesse antreiben. Förderung von Empowerment-Prozessen von Jugendlichen, damit sie aktiv und bewusst am sozialen und politischen Leben ihrer Gemeinschaft teilnehmen können.



**UCANS (Unión de Cooperativas Agropecuarias del Norte de las Segovias) und COTUCPROMA (Cooperativa de Turismo Comunitario Protector del Medio Ambiente), Dep. de Madriz**

Die Bauernvereinigung *Union de Cooperativas Agropecuarias del Norte de las Segovias R.L.* (UCANS) von 34 Genossenschaften (mit insgesamt etwa 1500 Mitgliedern) im nördlichen Departement Madriz in Nicaragua unterstützt ihre Mitglieder mit technischer Beratung, Weiterbildungen und Begleitung, damit diese Bauerngenossenschaften alternative einkommensfördernde Projekte entwickeln, ihre Umwelt schützen und ihre Identität stärken können. In einer Region, die stark unter den Auswirkungen des Klimawandels leidet, und wo viele Bauernfamilien nicht mehr nur mit den Einkommen der Landwirtschaft überleben können, ist es extrem wichtig, neue Einkommensquellen zu finden und gleichzeitig die natürliche Ressourcen zu schützen.

Auf der Suche nach alternativen Einkommensquellen haben vor zwei Jahren 68 Bauernfamilien eine neue, auf sanften Gemeindetourismus spezialisierte Genossenschaft gebildet: Die *Cooperativa de Turismo Comunitario Protector del Medio Ambiente* (COTUCPROMA), die eine der 35 Genossenschaften von UCANS ist. Die Region „Geoparque Rio Coco“, dessen Hauptattraktion der 2004 entdeckte Canyon von Somoto ist, sollte demnächst von der UNESCO als Weltnaturerbe anerkannt werden. COTUCPROMA hat 48 Mitglieder, arbeitet aber mit insgesamt etwa 200 unabhängigen Zulieferern und 150 Frauen, die sich in sehr prekärer Situation befinden, zusammen. COMUNDO engagiert sich bei der Bauernvereinigung UCANS im nördlichen Departement Madriz von Nicaragua, um einen sanften Tourismus und neue Einkommensquellen für Kleinbauernfamilien zu fördern.

Ziel des Einsatzes

Die Beratungs- und Begleitungskompetenzen der UCANS stärken und weiterentwickeln mit Hauptfokus auf die Stärkung des nachhaltigen Gemeindetourismus (Projekt der Genossenschaft COTUCPROMA).

## **Peru**

### **Centro Guamán Poma de Ayala (GPA)**

Das Centro Guamán Poma de Ayala (GPA) verhilft der indigenen Bevölkerung in ländlichen Gebieten und in legalisierten Siedlungen am Stadtrand von Cusco mehr Wohnkomfort zu verhelfen – etwa durch die Installation rauchfreier Holzkochherde, Warmwasseraufbereitung oder durch Intervention bei der Stadtverwaltung zur Legung von Wasserleitungen zu den Häusern, zur Nutzung erneuerbarer Energien und zur Schaffung von Grünzonen.

GPA, gegründet 1979, ist eine gemeinnützige Institution der Zivilgesellschaft, die versucht, die Entwicklungsprozesse und die öffentliche Politik so zu beeinflussen, dass die Gesellschaft als Ganzes und besonders die indigene Bevölkerung Zugang zu Möglichkeiten haben, die ihnen ein würdevolles Leben ermöglichen. GPA thematisiert in einem ganzheitlichen Prozess von Bildung und gemeinschaftlicher Reflexion Gewohnheiten rund um Gesundheit, Hygiene und Haushaltsführung, um die Lebenssituation der betroffenen Bevölkerung zu verbessern.

GPA befindet sich auf einem aktuellen Stand bezüglich Anwendungsmöglichkeiten von erneuerbaren Energien. Entsprechende Technologien sind – ausgehend von den bisherigen Erfahrungen von GPA – entwickelt bzw. angepasst worden. Dies ermöglicht der Organisation, indigene Familien im Cusco-Tal bei der Verbesserung ihrer Wohnbedingungen zu unterstützen. Die FP Anton Oberle unterstützt die Nichtregierungsorganisation bei der Durchführung einer Bestandsaufnahme zu Möglichkeiten der Anwendung von Solarenergie, um den Wärmehaushalt in den Wohnungen in den ländlichen Gemeinden zu optimieren. Zu seinen Aufgaben gehören die Ausarbeitung von entsprechenden Ausbildungsmaterialien und die Beratung bei deren Einsatz. Auch gibt er technischen Support beim Einrichten von Solaranlagen für Warmwasser, effizienten Holzbrennöfen, ökologischen Kühlschränken, etc.

## Red Muqui

Das Netzwerk Red Muqui ist ein bergbaukritischer Zusammenschluss von 29 peruanischen Organisationen auf nationaler und auf Gemeindeebene. Die Organisation setzt sich für nachhaltige Entwicklung, Umweltschutz und für die Rechte der vom Bergbau betroffenen Bevölkerung ein. Das übergeordnete Ziel ist eine neue, sozial und ökologisch anerkannte Form des Bergbaus, welche auf der Achtung der Grundrechte, auf Umweltschutz und auf nachhaltiger Entwicklung basiert. Zielgruppe dieser Arbeit ist die unter den Folgen des Bergbaus leidende Landbevölkerung. Der Bergbau in Peru wächst ungebremst, wobei staatliche Behörden die Aktivitäten nationaler und transnationaler Unternehmen kaum regulieren. In der Folge werden Bergbauaktivitäten ohne Berücksichtigung sozialer und ökologischer Standards durchgeführt. Sie verursachen Umweltschäden und verletzen oftmals die Grundrechte der umliegenden, meist ländlichen Dörfer und Agglomerationen.

Das Red Muqui, gegründet 2003, verteidigt Umwelt- und Menschenrechte, arbeitet auf der Dorfebene mit der Landbevölkerung zusammen erarbeitet und fordert in Lima Verbesserungen für ihre Lebensrealitäten. Im Zentralbüro des Red Muqui in Lima arbeiten 7 Personen, die das Netzwerk stärken und fachlich beraten.

Unterstützt werden sie dabei von der COMUNDO-FP Mattes Tempelmann, der dabei auf seine Fachkenntnisse als Geograph mit Schwerpunkt nachhaltiger ländlicher Entwicklung zurückgreifen kann. Er unterstützt das bergbaukritische Netzwerk in der Bildungsarbeit im Bereich Umwelt und berät es in technischen Fragen.

Zusätzlich zur Bildungsarbeit und der fachlichen Beratung bei der Bearbeitung von emblematischen Umweltkonflikten wird ein Akzent darauf liegen, die internationale Vernetzung von Red Muqui mit Institutionen und Universitäten in Deutschland und der Schweiz zu stärken.

Ziele des Projekteinsatzes:

- Die Präsenz des Red Muqui in den Bergbauregionen ist gestärkt.
- Red Muqui verfügt über verschiedene geographische Methoden zur Analyse von Bergbaukonflikten und kennt partizipative Methoden zum Empowerment von Gemeinden.
- Red Muqui verfügt über eine breite internationale Vernetzung und Abstützung.
- Konflikte werden analysiert, dokumentiert und sichtbar gemacht.
- Arbeitsgruppen werden fachlich unterstützt sind.
- Alternative Entwicklungsgedanken (*Buen Vivir*, Postextraktivismus) werden analysiert.
- Das Netzwerk wird bekannter gemacht.

## Philippinen

### **Apostolisches Vikariat Bontoc-Lagawe – Social Action & Development Center (SADC)**

Seit 1997 arbeitet COMUNDO mit dem apostolischen Vikariat Bontoc-Lagawe zusammen. Ein zentrales Anliegen der Lokalkirche ist die Stärkung der Basisgemeinden, um die spirituelle, ökologische und ökonomische Situation der Bevölkerung zu verbessern. Dazu gehört auch die Arbeit mit Jungen und Kindern.

Die indigene Nichtregierungsorganisation SADC (*Social Action and Development Center*), welche vom Vikariat Bontoc-Lagawe gegründet wurde, ist lokal breit verankert und genießt großes Vertrauen in der Bevölkerung. Seit rund 20 Jahren setzt sich das SADC für die Rechte und Interessen der indigenen Bevölkerung und für den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ein. Ziel des Projekteinsatzes

Verbesserung des Ausbildungsprogramms, institutionelle Stärkung und Vernetzung mit anderen Organisationen, Unterstützung im Fundraising. Die Zusammenarbeit zwischen dem SADC und dem staatlichen Rehabilitationszentrum in Ifugao verfolgt das Ziel, das lokale Personal in den Bereichen Suchterkrankung und -behandlung zu schulen und Präventionskampagnen zu organisieren.

Sara Imperatori unterstützt das Apostolische Vikariat Bontoc-Lagawe in der Jugendarbeit. Viele Jugendliche aus der Region verlassen ihre Dörfer, um in der Stadt Bontoc zur Schule zu gehen. Gemeinsam mit ihren Kollegen erweitert Sara das eingeschränkte Freizeitangebot für die Jugendliche, sucht neue Wege der nachhaltigen Finanzierungen und begleitet junge Freiwillige in der Organisation und Durchführung von Sommercamps.

Zusammen mit ihrer lokalen Partnerorganisation *Social Action and Development Center (SADC)* des apostolischen Vikariats Bontoc-Lagawe engagiert sich die Psychologin Jenni Keel in der Ausbildung und Professionalisierung von lokalem Personal und steht Psychologen/-innen und Sozialarbeiter/-innen bei ihrer Arbeit in den Bereichen Drogenprävention und Drogenrehabilitation zur Seite.

Der Raumplaner Sascha Müller klärt die indigene Bevölkerung über ihre Rechte auf. Daneben prüft und erklärt er Dokumente und Baupläne, die für die Einheimischen oft nicht verständlich sind.

Weiter unterstützt er die Partnerorganisation *Social Action and Development Center* bei strategischen Initiativen und Prozessen, die zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der indigenen Gebiete beitragen. Schulungen, Fachkonsultationen und Bewusstseinsbildung durch Öffentlichkeitsarbeit bilden einen weiteren Schwerpunkt seiner Arbeit.

Die Sozialpädagogin und Krankenschwester Mona Schmidt unterstützt ab März 2018 das Vikariats Bontoc-Lagawe im Aufbau von Strukturen zur Unterstützung von einkommensschwachen Familien und deren Kindern. Durch Aufklärungsarbeit zu Ernährungsthemen und die Schaffung von Einkommensquellen soll ein gesundes Aufwachsen der Kinder gefördert werden.

## Sambia

### **Mulele Old Peoples Village Ltd. und Training Center Mpanshya**

Infolge von HIV/Aids hat sich die Struktur der Familien in Sambia stark gewandelt. Viele ältere Menschen haben keine Familienangehörigen, welche sich um sie sorgen, und sind auf sich alleine gestellt. Im *Old People's Village* in der Region Mpanshya erhalten ältere alleinstehende und beeinträchtigte Menschen ein würdiges Zuhause. Jedoch, wie überall auf der Welt, bleiben alte Menschen am liebsten zu Hause, solange es geht. Deshalb werden in den Dörfern rund um Mulele alte und behinderte Menschen mit Nahrungsmitteln und anderen täglichen Notwendigkeiten unterstützt.

Das Alterswohnheim Mulele bietet älteren alleinstehenden und beeinträchtigten Menschen ein würdiges Zuhause. Es wurde seit 2010 mit der Unterstützung von COMUNDO aufgebaut und gilt als Vorbild für die ganze Region. In zwei Häusern finden je zehn Frauen und Männer Platz. Momentan beherbergt Mulele sechs Männer und eine Frau. Sie erhalten eine ihren Bedürfnissen angepasste Betreuung, damit sie in Würde ihren Lebensabend verbringen können. In einfachen Zimmern wohnen sie allein oder zu zweit und erhalten tägliche Mahlzeiten. Sie können je nach ihren verbleibenden Kräften bei Alltagsarbeiten wie Kochen und Waschen mitarbeiten.

Im sogenannten *Village Outreach* werden momentan 35 ältere und behinderte Personen einmal monatlich versorgt. Zweimal im Jahr fährt Mulele in die Dörfer um mit den Männern und Frauen zu reden und ihre Bedürfnisse, den Zustand ihrer Unterkünfte und die gesundheitliche Situation abzuklären. In den restlichen Monaten kommen Familienmitglieder oder Nachbarn die Nahrungsmittel abholen.

Die Mulele Bäckerei hilft dabei, Mulele zu einem Ort der Begegnung im Dorf zu machen und steuert auch einen kleinen Teil zur Deckung der Betriebskosten bei. Die im Aufbau begriffene Bio-Farm wird ab ca. Mitte 2019 einen grösseren Teil der Betriebskosten decken können und liefert ausserdem Getreide, Gemüse, Eier und Fleisch zur Versorgung der Bewohner von Mulele. Als weitere einkommensgenerierende Massnahme sind der Bau von 5 Doppelhäusern zum Vermieten geplant, wovon das erste bereits im Bau ist.

Lis Krämer unterstützt das *Old People's Village* in den Bereichen Finanzmanagement, Organisation und Administration sowie Fundraising. Zusammen mit ihrer lokalen Kollegen in Mulele hat sie das *Village Outreach*-Programm aufgebaut, begleitet die Prozesse, die das *Old People's Village* stärken und in die Selbständigkeit führen und sucht gemeinsam mit dem Management nach Möglichkeiten, Mulele langfristig organisatorisch wie finanziell sicherzustellen.

Lis Krämer unterstützt in einem Teilpensum ein weiteres Projekt, die Handwerkerschule Training Center Mpanshya (TCM). Als Controllerin begleitet und unterstützt sie den lokalen Leiter in finanziellen und administrativen Belangen.

Ziel des Projekteinsatzes:

Die Organisation des Mulele-Altersheims ist gestärkt, die Spendenabhängigkeit ist verringert und die organisatorische Nachhaltigkeit gewährleistet. Gefährdete betagte und behinderte Menschen können ihren Lebensabend im Alterswohnheim und in den Dörfern in Würde verbringen.

### **Sani Foundation**

Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen werden vielerorts und so auch in Sambia diskriminiert und stigmatisiert. Sie haben kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt. In Lusaka gibt es wenige Angebote zur Förderung für Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen. Hier setzt die „Sani Foundation“ mit Ausbildungsangeboten an, um die Lebenssituation der Betroffenen zu verbessern. Michelle Chimuka bemerkte diese Lücke im Bildungssystem, da ihr jüngerer Bruder eine geistige Beeinträchtigung hat. Daraufhin gründete sie 2014 die *Sani Foundation*, die bisher einzige Organisation im Bereich Berufsbildung in Sambia.

Die Stiftung ist eine NGO, die daraufhin arbeitet, Menschen mit intellektuellen und psychischen Beeinträchtigungen in die Zivilgesellschaft einzugliedern, indem sie diese befähigt, sich auf dem Arbeitsmarkt mit ihren spezifischen Fähigkeiten einzubringen. Die Fokussierung auf Berufsbildung kann zurzeit nicht mit einheimischen Fachkräften belegt werden. Grund dazu sind fehlende Erfahrungen und Berufspersonal. Umso wichtiger ist die Weiterbildung des Betreuungspersonals durch eine Fachperson von aussen. Die *Sani Foundation* ist Mitglied von *Down Syndrome International* (DSi) und dem *Africa Network for Evidence-to-Action on Disability* (AFRINEADS). Im Rahmen des „*EmployAbility Programme*“ wird die FP von COMUNDO für Jugendliche mit einer geistigen Behinderung (*trainees*) Lehrpersonen einen formalisierten Lehrgang mit einem verbindlichen Ausbildungshandbuch entwickeln und einführen, welches auf die Zielgruppe zugeschnitten ist. Durch den Lehrgang („*EmployAbility*“) können die begünstigten jungen Menschen die nötigen *Soft Skills* erlernen, die der Arbeitsmarkt als Voraussetzung vorgibt. Intern wird auch das Lehrpersonal weitergebildet, z.B. in Kommunikation oder Förderplanung der TrainerInnen. Ein Lehrgang für Lehrpersonal (*trainers*) wird hoffentlich in einer nächsten Phase umgesetzt. Dadurch soll längerfristig auch erreicht werden, dass die Ausbildung von der TEVETA, der staatlichen Stelle für Berufsausbildung, anerkannt wird. Um den geistig beeinträchtigten Erwachsenen eine Berufsbildung zu ermöglichen, muss das Betreuungspersonal und das nahe Umfeld weitergebildet und sensibilisiert werden.

Seit Mai 2017 ist der Arbeitsagoge Philippe Kaufmann als FP von COMUNDO bei der *Sani Foundation* tätig. In seiner Einsatzzeit wird er sich für die Bildung und berufliche Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit geistiger Behinderung einsetzen und dabei die folgenden Ziele zu erreichen versuchen:

- 10 Betreuungspersonen sind gut ausgebildet.
- Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit einer geistigen Behinderung ist sichergestellt.
- Das direkte Umfeld ist sensibilisiert und in die Lernprozesse einbezogen.

## ANHANG 3: LEITFRAGEN FÜR DIE INTERVIEWS

Aus der Zielsetzung des Forschungsprojekts ergeben sich für die Interviews die folgenden **Themenbereiche**:

- A. Zu den Motiven, eine ausländische FP anzufordern
- B. Zu den Unterschieden zwischen FP und lokalen Fachkräften (LF)
- C. Zu den beiden Wirkungskreisen und dem *Attribution Gap*
- D. Zu den Unterschieden zwischen PEZA und reiner Projektfinanzierung
- E. Zur „kreativen Fremdheit“ der FP und dem interkulturellen Austausch
- F. Zum „Mehrwert“ einer FP im Vergleich zur Projektfinanzierung
- G. Zur Entwicklung der PO aufgrund des Einsatzes von FP
- H. Zur Bedeutung des „weltweiten Lernens“
- I. Zum Beitrag der PO und FP zu den SDGs

### Und die entsprechenden Leitfragen:

- A) 1. Was fällt Ihnen spontan ein, wenn Sie von „Personeller Entwicklungszusammenarbeit“ hören?
- 2. Sie arbeiten aktuell mit einer oder mehreren Fachpersonen von COMUNDO zusammen und hatten vielleicht auch schon in der Vergangenheit solche unter Vertrag. Wie würden Sie diese Person beschreiben: „Freiwillige“, „ExpertIN“, „SpezialistIn“, „Mitarbeitende“ oder anders?
- 3. Nennen Sie einige Motive, die Ihre Organisation dazu bewogen haben, bei COMUNDO vorstellig zu werden und um den Einsatz einer Fachperson aus Europa zu ersuchen.
- 4. Warum wollten Sie eine ausländische und nicht eine nationale Fachkraft?
- 5. Warum stellten Sie das Gesuch ausgerechnet bei COMUNDO?
- 6. Welche Gründe sprechen für ein Gesuch um eine ausländische Fachkraft, welche eher dagegen?
- B) 7. Inzwischen konnten Sie in Ihrer Organisation eine bestimmte Erfahrung mit ausländischen FP machen. Inwiefern haben sich Ihre Erwartungen zurzeit des Gesuchs erfüllt oder eben nicht?
- 8. Welches sind die wichtigsten Unterschiede bei der Arbeit und Wirkung zwischen einer ausländischen und lokalen Fachperson?
- 9. Wie wirken sich diese Unterschiede in der Organisation selber aus, und wie bei der begünstigten Bevölkerung?
- 10. Welche Vorteile sehen Sie bei einer ausländischen FP, und welche Vorteile bei einer lokalen FP?
- C) 11. Die Arbeit der FP von COMUNDO dient dazu, bestimmte Ziele zu erreichen, bzw. bestimmte Wirkungen zu erzeugen, die für Ihre Organisation und die begünstigte Bevölkerung wichtig sind. Können Sie diese Ziel kurz beschreiben?
- 12. Welche Wirkungen der Arbeit der ausländischen FP sind in der Organisation selber feststellbar? Nennen Sie einige Beispiele?
- 13. Welche Wirkungen der Arbeit der ausländischen FP sind bei der begünstigten Bevölkerung und den externen Zielgruppen feststellbar? Nennen sie ein paar Beispiele.
- 14. Können diese auch (quantitativ und qualitativ) gemessen werden, und wenn ja, wie?
- 15. Bei den Wirkungen bei der begünstigten Zielbevölkerung sind noch ganz andere Faktoren beteiligt (klimatische Veränderungen, politische Lage, finanzielle Situation, Konkurrenzsituation mit anderen NGOs, usw.). Wie können Sie und Ihre Organisation die Wirkungen und Veränderungen bei der begünstigten Bevölkerung den Anstrengungen Ihrer Organisation zuordnen?

- D) 16. COMUNDO ist eine Organisation der Personellen Entwicklungszusammenarbeit (PEZA). Das bedeutet, dass sie Fachpersonen für die Mitarbeit in einer Partnerorganisation schickt und nicht finanzielle Unterstützung für lokalen Projekte. Andere ausländische Organisationen spezialisieren sich auf die Projektfinanzierung (PF). Warum haben Sie ein Gesuch an eine PEZA- und nicht an eine PF-Organisation gestellt?
17. Worin besteht Ihrer Meinung nach der grundlegende Unterschied zwischen den beiden Formen internationaler Zusammenarbeit?
18. Welche Vorteile hat PEZA, welche PF?
19. Welche Nachteile hat PEZA, welche PF?
- E) 20. Kommen wir nochmals auf die spezifische Funktion der FP von COMUNDO in Ihrer Organisation zurück. Gegenüber den lokalen Mitarbeitenden fällt die ausländische FP in mehrfacher Hinsicht auf: sprachlich, physiognomisch, kulturell, umgangsmässig, fachlich, methodisch, usw. Welche dieser „Besonderheiten“ finden Sie für die Erreichung der Ziele Ihrer Organisation besonders wichtig?
21. Was sagt Ihnen der Begriff „kreative Fremdheit“?
22. Welche Bedeutung hat interkultureller Austausch für Ihre Organisation und für Sie persönlich?
23. Welche Bedeutung hat dieser Austausch für die begünstigte Zielbevölkerung? Können Sie Beispiele nennen?
- F) 24. Nennen sie ein paar Faktoren, die für den Einsatz einer COMUNDO-FP eine „Mehrwert“ im Vergleich zur reinen Projektfinanzierung darstellt.
25. Hatten Sie schon Erfahrungen mit anderen Organisationen, die Fachpersonen schicken. Wie waren diese Erfahrungen?
26. Welche Unterschiede sehen Sie zwischen einer F von COMUNDO und einem/r Freiwilligen?
27. Arbeitet die FP von COMUNDO direkt mit der begünstigten Zielbevölkerung? Welche Vor- und Nachteile sehen Sie darin?
- G) 28. Kommen wir nochmals auf die Wirkungen Ihrer Arbeit bei der begünstigten Zielbevölkerung zurück. Stellen Sie im Vergleich zu vor 10 Jahren eine Verbesserung, Verschlechterung oder Stagnation ihrer Lebenssituation fest? Worin zeigt sich das?
29. Welche dieser Veränderungen oder Stagnation geht auf die Arbeit Ihrer Organisation mit der begünstigten Zielbevölkerung zurück, und welche nicht?
30. Wie erfassen Sie die Fortschritte, Rückschritte oder die Stagnation bei der begünstigten Zielbevölkerung?
- H) 31. Welche Eigenschaften einer ausländischen FP sind für Sie besonders wichtig? Warum?
32. Welche Eigenschaften, Haltungen, Verhaltensweisen und Werte der ausländischen FP können und sollten sich lokale FP und die begünstigte Bevölkerung zu eigen machen? Warum?
33. Bei COMUNDO sprechen wir vom „weltweiten Lernen“. Sagt Ihnen dieser Begriff etwas? Was bedeutet er für Sie und Ihre Organisation?
- I) 34. Zu welchen SDGs (*Sustainable Development Goals*: Nachhaltige Entwicklungsziele) trägt Ihre Organisation vor allem bei?
35. Auf welches der SDGs ist Ihre Arbeit besonders ausgerichtet?
36. Zu welchen SDGs trägt die bei Ihnen aktuell tätige COMUNDO-FP bei?
37. Haben Sie weitere Kommentare? Oder Fragen, die Sie erwartet haben, aber die nicht gestellt wurden?



## ANHANG 4: TOPICS AND KEY QUESTIONS FOR THE INTERVIEWS

The following **topics** result from the objectives of the research project for the interviews:

- A.** The motives for requesting a foreign co-worker (CW)
- B.** The differences between CW and local professionals (LP)
- C.** The two fields of action and the Attribution Gap
- D.** The differences between Personnel Development Cooperation (PDC) and project financing
- E.** The "creative foreignness" of the CW and intercultural exchange
- F.** The "added value" of a CW compared to project financing
- G.** The actual situation of the Organisation due to the mission of the CW
- H.** The importance of "worldwide learning"
- I.** The contribution of your organization and the CW to the SDGs (Sustainable Development Goals)

And the corresponding **key questions**:

- A) 1. What comes to your mind spontaneously with the term "Personnel Development Cooperation"?
- 2. You are currently working with one or more experts from COMUNDO and may have already contracted them in the past. How would you describe this person: "Volunteer", "expert", "specialist", "employee" or another label?
- 3. Name some of the motives that have prompted your organisation to contact COMUNDO and ask for the services of a CW from Europe.
- 4. Why did you want a foreign and not a national specialist?
- 5. Why did you submit the application specifically to COMUNDO and not to another organisation?
- 6. What reasons speak in favour of an application for a foreign CW, which rather against?
- B) 7. In the meantime you have had a certain experience with one or several foreign CWs in your organisation. To what extent do your expectations at the time of the application have been fulfilled or not?
- 8. What are the main differences in work and impact between a foreign and local professional?
- 9. How do these differences affect the organisation itself and the beneficiary population?
- 10. Which advantages do you see with a foreign CW and which advantages with a local CW? Which disadvantages with a foreign CW and which with a local CW?
- C) 11. The work of COMUNDO's CW serves to achieve certain objectives or to produce certain effects that are important for your organisation and the beneficiary population. Can you briefly describe these goals?
- 12. What effects of the work of the foreign CW can be determined within the organisation itself? Can you give us a few examples?
- 13. What effects of the work of the foreign CW can be observed among the beneficiary population and the external target groups? Give a few examples.
- 14. Can they also be measured (quantitatively and qualitatively), and if so, how?
- 15. Other factors (climate change, political situation, financial situation, competition with other NGOs, etc.) are also involved in the effects on the beneficiary target population. How and to what extent can you and your organisation relate the effects and changes in the beneficiary population to your organisation's efforts?
- D) 16. COMUNDO is an organization of Personnel Development Cooperation (PDC). For COMUNDO this means that it sends co-workers to work in a partner organisation without financial support for local projects. Other foreign organisations specialise in Project Financing (PF). Why did you submit an application to a PDC and not to a PF organisation?

17. In your opinion, what is the fundamental difference between the two forms of international cooperation?
  18. Which are the advantages of PDC, which of PF?
  19. Which are the disadvantages of PDC, which of PF?
- E)
20. Let us return some moment to the specific function of the CW of COMUNDO in your organization. Foreign CWs speak a foreign language, look different, have different habits, dress differently and hardly know the history of the people. What disadvantages and advantages do you see in this "otherness"?
    21. What does the term "creative foreignness" mean to you?
    22. What is the significance of intercultural exchange for your organization and for you personally?
    23. What significance does this exchange have for the beneficiary target population? Can you give some examples?
- F)
24. Name a few factors for which the mission of a COMUNDO-CW represents some "added value" in relation to Project Financing.
  25. Have you had experience with other organisations that send people to work on the project? What were they like?
  26. What differences do you see between a COMUNDO-CW and a volunteer?
  27. Does COMUNDO's CW work directly with the beneficiary population? What are the advantages and disadvantages?
- G)
28. Let us return again to the effects of your work on the beneficiary target population. Have you noticed an improvement, deterioration or stagnation in their life situation compared to 10 years ago? How becomes this manifest?
    29. Which of these changes or stagnation are due to the work of your organization with the beneficiary target population, and which are not?
    30. How do you measure the progress, regression or stagnation of the beneficiary target population?
- H)
31. Which characteristics of a foreign CW are particularly important to you? Why?
  32. Which characteristics, attitudes, behaviours and values of foreign CWs can and should local CWs and the beneficiary population adopt? Why?
  33. At COMUNDO we speak of "worldwide learning". Can you do anything with this term? What does it mean for you and your organization?
- I)
34. Which SDGs (Sustainable Development Goals) does your organisation contribute to?
  35. Which of the SDGs is particularly targeted by your work?
  36. Which SDGs does COMUNDO's actual CW contribute to?
37. Any further comments? Are there further questions you expected and that I didn't ask?

## ANHANG 5: TEMAS Y PREGUNTAS CLAVE PARA LAS ENTREVISTAS

### Ejes temáticos:

- A. Sobre los motivos para solicitar un/a cooperante extranjero/a
- B. Sobre las diferencias entre cooperantes profesionales (CP) y profesionales locales (PL)
- C. Sobre los dos campos de acción y el *Attribution Gap* (brecha de asignación)
- D. Sobre las diferencias entre la Cooperación al Desarrollo por el Intercambio de Personas (CDP) y la cooperación por la financiación de proyectos
- E. Sobre la "extrañeza creativa" del CP/de la CP y el intercambio intercultural
- F. Sobre el "valor añadido" de un/a CP en comparación con la financiación de proyectos
- G. Sobre la situación actual de la Organización Coparte debido al aporte de la CP
- H. Sobre la importancia del "aprendizaje mundial"
- I. Sobre la contribución de su organización y del o de la CP a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)

### Y las preguntas clave correspondientes:

- A) 1. ¿Qué se le viene a la mente espontáneamente con el término "Cooperación al Desarrollo por el Intercambio de Personas"?
  - 2. Está trabajando actualmente con un/a o más CPs de COMUNDO y puede que ya los haya contratado en el pasado. ¿Cómo describiría a esta persona: "Voluntario/a", "experto/a", "especialista", "empleado/a" u otra denominación?
  - 3. Mencione algunos de los motivos que han llevado a su organización a ponerse en contacto con COMUNDO y solicitar los servicios de un/a cooperante profesional de Europa.
  - 4. ¿Por qué quería un/a cooperante extranjero/a y no nacional?
  - 5. ¿Por qué envió la solicitud específicamente a COMUNDO y no a otra organización?
  - 6. ¿Qué razones hablan a favor de una solicitud para un trabajador cualificado extranjero y cuáles en contra?
- B) 7. Mientras tanto, usted ha tenido cierta experiencia con un/a o varios/as CPs extranjeros/as en su organización. ¿En qué medida se han cumplido sus expectativas que tenía en el momento de la solicitud?
  - 8. ¿Cuáles son las principales diferencias de trabajo e impacto entre un/a profesional extranjero/a y uno/a local?
  - 9. ¿Cómo afectan estas diferencias a la propia organización y a la población beneficiaria?
  - 10. ¿Qué ventajas ve con un/a CP extranjero/a y cuáles con un/a PL? ¿Qué desventajas con un/a CP extranjero/a y cuáles con un/a PL?
- C) 11. El trabajo de un/a CP de COMUNDO sirve para alcanzar ciertos objetivos o producir ciertos efectos que son importantes para su organización y la población beneficiaria. ¿Puede describir brevemente estos objetivos?
  - 12. ¿Qué efectos del trabajo del o de la CP extranjero/a pueden constatarse en la propia organización? ¿Puede darnos algunos ejemplos?
  - 13. ¿Qué efectos del trabajo del o de la CP extranjero/a pueden observarse en la población beneficiaria y los grupos meta externos? Dé algunos ejemplos.
  - 14. ¿Pueden medirse éstos (cuantitativa y cualitativamente) y, en caso afirmativo, cómo?
  - 15. Otros factores (cambio climático, situación política, situación financiera, competencia con otras ONG, etc.) también intervienen en los efectos sobre la población beneficiaria. ¿Cómo pueden usted y su organización relacionar los efectos y cambios en la población beneficiaria con los esfuerzos de su organización?
- D) 16. COMUNDO es una organización de Cooperación al Desarrollo por el Intercambio de Personas (CDP). Para COMUNDO esto significa que envía cooperantes para trabajar en una organización coparte sin apoyo financiero para proyectos locales. Otras organizaciones

- extranjeras se especializan en Financiación de Proyectos (FP). ¿Por qué presentó una solicitud a una organización de CDP y no a una organización de FP?
17. En su opinión, ¿cuál es la diferencia fundamental entre las dos formas de cooperación internacional?
  18. ¿Cuáles son las ventajas de la CDP, cuáles de la FP?
  19. ¿Cuáles son las desventajas de la CDP y cuáles de la FP?
- E) 20. Volvamos de nuevo a la función específica del o de la CP de COMUNDO en su organización. Los/as CPs extranjeros/as hablan un idioma extranjero, se ven diferentes, tienen hábitos diferentes, se visten diferente y apenas conocen la historia de la gente. ¿Qué desventajas y ventajas ve usted en esta "alteridad"?
21. ¿Qué significa para usted el término "extrañeza creativa"?
  22. ¿Cuál es el significado del intercambio intercultural para su organización y para usted personalmente?
  23. ¿Qué importancia tiene este intercambio para la población meta beneficiaria? ¿Puede darnos algunos ejemplos?
- F) 24. Mencione algunos factores para los cuales la misión de un o una CP de COMUNDO representa un "valor añadido" en relación con la financiación de proyectos.
25. ¿Ha tenido experiencia con otras organizaciones que envían cooperantes a trabajar en el proyecto? ¿Cómo eran?
  26. ¿Qué diferencias ve entre un/ CP de COMUNDO y un/a voluntario/a?
  27. ¿El o la CP de COMUNDO trabaja directamente con la población beneficiaria? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas?
- G) 28. Volvamos de nuevo a los efectos de su trabajo sobre la población objetivo beneficiaria. ¿Ha notado una mejora, un deterioro o un estancamiento en su situación de vida en comparación con hace 10 años? ¿Qué demuestra esto?
29. ¿Cuáles de estos cambios o del estancamiento se deben al trabajo de su organización con la población objetivo beneficiaria y cuáles no?
  30. ¿Cómo se mide el progreso, la regresión o el estancamiento de la población meta beneficiaria?
- H) 31. ¿Qué características de un o una CP extranjero/a son particularmente importantes para usted? ¿Por qué?
32. ¿Qué características, actitudes, comportamientos y valores del o de la CP extranjero/a pueden y deben adoptar los/as PL y la población beneficiaria? ¿Por qué?
  33. En COMUNDO hablamos de "aprendizaje mundial". ¿Qué es que quiere decir esto? ¿Qué significa esto para usted y su organización?
- I) 34. ¿A qué ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) contribuye su organización?
35. ¿A qué ODS específico se dirige especialmente su trabajo?
  36. ¿A qué ODS contribuye el o la CP de COMUNDO?
37. ¿Algún otro comentario? ¿Hay preguntas que usted esperaba y que yo no hice?

## ANHANG 6: TRANSKRIBIERTE INTERVIEWS

Die per Skype (11) oder direkt (2) geführten Interviews wurden auf Audio aufgezeichnet und in entsprechenden Dateien abgelegt. Die Transkription erfolgte nicht wortwörtlich, sondern dem Inhalt und Sinn nach. Sie sind im Hinblick auf die Systematisierung **in erster Linie nach den entsprechenden Themenkreisen und erst in zweiter Linie nach PO gegliedert**. Für die Systematisierung wurde auch Antworten aus anderen Themenbereichen mit einbezogen.

### Themenbereich A: Zu den Motiven, eine ausländische FP anzufordern

#### **CURE International (Marygoretti Kilonzo), Nairobi, Kenia**

PEZA: eine Art Hilfe, um die professionelle Qualität unserer Dienstleistungen zu verbessern. Projektfinanzierung dient zur nachhaltigen Sicherung der Organisation (Krankenhaus), während PEZA die Qualität der Dienstleistungen, speziell der Physiotherapie, verbessert.

FP: Spezialist und Kollegin, eine von uns. Spezialistin in Physiotherapie, Neurophysiologie. Diese Spezialisierung gibt es nicht in Kenia. Die meisten sind allgemeine PhysiotherapeutInnen.

Motive: Verbesserung der Behandlungsqualität (2014), um von jemandem aus dem Ausland zu lernen. In Kenia gibt es diese Spezialisierung nicht, nur Bachelor und Diplomierte. Im Land war niemand zu finden. Das Studium der Physiotherapie ist sehr allgemein gehalten.

COMUNDO: war eine der Optionen, über Internet fanden wir COMUNDO, weil sie in diesem Bereich tätig ist. Die Schweiz ist bekannt wegen der Qualität im Gesundheitswesen. Erst nachher kannten wir die Koordinatorin Jutta Wermelt.

#### **Special Education Professionals (SEP; Irene Owino), Nairobi, Kenia**

PEZA: *Sharing of skills, learning from each other, working together.*

FP: Angestellte (*employees*). Wegen dem Mass des Engagements und dem Teilen der Erfahrung (*expertise*), was anders ist als bei Freiwilligen.

Unterschiede zw. lokalen und ausländischen FP: Niveau der Erfahrung und eine andere Meinung. Die ausländische FP bringt eine andere Meinung ein, sie sieht die Dinge auf eine andere Art.

Motive: Berufliche Entwicklung, neue Expertise und neue Fähigkeiten (*skills*), *Capacity Building* in Bereichen, die wir bis jetzt nicht hatten. Finanzielle Mittel fehlen uns dafür. Wir haben lokale PhysiotherapeutInnen, aber wir brauchen jemanden, der auf Kinder spezialisiert ist, und solche gibt es in Kenia nicht. Deshalb sind wir an COMUNDO herangetreten. Im Fall von Christian hatten wir keine Mittel, jemanden für die Kommunikation anzustellen.

SEP hat 7 Angestellte und 45 Mitglieder, die freiwillig arbeiten. Es ist eine Mitglieder-Organisation.

COMUNDO: wir haben die Koordinatorin Jutta getroffen und über Mitglieder von SEP von COMUNDO gehört. Zuvor hatten wir bereits Kontakt mit der BMI.

#### **SANI Foundation (Michelle Chimuka), Lusaka, Sambia**

Partnerschaft zwischen COMUNDO und Sani. Zusammenarbeit, um die je persönlichen Kapazitäten zusammenzubringen. Es geht darum, unser Personal zu trainieren (*upscale*).

FP: er ist ein Freiwilliger, aber er kommt als Experte mit spezifischen Kapazitäten, die wir nicht haben. Er hat spezifische Expertise.

Motive: wir wollten ein neues Curriculum entwickelt haben für die berufliche Tätigkeit als Behindertenbetreuer, aber niemand hier kann das leisten. Die Arbeit, die wir tun, ist sehr einzigartig hier in Sambia, sodass wir niemanden vor Ort finden konnten. Wir wollten jemanden, der schon entsprechende Erfahrung in anderen Ländern hat. Auch wenn jemand versteht, was wir tun, ist es noch schwierig, ein entsprechendes Curriculum zu entwickeln.

Er erarbeitet ein Curriculum, wie wir das Training mit den Behinderten handhaben.

COMUNDO: ich glaube, dass es ein Inserat gab, das wir zufällig sahen und auf das wir reagiert haben. Und das war genau in der Zeit, wo wir mit der Frage nach einem neuen Curriculum beschäftigt waren. Erst im Nachhinein haben wir mit der Koordination Kontakt aufgenommen.

### **Mulele Old People's Village (Peter Musambachime), Mpanshya, Zambia**

12 MA (inkl. Lis und Victor).

Technisches Wissen kommt mit der FP. Diese Person ist ein/e ExpertIn. Im Bereich von Buchhaltung und Rechnungslegung, Controlling, OE.

Judith Gnehm war vorher FP.

Motive: Wir haben die Mittel nicht, unser Projekt zu realisieren. Jemand, der uns hilft, das Projekt zu realisieren, auch mit Geld. Wir sind auf dem Land und haben nicht die nötigen Mittel.

Warum eine ausländische FP? Eine ausländische Person, die mit Geld kommt (*lacht*). Weisse werden mit Geld assoziiert. Dieselbe Organisation sendet FP und Geld. Hilfe von der deutschen und irischen Botschaft. Keine NGO aus Europa und den USA.

Finanziell sind wir nicht selbsttragend, sondern hängen von aussen ab. Die Botschaften geben uns für spezifische Projekte Geld.

### **Red Muqui (Javier Jahncke), Lima, Peru**

Die Möglichkeit, Unterstützung durch spezialisierte Personen zu erhalten, die uns helfen, die Lebensqualität zu verbessern. Wir bearbeiten auf unterschiedliche Art das Thema „Entwicklung“, weil das Wort schlecht verwendet wird und sehr stark mit dem vorherrschenden Modell verbunden ist. Wir möchten das Thema mit Alternativen verbinden und eher über Lebensqualität sprechen. Wir arbeiten an Alternativen zur Entwicklung und zum Post-Extraktivismus. Wir möchten konkrete Erfahrungen aufzeigen.

FP: Spezialist. Experte gefällt mir nicht. Es geht um eine Person, die engagiert ist. Spezialist in dem, wofür er ausgebildet ist, aber auch engagiert in seiner Zuwendung zur Sache der PO.

Motive: Bevor wir COMUNDO kannten, hatten wir schon mit der BMI Kontakt. Wir wollten jemanden haben, der in Umweltfragen spezialisiert ist (Umweltingenieur). Wir brauchten jemanden, der uns bei der Vernetzung mit den Sozialbewegungen unterstützen konnte. Und Mattes ist jemand, der sich da auskennt.

Warum jemand aus dem Ausland? In Peru gibt es nur ganz wenige oder keine Humangeographen. Zudem kaum jemanden, der dieses Engagement hat und sich so einsetzt. Es gibt kaum Geographen, die sich für eine NGO einsetzen würden, sondern bei einem Konzern arbeiten würden. Einheimische FP finden einen ganz konkreten Markt und werden in jenem Bereich arbeiten, der für sie am lukrativsten ist. Wenn jemand sich also in einer NGO engagiert, die kritisch ist, verbrennt er sich und setzt seine Karriere aufs Spiel. Eine ausländische FP hat mehr kritisches Potenzial und kann es sich leisten.

Warum an COMUNDO? Wir kennen schon lange Hildegard Willer und die Präsenz der BMI; ich habe mich immer im Bereich der Kirche bewegt. Und so kannte ich die BMI. Ich habe immer auf der Grundlage des Vertrauens gearbeitet. Also habe ich eine Idee, um welche Art Organisation es sich handelt und damit zur Qualität der FP. Die Spezialität wäre zuerst Umweltingenieur gewesen, aber Sozialgeograf ist eine sehr gute Alternative. Es sollte eine andere FP kommen, die sich aber in letzter Minute zurückgezogen hat. Also war die Alternative die Frau von Mattes für den Bereich der Kommunikation. Aber wir werden wiederum ein Gesuch für den Bereich der Kommunikation einreichen.

### **Centro Guamán Poma de Ayala (Lucio Quiñones), Cisco, Peru**

Stichworte: Integration, Teilen, Zusammenarbeiten, Sich Nähern. Synergien schaffen. Kenntnis. Innovation. Infragestellung.

FP: wir arbeiten mit anderen Organisationen, wir haben eine Differenz zwischen Freiwilligen und FP gemacht. Freiwillige kommen für kurze Zeit, während FP sich auf die Situation einlassen. Freiwillige sind praktisch PraktikantInnen. FP mit einer gewissen Spezialisierung, die es im Land nicht gibt.

Er/sie sollte einen „Mehrwert“ mitbringen. Es sollte nicht einfach eine weitere Arbeitskraft sein; es geht auch um einen interkulturellen Austausch. Es gibt einen grossen Reichtum beim Dialog. Es geht nicht einfach um billige Arbeitskräfte.

Es ist gut, wenn sie auch den kulturellen Reichtum kennenlernen und damit etwas vom Reichtum, aber auch von den Konflikten miterleben. „Spezialist“ ist distanzierter und schafft eine Asymmetrie.

Wenn ich aufs Land gehe, möchte ich mit meinem eigenen Namen angesprochen werden und nicht als „Ingenieur“.

Bei den FP handelt es sich um eine horizontale Beziehung.

Motive: Wir haben hier eine Kluft (*brecha*). Alles, was ich hier zuerst gelesen und gesehen habe, hat mich total desmotiviert, weil ich nichts verstanden habe. Aber danach habe ich gute Berichte geschrieben, und das hat mich motiviert. Schliesslich bin ich aufs Land gegangen, um die Probleme zu identifizieren. Mit den ersten Kontakten erfuhr ich, Guamán Poma sei „kommunistisch“. Diese Kluft hat mit der Bildung zu tun. Wir ersuchen um eine FP, weil es diese Kapazität in unserem Umfeld nicht gibt. Es gibt Anwälte, Ärzte usw., aber was wir z.B. nicht haben, ist jemand, der die Problematik der Korruption und Transparenz kennt. In unserem Fall geht es um erneuerbare Energie, und da haben wir die Kapazitäten und das Knowhow nicht.

Es gibt keine lokalen FP. Die Umweltingenieure lehren nicht. Beat konnte gut lehren und hatte grosse Erfahrung in der Leitung eines Unternehmens. Es geht vor allem um die fachliche Kompetenz, aber vor allem um das Weitergeben des Wissens, um die didaktische Dimension. So hat eine frühere FP ein Planungsinstrument eingerichtet, womit alle Aspekte erfasst werden konnten. Dies hat uns allen geholfen. Beat hat eine systematische Planung eröffnet. Es sind neue Formen, um die Arbeit effizienter zu machen.

Ich habe mit dem ICRI gearbeitet, die auch FP geschickt haben, ausser aus Peru selber. Als wie COMUNDO angeschrieben haben, hat die Geschichte eine grosse Rolle gespielt: SMB und BMI. Bernardo, Pedro, Du José, Hildegard, Paul. Es gibt also eine Beziehung, die auf Vertrauen fusst. Somit können wir auf COMUNDO vertrauen. Die FP von COMUNDO sind sehr gute FP gewesen, auch jene von ICRI. Auch wegen den erneuerbaren Energien haben wir COMUNDO angeschrieben. Und jetzt wegen den öffentlichen Politiken (*políticas públicas*).

Schwierigkeiten: die Sprachkompetenz. Wir kommen von einer oralen Kultur. Unsere Muttersprache ist das Ketschua. Vor allem die Zielbevölkerung. Bei der Identifizierung der Bedürfnisse ist eine Frau rausgegangen; ich habe sie gefragt, was denn los sei. Sie kam zurück mit dem vollgeschriebenen Blatt. Und sie sagte: ich kann nicht schreiben, und mein Mann hat mir geholfen.

Kultur: zum Beispiel bezüglich der Toleranz. Ich hatte ein Problem mit einem Freiwilligen, dem der *Wayno* (andine Volksmusik) nicht gefiel, während dem lokalen MA der Jazz nicht gefiel. Es braucht demnach eine gewisse Toleranz.

### **Corporación Claretiana (Jaime León), Bogotá, Kolumbien**

Eine Person, die etwas für das Projekt beiträgt und dafür ein gewisses Knowhow mitbringt. Diese Person ist Teil der Organisation und des Teams mit den Kenntnissen und Fähigkeiten, um für die Gemeinschaften zu arbeiten.

Früher hatten wir FP aus der Schweiz, jetzt aus Kolumbien.

In der PO arbeiten 12 (inkl. die FP). Zusätzlich etwa 20 Freiwillige. Die PO existiert seit 1996, aber erst 2003 wurde sie formal konstituiert. Davor war es ein Komitee für Menschenrechte. Sie ging aus der Kirche hervor, hat sich aber wegen Differenzen mit der Kirche davon gelöst. Aber wir haben immer noch gute Kontakte mit den Claretianern, aber wir sind unabhängig.

Vor ECH gab es schon Kontakte mit anderen PEZA-Organisationen: Seit 2010 mit ECH, vorher nur mit Freiwilligen. Aber ich kannte bereits die BMI, z.B. Markus Bükler. Ich wollte schon immer den Kontakt mit der BMI oder mit COMUNDO.

Motive: Schutz der Gemeinschaft als AusländerInnen; Sichtbarmachung der Gemeinschaft. In einem Land, wo man die MR nicht respektiert, ist dies sehr wichtig, weil damit die Bevölkerung geschützt (*blindado*) wird. Zweitens die Stärkung der PO, und die Aktivitäten dynamisch zu machen. Drittens die Lobbyarbeit im politischen Sinne. Wir haben sehr viel profitiert von ECH und jetzt von COMUNDO, da wir uns in ein und derselben Mission befinden. Wir wissen uns gestützt als Personen und als PO.

Warum AusländerInnen? Die ersten Erfahrungen mit ECH (Javier und Vivian) waren sehr positiv, sie hatten schon sehr viele Erfahrungen in Lateinamerika. In jenem Moment war ihre Unterstützung sehr wichtig. Danach hatten wir eine FP von COMUNDO (Françoise), die sich aber nicht anpassen konnte. Sie konnte den Kontext nicht verstehen und beendete den Einsatz nach einem Jahr. So

kam die Notwendigkeit, bei COMUNDO jemanden zu finden. Yina lebte in der CH, und Alejandro kannte die PO. Die PO arbeitet vor allem in Gebieten, wo ein interner Konflikt stattfindet. Also braucht es eine FP, die mit dieser Komplexität umgehen kann und den Kontext gut kennt. Wir arbeiten mit den Gemeinschaften und versuchen, sie zu stärken und die Rechte einzufordern. Yina kennt den Kontext, und zudem ist sie Juristin. Deshalb ist es wichtig, dass sie Kolumbianerin ist. Diesen Bereich haben wir mit ihr erst aufgebaut. Das war schon lange ein Bedürfnis. Auch wenn sie in der CH studiert hat, kennt sie die rechtliche Basis von Kolumbien. Sie hat unser Team entscheidend verstärkt.

### **FORCULVIDA (Alexander Diaz), Cali, Kolumbien**

FORCULVIDA ist bereits 25 Jahre alt, also 1993 begründet worden. Mit COMUNDO erst seit kurzem. Wir haben Kontakte gehabt mit der BMI über die Pfarrei, die uns gegründet hat.

PEZA: Eine Art Unterstützung und Begleitung im Prozess, den wir realisieren. Präsenz einer Person, die von aussen kommt, um ihr Wissen und ihre Erfahrung zu teilen. Sie ist Mit-Teilnehmerin des Prozesses der PO.

FP: *Coactor*. Ich würde sagen, jemand, der *Co-partícipe* (Mitbeteiligter) der PO ist. Es ist eine Person, die unterstützt und Teil der PO ist.

Motive: Uns war wichtig, die PO zu stärken in den verschiedenen Programmen und Projekten. Wir haben ein Team, das uns unterstützt, aber es ist sehr jung und braucht eine Konsolidierung.

Deshalb brauchen wir eine institutionelle Stärkung. Wir brauchen eine Mitbeteiligung in den fünf Bereichen, aber das Gesuch sprach nur zwei Bereiche an: den künstlerischen und den institutionellen (institutionelle Stärkung). Auch eine Unterstützung des Netzwerkes, um uns zu verbinden mit jenen Organisationen, mit denen wir zu tun haben.

Die Präsenz einer externen Person wird unsere Organisation stärken, also war uns der Aussenblick wichtig. Deshalb keine lokale FP. Zum zweiten, um eine Strategie der internationalen Zusammenarbeit zu entwickeln und Verbindungsbrücken zu bauen. Man könnte an eine lokale FP denken, und wir hatten schon eine, aber es ist nicht dieselbe Optik. Die Kooperation mit einem Hilfswerk ist uns wichtig.

Die BMI war der Türöffner. Die Arbeit zwischen BMI und der Pfarrei hat uns das Vertrauen gegeben, bei COMUNDO anzuklopfen.

### **ACOVICRUZ (Lourdes Chávez), Santa Cruz, Bolivien**

PEZA bedeutet Koordination. Das ist die Grundlage jeder guten Kooperation. COMUNDO kommt nicht mit einer vorgegebenen Agenda oder einer Handlungsanleitung. Es gibt eine Haltung, die eigenen Projekte der Organisation und die von ihr vorgesehenen Projekte zu respektieren.

COMUNDO kommt nicht, ihre Aufgaben zu erledigen, sondern die Aufgaben der PO.

FP: „*Cooperante*“, weil darin die Autonomie beider Seiten gewahrt und respektiert wird. Es gibt eine Ergänzung; die Idee besteht darin, sich unter den gleichen Bedingungen zu begegnen. Die FP trägt mit ihrem Fachwissen (*experticia*) dazu bei, die Ziele der PO zu erreichen, und die PO arbeitet mit der FP zusammen, um ihr thematisches Fachwissen zu erweitern und vertiefen. Die Kooperation ist der Sinn der Zusammenarbeit zwischen beiden. Mir gefällt der Begriff „ExpertIn“ nicht, weil es dabei um eine Asymmetrie geht; die PO hat auch Expertenwissen. Die FP bringt ein anderes Wissen und eine andere Erfahrung mit.

Motive: Wir haben eine andere Zusammenarbeit mit der GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), schon länger als mit COMUNDO. Es gibt aber einen Unterschied: GIZ hat eine andere Form der Zusammenarbeit. GIZ arbeitet im Sinne eines ergänzenden Projekts zu jenen von ACOVICRUZ, während COMUNDO sich in die bestehenden Projekte eingliedert. Unsere eigene institutionelle Aktion wird von COMUNDO begleitet und gestärkt. COMUNDO trägt dazu bei, die institutionellen Ziele der PO zu erreichen. Der Mehrwert besteht darin, die Ziele und Inhalte der PO zu eigen zu machen und dabei Aktionen und Strategien einzubringen, die diesen zuträglich sind. Es geht um einen Faktor, der zusätzlich dazu kommt.

Wir haben ein sehr kleines Team. Wir haben als Bedürfnis definiert, dass unser Aktionsradius (Departement Santa Cruz) intensiv bearbeitet und erweitert wird. Warum keine lokale FP? Zuerst aus ökonomischen Gründen. Wir haben für eine weitere Person kein Budget. Wenn dieser Faktor



gelöst wäre, gäbe es dann einheimische FP? Ja, aber mit einem kleinen Unterschied: der Herangehensweise. Eine FP von aussen hat eine Aussenperspektive und erschüttert uns den Boden. Dieser Raum ist für mich wichtig, und das kann eine lokale FP nicht leisten. Dadurch gibt es neue Ideen und Perspektiven.

Warum COMUNDO? Mit der GIZ haben wir eine FP und eine lokale Expertin. Wir wollten aber, im Rahmen der Projektfinanzierung durch Misereor, eine Person, die sich mit dem Projekt der Institution als solche beschäftigt, und eine solche haben wir nicht gefunden ausser bei COMUNDO. Ich kannte Marta (Koordinatorin von COMUNDO) von früher, weil sie bei der DED (Deutscher Entwicklungsdienst) arbeitete. Und wir haben zusammen Themen wie Gender bearbeitet. Wir hatten eine Expertin des DED in unserem Büro, die sehr eng mit Marta zusammengearbeitet hatte.

### **Pro Habitat (Antonia Terrazas), Cochabamba, Bolivien**

PEZA: Wir erhalten die Kooperation durch die Dienstleistung von ausgebildeten Fachpersonen in unserer Organisation.

FP: Personen, die sich engagieren mit Fachausbildung. Sie haben eine ausreichende Ausbildung, um mit viel Professionalität zu arbeiten. Wir machen einen Unterscheid zwischen *Cooperante* und Freiwilligen, und zwar nicht nur bzgl. der Professionalität, sondern auch bzgl. der Zeit des Engagements, die im Fall der FP viel nachhaltiger und länger ist und damit eine nachhaltige Arbeit ermöglicht. Alain ist die erste FP von COMUNDO bei Pro Habitat. Wir haben auch die Unterstützung durch FSD, die *Fundación de Desarrollo Social*, mittels verschiedener Freiwilliger aus verschiedenen Ländern (USA, Länder aus dem Norden).

Motive: Für uns ist wichtig, das Team zu verstärken und damit die Arbeit zu erweitern. Wir brauchen den Blick von aussen, damit die Prozesse gestärkt werden. Damit wir unsere eigene Realität besser kennen, auch die Bedürfnisse, inkl. der Organisation.

Man hätte auch ein/e bolivianischeN ArchitektIn finden können, aber der spezifische Blick von aussen und die spezifischen Kenntnisse und Erfahrungen in einem anderen Kontext sind für uns entscheidend, damit man innovative Vorschläge machen kann. Dieselbe Problematik findet sich auch an anderen Orten der Welt, und wir können von diesen Erfahrungen profitieren. Die Erfahrung einer FP ist entscheidend.

### **UCANS (Rafael Lovo), Somoto, Nicaragua**

Prozess, die eigene Organisation zu entwickeln, und dies mit FP, die eine spezielle Bildung mit sich bringen.

FP: *Cooperantes voluntarios* sind solche, die nur für kurze Zeit arbeiten. Unterscheid bzgl. der Zeit des Engagements, aber keine terminologische Unterscheidung. Mirko Picchieri ist ein *Cooperante*. Beide Arten sind „*Cooperantes*“, einige für kurze Zeit (PraktikantInnen), einige für mindestens drei Jahre.

Schwierige Erfahrungen mit einer FP (Ute Sauer) und einer Praktikantin (Mélanie Gfeller), die nach kurzer Zeit das Handtuch geworfen haben. Ute (Sauer) ging wegen der schwierigen Situation in Nicaragua, nachdem sie bereits an alle Akteure vorgestellt wurde (Mitte Januar bis April 2018). Sie hat eine grosse Lücke hinterlassen.

Motive: wir haben Probleme mit gut qualifizierten Personen, die eine hohe Ausbildung haben, die aber nicht in den Norden von Nicaragua gehen. Deshalb sind wir angewiesen auf gut ausgebildete und erfahrende FP von aussen. Die vorgesehene lokale FP wird vorläufig nicht anfangen, aufgrund der Situation im Land. Wir warten zu, weil COMUNDO diesen Einsatz sistiert hat.

Warum keine lokale FP? In Nicaragua gibt es Berufsleute mit grossen Kapazitäten, aber Leute von aussen bringen eine andere Erfahrung ein, die für uns wichtig ist. Eine internationale FP bringt eine Anhäufung (*cúmulo*) von unterschiedlichen Erfahrungen mit.

Die Beziehung mit COMUNDO ist schon alt, nämlich 7 Jahre, vor allem über Federico (Coppens: Koordinator von COMUNDO). Uns hat die Methodologie und das Programm von COMUNDO gefallen. Vor allem auch die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit. Es gibt eine Koinzidenz der Arbeit und der Visionen, der Prinzipien und der Option für die Armen. Wir haben sehr enge Kontakte mit COMUNDO.

### **Fe y Alegría (Marcela Navarro), Ciudad Sandino, Nicaragua**

Unterstützung der Organisation durch eine Person von aussen. Sie erfüllt die institutionellen Ziele einer lokalen Organisation. Sie hilft bei der Entwicklung und Stärkung von Kapazitäten und kommt für eine bestimmte Zeit, die länger ist als bei Freiwilligen.

„*Cooperante especialista*“. Sie kommen, um in einem bestimmten Bereich Unterstützung zu bieten. Sie bringen eine holistische Vorbereitung mit. *Cooperante*, der oder die in einem bestimmten Bereich SpezialistIn ist.

Motive: Ich bin noch nicht lange Koordinatorin von sieben *Fe y Alegría* Schulen, aber ich weiss, dass die Beziehungen zu COMUNDO sehr gut waren und schon vor Nicole (Attanasio) bestanden. Deshalb wurde das Gesuch eingereicht. *Fe y Alegría* kannte COMUNDO schon vorher, es gab zwei oder drei FP.

In der Region Ciudad Sandino gibt es insgesamt 7 Schulen von *Fe y Alegría*, die ich koordiniere, in Ciudad Sandino nur 3.

Warum keine lokale FP? *Fe y Alegría* arbeitet mit verschiedenen Organisationen, zum Beispiel auch mit jungen Leuten der Universität, die bei uns als Freiwillige arbeiten. Der Unterschied besteht darin, dass die Studierenden der Universität als Freiwillige eine kurzfristige Unterstützung bringen. Die FP von COMUNDO sind besser ausgebildet, besser motiviert, sind Spezialisten im Bereich. Die StudentInnen der Universität unterstützen in Notlagen.

### **Apostolic Vicariate Bontoc-Lagawe (Bischof Valentin Cabbigat), Bontoc, Philippinen**

Es geht um die Entwicklung unseres Volkes und die menschlichen Ressourcen von FP und von Einheimischen. Sie kommen hierher und bringen ihre Fähigkeiten und ihr Wissen mit sich. Wir glauben, dass uns gewisse Fähigkeiten fehlen und dass die FP solche mitbringen. Sie sind *highly skilled*. In der Vergangenheit habe ich beobachtet, dass wir von den FP lernen konnten und diese von uns.

FP: Früher nannten wir sie LaienmissionarInnen, jetzt können wir sie *Ressource Persons* nennen.

Motive: Wir brauchen menschliche Ressourcen für unsere Aufgaben im Vikariat. Wir versuchen unsere Bedürfnisse zu identifizieren und daraus Pläne und Projekte zu entwickeln. Jetzt geht es um die Bildung von Menschen in den verschiedenen *Ministries*.

Gab es dafür keine einheimische Menschen? In der Vergangenheit hatte ich tatsächlich einige, aber ich wollte eben auch etwas lernen von aussen. Und zudem haben wir nicht die ökonomischen Mittel, diese Leute zu bezahlen. Für uns ist das gegenseitige Lernen sehr wichtig. Philippinische Leute haben zum Teil dieselben Fähigkeiten, wenn es um das Technische geht, aber wenn es zum Beispiel um Menschenrechte geht, kaum. Deshalb ist der Umgang mit indigenen Völkern wichtig, z.B. Sascha (Müller), der sich mit der lokalen Situation der indigenen Völker auseinandersetzt und zudem mit der Planung beschäftigt ist. Er kann sie gleichzeitig bzgl. ihrer Rechte bilden. Lokale FP möchten gerne dort arbeiten, wo sie aufgewachsen sind. Sie sind meisten sehr gut als FP, aber sie sind etwas weniger verantwortlich als gute Bürger.

Ich kenne die SMB, BMI und COMUNDO schon lange. P. Martin Jäggi zum Beispiel ist ein eindrücklicher Missionar.

## Themenbereich B: Zu den Unterschieden zwischen FP und lokalen Fachkräften (LF)

### **CURE International (Marygoretti Kilonzo), Kenia**

Erwartungen an die FP: sie hat bereits sehr viel geleistet, aber ihr Einsatz ist noch nicht zu Ende. Sie hat auch beim Erstellen des Behandlungsprotokolls geholfen, sowie bei der Rechnungstellung. Vorbereitung der Zertifizierung, Inputs zur Verbesserung der Qualität. Bereits ein Gesuch für weitere drei Jahre eingereicht, weil diese drei Jahre nicht genug sind. Es kann auch eine andere FP sein. *She is a great lady.*

CURE Hospital hat 80-120 Angestellte, bei der Physiotherapie sind es 7. Es gibt eine andere Klinik in Nairobi. REHAB ist der Name der Physiotherapie-Einheit.

Unterschiede zu LF: Wir können viel von der FP lernen, vor allem bzgl. Diagnose, Behandlungsprotokoll, Verbesserung des Assessments, Entscheidung, welche Übungen wir vorschlagen. Unterschiede im Umgang mit den PatientInnen: wir sind an passive Bewegungen gewöhnt, die FP richtet sich vor allem auf die alltäglichen Tätigkeiten und die Bewegungen, die dafür nötig sind. Sie nähert sich den PatientInnen anders, mit mehr Geduld. LF können von der FP lernen. Z. B. von den Ressourcen zu lernen. Bea arbeitet ressourcenorientiert, wir haben bisher eher die Defizite und Behinderung in den Mittelpunkt gestellt.

FP arbeitet mit WK1 und WK2. Sie hilft den KollegInnen und den PatientInnen. Sie hilft auch, die Kommunikation zwischen REHAB und den Ärzten zu verbessern. Die PO hat auch einen Gewinn: Protokoll speziell für die neurologische PatientInnen, damit nicht zu schnell eine Operation gemacht wird. Die Ärzte konsultieren uns zuerst. Auch im Kommunikationsbereich hat die Arbeit der FP zu einer Verbesserung beigetragen.

### **Special Education Professionals (SEP; Irene Owino), Kenia**

Erwartungen: sind erfüllt worden. Constanze hat lokale Physiotherapeuten trainiert. Isaak Makori ist jetzt eine lokale FP, die von ihr ausgebildet worden ist. Christian: es gibt Veränderungen, allerdings war es bis jetzt schwierig, seine Kenntnisse an eine lokale Person weiterzuvermitteln. Erst jetzt ist er in der Lage, dies zu tun. Er hat allerdings auch wichtige Dokumente erstellt.

Unterschiede zu lokalen Angestellten: unterschiedliche Sichtweise, unterschiedliche Herangehensweisen, bzgl. Diagnose, Zeitbegrenzung (3 Jahre), dadurch wird die Arbeit beschleunigt. Viel Druck auf der FP.

Wirkung auf die PO: Veränderungen bzgl. Prozesse, die mit Handouts dokumentiert sind. Bildung einer Physio-Gruppe. Nach dem Abschluss konnte Isaac übernehmen und die Gruppe weiterführen. Auch die Dokumente anwenden. Christian kann ab Juli mit einer lokalen Person zusammenarbeiten und seine Kenntnisse weitergeben. Das hängt allerdings von unseren finanziellen Möglichkeiten ab. Wirkung auf die Bevölkerung: die Leute waren sehr bedacht, von einer fremden Person zu lernen.

### **SANI Foundation (Michelle Chimuka), Sambia**

Erwartungen: zum Teil ja, zum Teil nicht, und die Koordinatorin weiss das. Als wir das Gesuch einreichten, ging es um die Entwicklung des Curriculums. Philipp hat viele Fähigkeiten bzgl. Beschäftigungstherapie, aber nicht bzgl. der Entwicklung eines Curriculums. Seine Sprachfähigkeiten sind nicht ausreichend; sein Englisch ist nicht fließend. Seine Rolle: er ist der Manager unserer Trainings, aber er hat keine Erfahrung in Management, auch nicht in der Schweiz. Das aber bräuchte er eigentlich. Deshalb ist es auch für ihn eine grosse Herausforderung. Er ist eine gute Ergänzung des Teams. Einige technische Bestandteile sind allerdings nicht vorhanden. Normalerweise managen die Experten sich selber. Ich muss ihn auch selber managen, was eine zusätzliche Aufgabe ist. Er braucht keine lokale Sprache zu lernen.

Die FP arbeitet direkt mit der begünstigten Bevölkerung. Alle bei uns haben Interaktion mit den Trainees. Wenn er den Staff unterstützen will, muss er die Zielbevölkerung kennen, also auch z.B. die Eltern. 10 Angestellte, sowie 3 lokale Freiwillige. Die FP ist Teil des Teams.

Unterschiede im Umgang: keine nennenswerten Unterschiede. Es geht mehr um den persönlichen Leadership-Stil. Philipp ist sehr stark auf Teamwork und persönliche Beziehungen fokussiert. Das

bringt er ins Team ein. Andere haben einen anderen Stil. Er ist nicht die Triebfeder für Handlungen oder der Initiator von Ideen.

Was unvorhersehbar ist: wie sich eine Person von aussen verhält. Aber er interagiert mit den Personen und den Trainees. Die Unterschiede sind nicht in erster Linie kulturelle. Am Anfang hatte er bestimmte Erwartungen, wie die Leute reagieren würden. Er hat aber sehr schnell gelernt. Z. B. so genannte kulturell bedingte Lügen. Allerdings kann man das den Leuten nicht einfach direkt sagen.

### **Mulele Old People's Village (Peter Musambachime), Zambia**

Erwartungen: sie wurden erfüllt und wir sind immer noch auf Kurs. Das frühere Projekt, also die Beschreibung war zutreffend.

Die FP arbeitet vor allem mit dem Staff und nur ganz selten mit den Begünstigten. Sie informiert sich bzgl. ihres Zustands, sie nimmt an den Teambesprechungen teil. Ich finde es wichtig, dass die FP die begünstigte Bevölkerung kennt, und damit die Basisprobleme.

Wirkung auf die PO: wir haben uns verbessert, wir unterstützen jetzt 35 alte Menschen, auch in den Dörfern, auch bzgl. der Landwirtschaft. Wir bauen zwei Gebäude und planen den Bau von 10 insgesamt. Die Organisation ist besser aufgestellt. Besser organisiert und strukturiert.

Könnte man dafür einen sambischen FP finden? Kein Problem, aber die Finanzierung ist das Problem. Das Problem ist das Geld. Es gäbe schon lokale Personen, die sogar gewillt wären, aber wir könnten sie nicht bezahlen. Es gibt lokales Fachwissen, aber viele möchten nicht ihren angestammten Job verlassen und zu uns kommen. Wenn das Geld da wäre, dann könnten wir fast sicher lokale Arbeitskräfte finden. Einige würden nicht aufs Land kommen.

Victor als lokale FP. Unterschiede zur ausländischen FP: anderes Alter, grössere Arbeitserfahrung, weitere Erfahrung. Arbeitsstil? Nein, kaum. Victor arbeitete auf einer anderen Farm.

### **Red Muqui (Javier Jahncke), Peru**

Erwartungen: wurden übertroffen. Ich habe einen Spezialisten erwartet, aber es kam eine FP, der viel mehr als seine Spezialität mitbringt. Er hat eine weite Perspektive und eine grosse Bereitschaft der Unterstützung. Er ist flexibel.

Unterschiede: Die Spezialität von Mattes haben wir nicht bei uns. Also hat er ein Alleinstellungsmerkmal. Die Leute bei Red Muqui sind da, weil sie engagiert sind. Für die MR-Arbeit braucht es unbedingt ein Engagement. Wir brauchen Fähigkeit und Empörung, um uns zu engagieren. Wir müssen bewegt sein, um zu bewegen. Mattes hat sich in der Sozialgeografie spezialisiert, hat also neue und andere Methoden. Und damit kann er uns aktualisieren, um an die Leute heranzukommen. In diesem methodischen Beitrag besteht ein wichtiger Unterschied.

Auch wenn Mattes kein Ketschua kann, gibt es im Team Leute, die das können. Wir ergänzen uns im Team. Nachteil einer ausländischen FP: Eine lokale Person ist verletzlicher angesichts der Konfliktivität. Allerdings haben wir ihn nicht Gefahren ausgesetzt. Früher gab es so einen Fall (Fabien), der sich in einem Protest engagiert hatte und in grosse Gefahr geriet. Das möchten wir vermeiden, sodass wir von bestimmten Reisen und vor öffentlichen Kundgebungen abraten. Lokale FP können sich politisch äussern. Politische Analysen können auch ausländische FP machen, aber sich öffentlich äussern eher nicht. Dies ist eine Frage der Sicherheit.

### **Centro Guamán Poma de Ayala (Lucio Quiñones), Peru**

Erwartungen: Als wir das Profil erstellen, dachten wir, die FP würde alles lösen. Also eine Super-FP. Also war das Profil ausgesprochen breit und vielfältig und sollte alles umfassen. Die Organisation hat diese Erwartungen nicht gefiltert und entsprechend darauf reagiert. Wenn COMUNDO das also durchlässt, dann gehen wir davon aus, dass die Organisation damit einverstanden ist. Das ist mit dem Posten von Anton passiert. Wir haben fast zwei Jahre gesucht. Es kam eine Deutsche, die mit bio-dynamischen Behausungen arbeitet, die aber nie etwas mit Südamerika zu tun hatte. Als wir mit ihr gesprochen haben, dachten wir: das ist die Person, die wir brauchen. Aber schliesslich hat sie sich zurückgezogen, und ich meinte, dass ich dies erwartet habe. Somit haben wir das Profil angepasst. Es muss ein Profil sein, das sich an unsere Kontexte anpasst und realistisch ist, damit weder die FP noch wir frustriert werden. Wenn wir aber realistisch sind, dann können wir viel

lernen. Bei Beat haben wir einen Fehler gemacht, dass es bei ihm niemanden gab, dem er seine Kenntnisse weitergeben konnte. Da die Zusammenarbeit nicht ewig ist, braucht es einen Sparring Partner, dem die Erfahrung und das Wissen weitergegeben werden kann. Ich würde das gerne sein, aber ich habe nicht die Zeit dazu. Dies hat sich mit Anton verbessert. In seinem Fall ist es eine Student der Umweltingenieur. Es muss immer jemand sein, der als *Contraparte* bestimmt wird. Dies ist der Fall bei Anton. Aber auch ohne dies gibt es natürlich viel Wissenstransfer. Jemand muss aber dafür auch vorbereitet sein und auch die entsprechende Vorbildung hat.

Einer der Erfolgsfaktoren ist dieser Transfer, aber mit dem nötigen Wissen. Aber nicht nur im Sinne einer Wiederholung, sondern im Sinne einer aktiven Auseinandersetzung, die erst Innovation ermöglicht. Die FP säht den Samen, der dann bei den lokalen MA aufgehen muss.

Unterschiede zu einer lokalen FP: es geht um die Bildung. Die ausländische FP ist systematisch und geordnet, sie erfüllt, was sie sagt. Unsere lokalen FP haben nicht dasselbe Niveau der Systematisierung. Sie sagen nie „Nein“. Die ausländische FP aber sagt Nein. Welches ist das verantwortungsvollste Handwerk? Schumacher, Schneider, Schreiner? Nein, der Friseur, weil er in einer bestimmten Zeit fertig ist. Die Forderung von Pünktlichkeit, *Cumplimiento*, usw. kann zwar schockieren, aber die direkte Art hat auch viele Vorteile (Beispiel Asunción). Wir können von dieser direkten Art auch viel lernen. Das ist ein Beitrag der FP: Nein sagen, fordern, direkt sein.

Beispiel Bernardo. Zuerst war er sehr direkt, aber er hat sich an die Art der Leute angepasst und sich andinisiert. Unsere Kultur ist mündlich. Es ist diskursiv. Ich bin auch so, ich mache auch viele Umwege und schweife ab. Aber ich glaube nicht, dass die direkte Arte der FP Probleme verursacht. Man darf den Bauern natürlich nicht sagen, sie seien faul. Ich war zehn Jahre in San Jerónimo tätig. Ich war zusammen mit den Bauern. Ich habe mit ihnen zusammengelebt. Da kam ein Agronom und sind in eine Gemeinschaft gegangen und er war sehr rassistisch: ihr sein faul und bearbeitet die Felder nicht. Aber die Bauern sagen, dass sie die Felder nicht bearbeiten, weil sie ruhen müssen. Die Erde verausgabt sich und muss nach der Ernte ausruhen. Es gibt eine bäuerliche Rationalität. Dies ist die Erklärung für das Verhalten der Bauern. Dasselbe gilt für die ökologischen Stockwerke. Wenn der Hagel oder Frost in einem Teil fällt, haben sie immerhin noch etwas aus anderen Stockwerken. Ich habe vor allem praktische Erfahrung.

Die FP haben manchmal zu wenig Geduld. Sie bringen eine bestimmte Effizienz-Mentalität mit, aber das ist auch bei uns ein Problem, der uns im Rahmen des Neoliberalismus ergriffen hat. Dies ist auch, was die internationale Zusammenarbeit von uns fordert. Auch hier geht es um einen Kulturschock, bei dem aber nicht nur die FP betroffen ist. Es hat aber auch mit der Zeit der Uhren zu tun.

### **Corporación Claretiana (Jaime León), Kolumbien**

Erwartungen: Im Fall von Alejandro galt es, Projekte zu unterstützen und das Team der Region zu stärken. Sein Beitrag war sehr wichtig; wir konnten die Arbeit in der Region verstärken. Ich konnte aus Sicherheitsgründen nicht mehr in die Region, also hat Alejandro das tun. Yina konnte beim Gerichtshof einiges erreichen bzgl. indigener rechte. Sie arbeitet mit einem kolumbianischen Anwalt. Das sind wirklich wichtige Resultate.

Bei der Projektentwicklung haben wir noch nicht genug erreicht. Deshalb wird Alejandro mehr im Büro sein, um die Projekte zu entwickeln. Yina geht sehr selten in die Gemeinschaften. Alejandro öfter nach Porvenir.

Unterschiede zu den anderen MA: alle sind Teil des Teams, die Unterschiede sind z.B. die Ferien. Sonst ist praktisch alles gleich, weil sie den Kontext kennen. Wir hatten auch einige Schwierigkeiten.

### **FORCULVIDA (Alexander Diaz), Kolumbien**

Erwartungen: Alicia hat die Erwartungen erfüllt. Wir wollten eher auch die Organisationsentwicklung. Alicia ist ein grosser Gewinn bzgl. des künstlerischen Aspekts. Sie ist eine grosse Unterstützung des Teams, die Arbeit im Netzwerk hat sich entscheidend verbessern, wir arbeiten in fünf Netzwerken auf nationaler Ebene. Ain den beiden Bereichen des Sozialen und Künstlerischen hat sich vieles getan, auch bzgl. der Arbeit mit den Familien der Kinder. Bzgl. der Institutionalität (Behörden, Gemeinde) gibt es eine Annäherung.

Unterschied zu den lokalen MA: eine lokale FP kennt den Kontext, hat die Erfahrung, also bewegt sich in unserer Kultur. Eine externe FP: wir hatten Angst, ob sie einen Kulturschock erleiden wird. Ein kulturell anderer Blick, den Alicia eingebracht hat. Aber sie hat sich sehr schnell eingegliedert, vor allem über das Künstlerische. Sie hat viele Wirkungen erzeugen können, vor allem auch wegen des sozialen Kontextes, in dem die Kinder leben. Ihre Art wurde sehr gut aufgenommen, vor allem ihre Menschlichkeit, ihr Stil, bei der Bevölkerung anzukommen. Sie ist eine Beobachterin und ihr Arbeitsstil hat anderen animiert. Es geht um die menschlichen Aspekte, sowohl innerhalb der PO als auch mit der Zielbevölkerung. Sie kommuniziert viel im Team. Es gab kaum Situationen, in denen Konflikte auftauchten. Die Kinder mögen sie, weil sie sehr affektiv ist. Sie musste lernen, Nähe und Distanz in ein Gleichgewicht zu bringen.

Eine ausländische Person weckt Neugierde. Die Leute öffnen sich und sind bereit, sich auf sie einzulassen. Sie kann eine grössere Nähe schaffen. Sie ist wie ein Spiegel und kann damit auch dem Projekt eine sichtbare Form geben. Und dasselbe gilt auch in der Gemeinschaft selber. Je mehr sie in der Gemeinschaft verankert ist, umso sicherer ist sie.

### **ACOVICRUZ (Lourdes Chávez), Bolivien**

Erwartungen: sie sind übertroffen worden. Wir haben viele Resultate, die wir so gar nicht erwartet haben. Sie hat sich den Raum erobert, weil wir als PO eine grosse Schwäche im Kommunikationsaspekt aufweisen. Sie hat ACOVICRUZ im Sinne der Kommunikation revolutioniert. Wir konnten ihr Fachwissen mit unseren eigenen Aktionen ergänzen. Nach drei Monaten haben wir uns Gedanken gemacht, inwiefern wir die ursprünglichen Erwartungen erweitern könnten. Bei Nicole sind die Bedürfnisse der PO und das Profil der FP einander sehr nahe gekommen.

Arbeitsstil und Organisation der Arbeit: es gibt einen fundamentalen Unterschied. Hier in Bolivien geht es meistens darum, dass die Leute sich an den Chef hängen und von ihm abhängig sind. Dies ist weniger der Fall, wenn jemand aus dem Ausland kommt. Also gibt es ein viel direkteres Feedback, es gibt eine viel horizontalere Beziehung zwischen den Hierarchien.

Zielbevölkerung: Unsere Zielbevölkerung sind die Repräsentanten der Zivilbevölkerung der Gemeinden für die Kontrolle der Regierenden. 56 Gemeinden. Die FP hat mit diesen Repräsentanten und dem daraus erfolgenden Direktorium zu tun. Der Leiter dieses Direktors ist Teil des technischen Teams von ACOVICRUZ. Die FP hat sowohl direkt wie indirekt mit den Repräsentanten zu tun. Zum Beispiel wenn es um Erfahrungskapitalisierung geht, dann direkt. Dies ist bei der Dokumentation der Fall. Die FP wird mit der Website, mit den *Social Media* von ACOVICRUZ assoziiert.

### **UCANS (Rafael Lovo), Nicaragua**

Erwartungen: Es bestand eine grosse Erwartungshaltung. Er war Chemischer Ingenieur, und wir sind eine agrarische Organisation. Zuerst sollte er alle Bereiche von UCANS kennen, die Menschen und die Regionen, um Schwerpunkte zu setzen. Er hat sich sehr gut eingegliedert (*se enchufó bien*). Das erste Ziel war, verschiedenen Projekte auf den Markt zu bringen, was so nicht zum Schwerpunkt der FP gehörte. Dafür gab es neue Schwerpunkte, wie etwa die Bildung junger Leute. Das wichtigste ist die Mitarbeit beim Projekt des *Geo-Parque Río Coco*, was nationale Bedeutung hat. Jetzt ist er an der Uni La Salle und ist immer noch indirekt mit dem Projekt verbunden. Ein anderes Projekt ist „*Caramelo duro*“, was Einkommensförderung für junge Leute beinhaltet. Wir konnten nicht alle Projekte beenden, wegen den drei Jahren, die eigentlich zu kurz waren. Auch bzgl. der Herstellung von Kunsthandwerk war der Beitrag von Mirko entscheidend. Die ist für die Jugendlichen sehr wichtig, weil sie damit eine Einkommensquelle haben.

Die Projektziele waren anfänglich zu theoretisch und Ambitioniert und mussten im Verlauf des Einsatzes angepasst werden. Dies wegen den Veränderungen aufgrund politischer Ereignisse und aufgrund der Erwartungen der Zielbevölkerung. Somit haben wir Anpassungen gemacht.

### **Apostolic Vicariate Bontoc-Lagawe (Bsh. Valentin), Philippinen**

Erwartungen: Sie sind auf der Linie dessen, was wir tun. Jenni hilft beim Programm für Kinder und möchten die Befragung zum Thema der Sucht zu Ende führen. Es geht um Video-Games, *Energy-*

*Drinks*, Spiele, Drogen usw. Somit sind wir in der Lage, auf die Bedürfnisse der Bevölkerung einzugehen.

Unterschiede im Arbeitsstil: Die ausländischen FP sind ausgesprochen engagiert und haben eine hohe Arbeitsmoral. Sie erfüllen, was sie versprechen, bzw. was vorgesehen ist. Sie sind sehr effizient und schnell in der Ausführung. Die lokalen Mitarbeitenden dagegen haben bestimmte Probleme mit ihren Haltungen.

Die Sprache spielt nicht so eine grosse Rolle, weil alle Englisch verstehen. Die FP brauchen keine andere Sprache zu lernen. Natürlich gibt es einen kulturellen Schock. Wir verstehen uns gegenseitig auf Englisch.

Wirkungskreise: die FP arbeiten mit der Zielbevölkerung, z.B. Sara und Mona. Ihre Aktivitäten werden in den verschiedenen Pfarreien umgesetzt.

### **Fe y Alegría (Marcela Navarro), Nicaragua**

Erwartungen: Meine Erwartungen sind mehr als 100% erfüllt worden. Ich sehe in ihrer Arbeit, dass sie sehr gute Beziehungen hat, viel Empathie, dass sie sich sehr gut verbindet. Leider musste sie frühzeitig abbrechen, wegen der schwierigen Situation in Nicaragua. Nach einer anfänglichen Phase der Anpassung konnte sie viel von ihrer Erfahrung mit uns teilen. Sie verliess vor 20 Tagen Nicaragua; dies war nicht so vorgesehen.

Unterschiede zu lokalen MA: zum Beispiel bezüglich Haltungen und Werte, Disziplin, Respekt, Solidarität, *Compañerismo*. Vor allem bzgl. des Engagements.

Auch ist sie sehr gut organisiert, mit einer hohen Ethik, sehr gute Planung, respektiert die Meinung anderer.

Wirkungskreise: ich würde sagen, 50%/50%. Also einerseits mit *Fe y Alegría*, andererseits mit den SchülerInnen. Die FP arbeiten bzgl. der institutionellen, methodologischen und strategischen Stärkung der PO. Z.B. Weiterbildung der LehrerInnen. Sie haben einen Beitrag für die strategische Planung von *Fe y Alegría* zu tun. Aber sie hatten auch immer mit den SchülerInnen zu tun. Auch mit den LehrerInnen und den Eltern, und zwar direkt. Vieles geschah in dieser direkten Form.

### **Pro Habitat (Antonia Terrazas), Cochabamba, Bolivien**

Erwartungen: eine der ersten Erwartungen war, im operativen Sinne Pläne zu zeichnen. Aber schon bald ging es um ein neues Projekt mit einer neuen Organisation. Somit wurden unsere Erfahrungen übertroffen. Wir konnten eine ganzheitliche Intervention im gesamten urbane Bereich entwickeln: juristisch, sozial, technisch. Und so wurden ganzheitliche Prozesse möglich.

Sein Vertrag wurde verlängert. Es gab nach drei Jahren neue Ziele: zuerst wäre die FP ein Techniker mehr, aber nachher ging es darum, bei der Planung neuer Projekte mitzuarbeiten und eine ganzheitliche Methodologie einzubeziehen. Dies hat eine Entwicklung verschiedener Zugangswegen ermöglicht.

Wirkungskreise: Für uns sind das zwei Komponenten, die zusammengehen müssen. Es geht also nicht um eine reine Schreibtischarbeit. Die FP muss auch mit den sozialen Organisationen im Kontakt sein und mit ihnen zusammenarbeiten. Ohne diesen Kontakt ist die gesamte Arbeit unmöglich. Es geht um eine Arbeit mit der Bevölkerung, nicht für sie. Zum Beispiel eine Intervention bzgl. der Epidemie der Chagas, wozu eine gute Wohnsituation entscheidend ist. Von der Gesundheit also zur Behausung, und von dort zur gesamten Stadtplanung, die juristisch, soziale und technische Komponenten beinhaltet, also ganzheitlich ist.

Bei der Bevölkerung besteht die Wirkung in einer besseren Wohnsituation. Bei Pro Habitat ist die Wirkung der Arbeit der FP der Aufbau einer ganzheitlichen Methodologie, um mit der Bevölkerung zu arbeiten. Also legal, sozial und technisch. Zuerst hat man ein Dokument erarbeitet, das man jetzt im Rahmen eines Projektes umsetzt und zugleich Gelder dafür sucht. Pro Habitat ist dauernd innovativ und auch die Institutionen kennen uns immer besser und wissen unsere Arbeit zu schätzen. Damit sind Allianzen möglich..

## **Themenbereich C: Zu den beiden Wirkungskreisen und dem *Attribution Gap***

### **CURE International (Marygoretti Kilonzo), Kenia**

Erwartete Resultate: 25 Partner von CURE in Kenia, verschiedene POs von COMUNDO haben uns besucht. Die PatientInnen sollten auf lokalem Niveau erreicht werden. Deshalb ersuchen wir um eine Verlängerung. Der Erfahrungstransfer soll über Workshops und Konferenzen in Nairobi erfolgen.

Faktoren: Mangel an Arbeitskräften, damit sich die FP wirklich ihren Spezialitäten widmen kann. Relativ langsames Prozedere und Akzeptanz. Christliches Krankenhaus. Keine Probleme seitens des Gesundheitsministeriums.

### **Special Education Professionals (SEP; Irene Owino), Kenia**

Wirkungsmessung: Wir haben Krankengeschichten der Kinder und ihrer Fortschritte. Auch Feedbacks der Eltern. Wir haben statistische Angaben zur Anzahl Kinder, die wieder in den regulären Schulunterricht zurückkehren konnten. Monitoring und Evaluation: seit einem halben Jahr etabliert. Situationsanalysen alle drei Monate. Bzgl. Kommunikation: Plattform in den sozialen Medien; Networking mit Organisationen, die im selben Feld tätig sind.

SEP hat sich in den letzten drei Jahren verbessert. Zuerst waren wir nur eine Freiwilligengruppe. Christian hat sehr stark dazu beigetragen, dass die Organisation bekannt ist (Website, Wahrnehmung). Veränderung des Images durch Sichtbarmachung. Es wäre schön, wenn auch die Regierung dies zur Kenntnis nähme und uns unterstützt.

Faktoren: Organisationen, die in diesem Bereich tätig sind; MR-Gruppen und *Pressure Groups*; größeres Bewusstsein bzgl. Aberglaubens bzgl. Behinderungen. Auch im politischen Bereich gibt es behinderte Personen, die ins Parlament gewählt worden sind. In der Schule sollte das Thema noch mehr präsent sein. Die Schulen haben allerdings nicht die nötige Einrichtung, um behinderte Kinder aufzunehmen. Die *Policies* sind aber bereits vorhanden.

Negative Faktoren: kulturelle Vorurteile; traditionelle Glaubensvorstellungen, vor allem bei den Massai. Wir sind eine relativ kleine Organisation und können nicht überall Bewusstseinsbildung betreiben. Man versteckt noch immer Menschen mit einer Behinderung. Die Bürokratie der Regierungsorganisationen verhindert einen Prozess der Sensibilisierung. Viel Energie und Zeit geht verloren.

### **SANI Foundation (Michelle Chimuka), Sambia**

Ziele: 1) Ein Curriculum für das Training zu entwickeln, das von der nationalen Regierung akkreditiert wird, 2) ein Handbuch zu erarbeiten für unsere Trainer, die mit Behinderten zu tun haben, und 3) das Training selber mit den Trainern zu realisieren. *To upscale the staff*. Im Moment ist er in einer Transitionsphase.

Er behandelt nicht die Behandelten selber. Er ist ein Trainer für die Trainer.

Wirkung für die PO: ein Curriculum und Trainingsprogramm zu haben, damit wir ein einheitliches Programm und damit grössere Glaubwürdigkeit haben. Damit erhalten wir eine Struktur, aber auch eine Glaubwürdigkeit und Sichtbarkeit. Die Organisation sollte auch von der Regierung Unterstützung bekommen.

Messinstrumente: wir haben kein Monitoring- und Evaluationssystem, aber wir haben wöchentliche Berichte der Trainer, aber auch zu den Fortschritten, die die behandelten Personen machen.

Berichtswesen: die Trainer berichten über ihre eigene Tätigkeit, aber auch über die Fortschritte ihrer Zielpersonen. Es muss eine Verbesserung der Produktivität der Trainees geben, (Küche, Garten usw.). Es geht auch darum, dass die Trainees ausserhalb von Sani bestehen können und z.B. ihren Job behalten.

Faktoren: Staff, Eltern und ihre Einstellung, Bevölkerung und die Arbeitgeber, sobald die Behinderten einen Job haben; ein wichtiger Teil der Arbeit der FP besteht im Kontakt mit den zukünftigen Arbeitgebern. Arbeitsmarkt und seine Offenheit für Behinderte.

### **Mulele Old People's Village (Peter Musambachime), Sambia**



Ziele der FP: Manager-Fähigkeiten, Buchhaltung, IT-Kenntnisse. Jetzt sind wir auf Kurs. Wenn sie geht, soll die PO selber weitergehen können, mit 10 Häusern. Und zwar, um zu Einkommen zu kommen. Wir möchten die Gebäude vermieten, um das Projekt zu finanzieren.

Wirkung auf die begünstigte Bevölkerung: Lebensmittel verteilen in den Dörfern, was auf ihre Initiative zurückgeht. Damit sind die Familien gestützt. Wir versuchen, ihnen eine ausgewogene Ernährung zu geben. Wir haben keine Unterstützung von der Regierung. Es gibt zwei Altersheime der Regierung. Ab 65 erhalten die alten Menschen ganz wenig Geld. Jetzt verändert sich das System mit einem allgemeinen sambischen Sozialversicherungssystem.

Ohne die Unterstützung durch Li und den Norden könnten wir unser Projekt nicht durchführen und wäre die Situation der alten Leute viel schlechter.

### **Red Muqui (Javier Jahncke), Peru**

Ziele: die Methoden mit den sozialen Bewegungen erneuern; auf eine technische Unterstützung eines Spezialisten zählen können bzgl. Geografie, Umwelt und Gemeinschaften. Er hat sich dafür auch speziell vorbereitet, spezifisch bzgl. Kartografie. Dies ist ein wichtiges Ziel: eine Landkarte zu allen möglichen Bedürfnissen zu erstellen. Damit ist auch die Analyse gegeben. In den Gemeinschaften die Menschen in der Entwicklung von Agenden zu unterstützen, was denn die Menschen eigentlich möchten. Und zwar im Sinne eines Post-Extraktivismus. Analyse von Umweltverfahren und Machbarkeitsstudien.

Wirkung bei der PO: die FP hat die Herausforderung angenommen und sich ins Team eingefügt; er hat auch Alternativen für Red Muqui entwickelt. Z.B. in Beziehung auf die Beziehung mit der Humboldt-Universität. Das Thema hat sich aus der Debatte um den Post-Extraktivismus ergeben. In Peru ist die akademische Debatte bzgl. Bergbau sehr parteiisch zugunsten des Extraktivismus. Wir haben Beziehungen mit der Uni San Marcos, aber es geht dabei um persönliche Beziehungen und nicht um eine institutionelle Beziehung. Sie interessiert sich für die Sozialgeografie. Also gibt es eine interessante Verbindung zwischen FP und Uni. Ausländische Unis sind sensibler für das Thema. So hat die katholische Universität ihr Profil bzgl. dieser Thematik geändert. Mit den Sozialwissenschaften haben wir mehr Nähe, nicht aber mit Recht und Naturwissenschaften. Intern kritisiert man uns wegen unserer Antihaltung zum Bergbau. Aber die ausländische Meinung zählt mehr, und deshalb suchen wir Allianzen. Dies hat in Peru mehr Gewicht. Damit ist es einfacher, eine Debatte mit der Regierung zu führen. Die ausländischen Universitäten stehen nicht unter dem Druck, den die einheimischen haben, vor allem die staatlichen.

Wirkungen bei den sozialen Bewegungen: sie besser zu erreichen aufgrund der partizipativen Methoden, in den Prozessen der Diskussion. Präsentation der Information, die viel freundschaftlicher ist. Die Kartografie eignet sich dazu sehr gut, weil sie einfach zu verstehen ist. Damit hat die Bevölkerung die Möglichkeit, ihre Ressourcen, Problemfelder und Alternative unmittelbar zu sehen. Die FP arbeitet sowohl mit der Zielbevölkerung als auch mit den *Facilitadores* der NGOs. Die meisten Personen der Gemeinschaften sprechen nicht Ketschua. Wir arbeiten in einem Netzwerk und können uns somit gegenseitig unterstützen. Wir haben unterschiedliche Spezialisten und können uns gegenseitig ergänzen. Wir geben unseren Mitgliedorganisationen Unterstützung und gehen mit ihnen aufs Land. Sie sind die Initiativnehmer, wir unterstützen sie dabei.

Attribution Gap: kann man unterscheiden zwischen den Ergebnissen, die von Red Muqui ausgehen, und anderen? Wir transferieren Erkenntnisse, die wir gemacht haben, wie zum Beispiel die Landkarten, an die Bevölkerung. Das ist ganz klar uns zuzuschreiben. Das hat die PO mit der Unterstützung der FP gemacht. Wenn zum Beispiel ein transnationales Unternehmen sich zurückzieht, ist dies vor allem ein Erfolg des sozialen Kampfes der Bevölkerung, aber wir haben mit unserer Unterstützung dazu beigetragen. Wir machen auch Lobbyarbeit, aber letztlich ist es die Bevölkerung, die sich gegen die transnationalen Unternehmen wehrt. Im Kongress haben wir Leute, die unsere Sache unterstützen. Auch das Gesetz haben wir auf unserer Seite. Wir decken sie mit Information ein. Diese Arbeit machen wir dauernd. Das Thema der *Incidencia Política* und des *Cabildeo* ist zentral. Wir sind eine Organisation, die national tätig ist. (Zeigt verschiedene Publikationen). Diese Dokumente dienen den Entscheidungsträgern für ihre politische Arbeit. Erst jetzt versteht man die Wichtigkeit dieses Themas. So hat eine Kongressistin eine Gesetzesvorlage

zu den Abfällen der Bergbauaktivität eingebracht, die wir vorbereitet haben. Wir bereiten die Debatte vor und machen Vorschläge. Aber die Bevölkerung selber zeigt uns, was sie wirklich möchte, welches ihre politische Agenda ist usw. Es geht uns also vorwiegend um eine Basisarbeit der Sensibilisierung.

### **Centro Guamán Poma de Ayala (Lucio Quiñones), Peru**

Ziele: Wir möchten etwas in kurzer Zeit (3 Jahren) erreichen. Wir brauchen nicht jemanden, der uns eine Solarheizung einrichtet. Vielmehr möchte ich jemand, der uns hilft, die Wirkung zu messen. Wir brauchen eine Alternative zum Holzofen, aber weil wir Erdgas haben, sollte man die verschiedenen Energieformen systematisieren und somit eine praktische Forschung bei den Bauerngemeinschaften machen. COMUNDO könnte also einen Beitrag bzgl. der Wirkung der verschiedenen Energieformen leisten.

Die Wirkung ist vor allem bei den Bauern selber zu sehen. Eine Bauernfrau hat mir erzählt, dass ihre Tochter sich oft duschen wollte, weil das Wasser warm sei. Alle kommen und stehen Schlange, um zu duschen. Also hat die Solardusche eine grosse Wirkung. Für uns selber hat sich damit nichts verbessert, aber für die Familie schon. Die FP arbeitet mit beiden: der Bevölkerung und seinen KollegInnen. Die Wirkung bei der PO ist vor allem der Wissenstransfer, bei der Zielbevölkerung ist die Wirkung viel grösser: Hygiene, Zufriedenheit, Veränderung bei den Gewohnheiten der Hygiene. Also kann man den Zusammenhang direkt feststellen.

Attribution Gap: die unmittelbare Wirkung ist die Veränderung von Gewohnheiten, und dies ist direkt der Arbeit des FP zuzuschreiben. Aber dies kann wiederum neue Wirkungen nach sich ziehen, wie Verbesserung des Gesundheitszustandes, die aber nicht mehr einfach der FP zuzuschreiben ist. Wenn ein Kind lesen, kann, ist das nicht einfach dem Lehrer zuzuschreiben.

Wir müssen die Ziele des Einsatzes ganz klar fassen, um die entsprechende Wirkung messen zu können. Dann sind die Resultate auch den entsprechend Akteuren zuzuschreiben.

Instrumente der Evaluation: Wir haben Fisken für das Monitoring, mit einer Basislinie, und dann haben wir den Zielwert (z.B. Temperaturen). Am Schluss machen wir eine Evaluation und vergleichen das Ergebnis mit den Anfangswerten.

### **Corporación Claretiana (Jaime León), Kolumbien**

Wirkungen: bei Yina ist 60% für die PO und 40% für die Gemeinschaften; bei Alejandro ist es wohl 50% und 50%. Aber dieses Verhältnis wird sich ändern wegen neuen Prioritäten. Die Wirkung von zwei Anwälten ist natürlich viel grösser. Bei Alejandro gibt es jetzt ein Projekt, um den Gemeinschaften beizustehen. Beide sind sehr professionell und zugänglich.

Diese Wirkungen waren in der Projektbeschreibung enthalten, auch die direkte Arbeit mit der Bevölkerung. Es ist wichtig, dass die FP den direkten Kontakt mit der begünstigten Bevölkerung hat. Es geht bei uns nicht um Büroarbeit; das Büro ist nur Zentrum der Operationen. Der Kontakt konfrontiert uns mit der Realität. Die meisten Gemeinschaften sind zwei- oder dreisprachig, aber man braucht keine Kenntnis einer indigenen Sprache. Es gibt ein anderes Team, das lange Zeit bei einer Gemeinschaft lebte, und das war schwieriger.

Direkte Wirkung bei der begünstigten Bevölkerung: sie hat einen direkten Kontakt und weiss sich begleitet und beraten. Die Gemeinschaften wissen, an wen sie sich wenden müssen und wo sie Hilfe holen können. Das ist eine direkte Wirkung der Arbeit der FP. So haben wir letztes Jahr in einer Gemeinschaft eine Anhörung durchgeführt, was vorher noch nie geschehen ist. Wir haben regelmässige Berichte, aber keine anderen Instrument, um dies zu messen. Vor allem das Zeugnis der Menschen. Wir gelangen an mind. 5000 Menschen.

Andere Faktoren: Exklusion der indigenen Völker; Gewalt; Abwesenheit des Staates. Die institutionelle Verwahrlosung. Gibt es andere Akteure? Zum Beispiel eine andere Korporation, die mit den Opfern von Landraub und Vertreibung arbeitet. Auch die kath. Kirche arbeitet in diesem Bereich. Mit dem Staat aber nicht, weil er nicht da ist und nichts tut, zudem auch korrupt ist. Die Gemeinschaften merken, dass sie selber zu Subjekten werden und ihre Rechte einfordern können. Sie erlangen allmählich wieder ein Selbstbewusstsein, nach einer langen Phase der Exklusion. Ein wichtiger Faktor ist natürlich die Korruption, die den Gemeinden viel Geld vorenthält. Dadurch gibt es immer wieder Bedrohungen und Erpressung. So gab es sogar gegen mich ein Verfahren.

### **FORCULVIDA (Alexander Diaz), Kolumbien**

Es gab eine Neudefinition der Ziele. Ein Ziel war, die künstlerische Qualität zu verbessern, ein anderes, die OP zu stärken. Stärkung der PO: im institutionellen Sinne, wie können wir den Prozessen Kontinuität verleihen und uns in der Bevölkerung verankern. Wir möchten auch, dass die PO sich in Zukunft konsolidieren kann. Deshalb haben wir ein Koordinationsteam und ein Unterstützungsteam geschaffen, und wie die FP dies unterstützen kann. Als wir den Lebenslauf gesehen haben, fiel ihre dramaturgische Qualifizierung ins Auge. Als sie hier war, haben wir die Stärkung des Netzwerkes zugunsten einer Verbesserung der künstlerischen Qualität etwas relativiert.

Wir haben Instrumente des Monitoring und Evaluation, seitdem wir mit COMUNDO im Kontakt sind. Letztes Jahr haben wir mit verschiedenen Formaten und Instrumente angefangen. COMUNDO fordert von uns eine gewisse Dynamik bei der Erfassung der Eckwerte.

Ziel ist es, den Kindern und Jugendlichen eine neue Perspektive zu geben. Wie misst man das? Wir haben eine Art bildende Schule: wir können feststellen, wie viele eintreten, bleiben und schliesslich abschliessen. Dies hat mit dem bildenden Charakter zu tun. Aber es gibt auch Gruppen, die in einem Prozess stehen und wo die Bildung eher sporadisch und prozesshaft ist.

Einige Junge sind mit der Organisation nicht mehr im Kontakt, aber viele sind zurückgekommen und machen Teil des Koordinationsteams aus, bzw. bilden das Unterstützungsteam. Sie sind wegen Studien oder Arbeit weggegangen, aber kehren jetzt wieder in einer anderen Funktion zurück. Einige studieren jetzt an der Universität oder bei einer Zirkusschule.

Andere Faktoren: Kontext von Aguablanca, interne Vertreibung und Armut, Jugendbanden, Drogenhandel, Kleinkonsum von Drogen, Sicherheitsfragen. Dadurch wird die Situation sehr kompliziert und beeinträchtigt unsere Arbeit. Aguablanca ist ein Ort, wo viele Vertriebenen zusammenkommen. Dadurch wird es sehr konfliktbeladen. All dies sind Faktoren, die unsere Arbeit beschränken und schwierig machen. Wir können nur bis acht Uhr abends tätig sein, aus Sicherheitsgründen.

### **ACOVICRUZ (Lourdes Chávez), Bolivien**

Ziele des Einsatzes: wir brauchen eine Systematisierung der Erfahrungen der verschiedenen sozialen Akteure. Nicht nur im Sinne von Dokumenten, sondern auch als Videos, Aufzeichnungen usw. Die FP sollte diese Prozesse dokumentieren. Mit diesem Material werden wir in den sozialen Medien präsent. Wir kombinieren die Systematisierung, das direkte Wort, die Aktion mit den Rollen der verschiedenen sozialen Akteuren, damit sie zu Wort kommen und dies in ihrem Kontext weiterverbreiten.

Die Wirkungen innerhalb der PO: bessere Instrumente zu haben, um mit den Akteuren zu teilen. Wir als *Facilitadores* und technische Personen können uns darauf berufen. Dies führt zu einer Stärkung und einem besseren Image der Po in der Öffentlichkeit. Wir sind in der Gesellschaft besser sichtbar. Wir sind in den Kommunikationsmedien besser präsent.

Wir konnten viel mehr Austausch bewirken. Wir haben eine virtuelle Plattform, die rege benutzt wird, vorwiegend mittels WhatsApp. Dies geschieht täglich, und zwar zwischen den verschiedenen Mitgliedern der Munizipien, zwischen den Munizipien und mit dem Direktorium. Damit werden Erfahrungen anderer zugänglich, um selber zu neuen Aktionen zu kommen. Dies führt zu mehr Selbstwertgefühl und Sicherheit der Akteure. Die Erfahrung ist sehr wichtig, jenseits der Gesetze. Attribution Gap: Faktoren, die nicht von der PO abhängig sind. Legitimität der sozialen Akteure in ihren Sektoren. Dies hängt von der Autonomie der Gemeinden ab. Wir sind keine Akteure: wir sind *Facilitadores*, Begleitende, *Asesores*. Negative Faktoren: geringe Ressourcen und ein schwacher politischer Wille der öffentlichen Hand, bei der Korruptionsbekämpfung wirklich tätig zu werden. Wir haben sehr gute Gesetze, aber bei der Implementierung sind wir sehr schlechte Akteure, die Gesetze werden nicht angewandt. Damit wird die Ausübung der Bürgerpflichten erschwert. Die reale Regierungsführung ist sehr schwach; zwischen Funktionären und der Zivilgesellschaft herrscht meistens eine Art von Feindschaft. Wir fördern dagegen die Ausübung der Bürgerrechte und kommen somit in Konflikt mit der öffentlichen Hand. Nicht in allen 57 Gemeinden herrscht das gleiche Niveau von Bewusstsein und Engagement.

### **UCANS (Rafael Lovo), Nicaragua**

Wirkungskreise: UCANS ist eine Korporation mit einer eigenen Dynamik. Aufgrund der Arbeit der FP hat die Dynamik deutlich zugenommen. Wie können wir die Brücke zu den Bedürfnissen der Bevölkerung schlagen. Vor der Revolution gab 40 % es Analphabetismus. Also haben wir auch in dieser Hinsicht gearbeitet, sodass die Kinder der Mitglieder eine bessere Ausgangslage haben. Zudem haben wir die Saatgüter verbessert, um den Multinationalen etwas entgegenzusetzen. Dies alles ist eine Wirkung, die auf verschiedene Faktoren zurückzuführen ist. Wir möchten nicht die Bevölkerung reich machen, aber ihr neue Perspektiven in der Landwirtschaft geben.

Diese Erfolge haben sowohl mit der Organisation als auch der FP zu tun. Es gibt konjunkturelle Faktoren. Wir haben einen strategischen Plan, der bis 20211 reicht. Daraus leiten wir die POAs ab. Dies sind Faktoren, die uns leiten. Eine FP bildet einen Teil all dieser Planung. Die FP kennt die gesamte Organisation, um sich als Teil derselben zu fühlen. Auf dieser Grundlage kann er uns neue Perspektiven eröffnen.

Wegen der aktuellen politischen Situation müssen wir Anpassungen an unsere Pläne, auch wenn wir in unserer Region (Madriz) bis jetzt keinerlei Gewalt erlebt haben. Viele internationale Organisationen haben sich zurückgezogen oder befinden sich in einem Prozess des Abwartens und Evaluierens. Sonst aber arbeiten wir relativ unter normalen Bedingungen. Wichtig ist aber zum Beispiel jetzt auch der Klimawandel, an den wir uns anpassen müssen. Aber ich bin überzeugt, dass die Situation in Nicaragua wieder friedlich und stabil wird.

### **Apostolic Vicariate Bontoc-Lagawe (Bsh. Valentin), Philippinen**

Ziele: Das Programm für Kinder sollte stehen mit einem professionellen Hintergrund. Der Staff sollte gelernt haben, wie er mit den spezifischen Bedürfnissen der Kindern umzugehen hat, speziell im psychologischen Sinne. Die Ablösung ist wichtig: die lokalen Mitarbeitenden des Centers sollten fähig sein, das Programm ohne fremde Hilfe weiterzuführen.

Die meisten FP arbeiten auch mit den KollegInnen, um sie zu befähigen, ihre Arbeit weiterzuführen. Eines dieser Instrumente ist ein Handbuch.

Andere Faktoren: Als apostolisches Vikariat versuchen wir auch auf nationalem Niveau Einfluss zu nehmen, zum Beispiel wenn es um die Bewahrung der natürlichen Ressourcen der indigenen Völker geht. Früher wurden die indigenen Völker auch rechtlich benachteiligt, aber jetzt haben wir mehr Möglichkeiten, ihre Rechte einzufordern. Und das ist auch eine Aufgabe der Kirche. Es geht auch um den Zugang zu den natürlichen Ressourcen, z.B. Wasser, die für die indigenen Völker wichtig sind.

Wir haben eine Programm, das von Japan unterstützt wird und mit dem Colombia Plan verbunden ist, um den Drogenhandel zu reduzieren und den Drogenabhängigen beizustehen. Jenni ist in diesem Bereich tätig, es geht um die Behandlung von Süchtigen.

### **Fe y Alegría (Marcela Navarro), Nicaragua**

Ziele: strategischer Plan; Arbeitsschwerpunkte. Der Bereich der sozialen Promotion stand im Zentrum. Es geht um Führungsqualitäten der Studierenden. Sie arbeitet mit den jungen Menschen, damit sie die Fähigkeiten des Studierens verbessern. Gibt es Resultate. *Fortalecimiento de liderazgo*.

Es gibt jetzt junge Leute, die in Führungspositionen sind und ihre Sache sehr verantwortungsvoll erfüllen. Die Kinder haben mehr Disziplin in ihren Studien. Auch die Eltern haben ein höheres Bewusstsein bzgl. ihrer Rolle, da in Nicaragua die Eltern sich meistens kaum mit der schulischen Erziehung beschäftigen.

Es gäbe auch in Nicaragua Leute, die diese Aufgabe erfüllen könnten. Es gibt Nachfolger von Nicole, die ihre Arbeit weiterführen. Dies ist im strategischen Plan vorgesehen.

Externe Faktoren: Das ist unvorhersehbar. Wir sind zwar zuversichtlich, dass die Situation in Nicaragua verbessern wird. *Fe y Alegría* ist für ganz Nicaragua eine Referenz der Qualität und Verantwortungsbewusstsein. Wir haben in der ganzen Krise nicht einen einzigen Tag unterbrochen. Wir werden uns weiter stärken, und dies vor allem aufgrund unserer hohen Professionalismus. Die Regierung ist sehr gut auf uns zu sprechen und sieht uns als Beispiel für den öffentlichen Sektor.

Die öffentlichen Schulen haben viel grössere Probleme. Wir arbeiten mit einigen von ihnen zusammen und unterstützen sie nach unseren Möglichkeiten in ihren Prozessen. Die Beziehungen zum Erziehungsministerium sind sehr gut. Wir kooperieren und koordinieren sehr gut mit den Autoritäten. Auch auf nationaler Ebene gibt es viele dieser Synergien.

### **Pro Habitat (Antonia Terrazas), Cochabamba, Bolivien**

Externe Faktoren: 2013, als Alain anfang, gab es einen schwierigen Faktor, nämlich die Policy der Regierung gegenüber den NGOs. Das machte es uns schwierig, uns selber zu stärken und die Arbeit gut zu machen. Es gab eine negative Presse bzgl. den NGOs, aber wir sind immer treu geblieben. Unsere Alliierten sind die Familien und sozialen Bewegungen. Seitdem gibt es eine gewisse Veränderung in der Haltung der Regierung, weil sie inzwischen auf uns zurückgreifen und uns um Rat und Expertise fragen. Z.B. bzgl. der Politik der ganzheitlichen Entwicklung von Städten. Damit sind wir praktisch dem Anliegen der Regierung zuvorgekommen und können entsprechend darauf reagieren. Viele Organisationen, die mit Wohnraum arbeiten, sind inzwischen von der Regierung konsultiert worden. Dies ist ein positiver Faktor für unsere Arbeit.

Andererseits haben wir auch bei der Gemeinde unsere Vorschläge eingebracht, welche diese ausgezeichnet fand. Dasselbe haben wir beim Vize-Ministerium für *Viviendas* eingebracht. Dieses ganzheitliche Projekt wurde mit Wohlwollen aufgenommen. Aber leider gibt es für dessen Umsetzung nicht genügend finanzielle Ressourcen. Die Gemeinden müssten Kredite aufnehmen. Wir suchen also andere Alternativen. Die meisten interessieren sich für die Planung, für die städtische Entwicklung und *Saneamiento*. Das bedeutet, dass sie dafür aber externe Konsultoren unter Vertrag nehmen. Wir brauchen sehr viel Zeit, um die nötigen Mittel für die Umsetzung zu finden. Die Bürokratie ist gewaltig und hindert uns daran, unsere Arbeit zu tun. Es geht nicht um Konkurrenz unter verschiedenen Akteuren; wir würden einfach mit-verantwortliche Ausführende sein, zusammen mit den externen Konsultoren. Auch wenn wir gute Allianzen mit Regierungskreisen haben, fehlt uns leider das Geld, um tatkräftig an den Vorhaben beteiligt zu sein.

Wie kann man die Verbesserung der Situation messen? Für das Projekt, das wir jetzt initiiert haben, haben wir eine Basislinie definiert und können darauf aufbauend evaluieren. Im ersten Projekt sind wir zumindest zum Niveau der Auswertung gelangt. Wir sind *Facilitadores*, wir sind nicht die eigentlichen Akteure, sondern teil des sozialen Prozesses. Das bedeutet auch, dass uns oft die Hände gebunden sind, wenn die sozialen Bewegungen nicht wirklich wollen. Das kann sich zu einer Schwäche herauskristallisieren. Wir haben aufgrund der 25 Jahre unseres Bestehens eine Art *Memoria histórica* verfasst. Darin scheint auch unser Kampf auf, den wir zusammen mit den sozialen Bewegung bei den Regierungskreisen geführt haben. Wir kämpfen nicht für Sozialwohnungen, sondern für Wohnraum, den die Familien selber gestalten und entwerfen. Jedes Haus antwortet auf spezifische Bedürfnisse. Wir versuchen, den spezifischen Bedürfnissen der Familien gerecht zu werden. 2014 versuchten wir, unsere Ideen bei den Regierungsinstanzen voranzutreiben, aber für uns war es eine Frustration, weil sie ein Programm von Sozialwohnungen innert fünf Monaten realisieren wollten.

Wir haben eine Prozesse der Konsolidierung der ganzheitlichen Planung vorangetrieben. Uns interessieren die Veränderung bzgl. Haltungen und Partizipation der Bevölkerung. Dies ist aber schwieriger zu messen.

## Themenbereich D: Zu den Unterschieden zwischen PEZA und Projektfinanzierung

### **CURE International (Marygoretti Kilonzo), Kenia**

Zwei unterschiedliche Modelle: CURE hat auch finanzielle Unterstützung vom Ausland, von verschiedenen Partnern. Hauptsächlicher Unterschied: Projektfinanzierung hilft uns wirklich, die REHAB aufzubauen und zu unterhalten, sowie auch das entsprechende Personal zu haben. PEZA hilft, die Qualität zu verbessern. Wir brauchen beides, die Hand in Hand gehen: Qualitätsverbesserung und Finanzierung.

### **Special Education Professionals (SEP; Irene Owino), Kenia**

Warum PEZA: eines unserer Ziele ist die professionelle Entwicklung, dafür brauchen wir Expertise. Wir haben auch mit Projektfinanzierung zu tun. Unterschiede: PEZA bringt die Fähigkeiten, die an die lokalen Kräfte weitergegeben wird. Für die Projektfinanzierung können wir Infrastruktur verbessern. Welche hat eine längerfristige Wirkung: Beide. Die FP der PEZA kann andere Personen ausbilden, was zu einer grösseren Nachhaltigkeit führt. Die *Skills* sind immer noch da. Investition in Menschen.

### **SANI Foundation (Michelle Chimuka), Sambia**

Zwei Typen von int. Zusammenarbeit. Wir brauchen beide. Wir gelangten an COMUNDO für die PEZA. Als kleine Organisation können wir nicht eine kritische Masse erreichen. Mit 50'000 US\$ könnten wir vielleicht die Arbeit von Philipp bezahlen. Die Projektfinanzierung ist ebenfalls wichtig.

### **Mulele Old People's Village (Peter Musambachime), Sambia**

PEZA ist doppeldeutig: al seine Grassroot Organisation sind wir auf Geld angewiesen. Also müsste die FP mit Geld kommen. Etwas anderes ist der Fall einer grossen Organisation in der Stadt. Eine kleine PO auf dem Land benötigt auch Geld. Aber es könnte auch eine andere Organisation sein, die Geld schickt. Wir haben einen solchen Fall: die FP kommt aus der CH, das Geld aus den USA. Aber das ist nicht der Fall bei Mulele. Wir versuchen das mit der FP, aber bis jetzt erfolglos.

### **Red Muqui (Javier Jahncke), Peru**

Verschiedene Formen der Zusammenarbeit. Man muss differenzieren. Wenn es die Möglichkeit gibt, eine Spezialität zu bekommen, die es in Peru nicht gibt, dann bitten wir um eine Unterstützung durch eine FP. Wir müssen uns diversifizieren und mit verschiedenen POs umgehen. Deshalb müssen wir durch unsere Dienstleistungen auch Einkommen generieren. Wenn es an Spezialisten fehlt, dann ist die PEZA ein guter Ansatz. Die gut ausgebildeten PeruanerInnen ziehen es vor, in anderen Bereichen tätig zu werden, wo sie mehr verdienen und es nicht so konfliktbeladen ist. Die PEZA ist wichtig in diesem Augenblick, wie die Situation in Peru aussieht. Wir haben drei Arten von Einkünften: externe Finanzierung, interne Dienstleistungen und eben die FP, die COMUNDO schickt.

### **Centro Guamán Poma de Ayala (Lucio Quiñones), Peru**

Unterschiede: Eine Finanzierung, die Prozesse finanziert, ist eine langfristige Investition (Fastenopfer, Manos Unidas, Cordaid). Diese sind in der Lage, Prozesse der Verbesserung auf lange Frist zu initiieren. Die andere Form ist die Fotografie: punktuelle Projekt, aber nicht der Prozess. Wir arbeiten mit beiden Formen. Jetzt gibt es viele Organisationen, die nach einem Jahr einen Bericht mit schönen Fotos möchten.

Die ersten helfen uns zu wachsen, die zweiten helfen uns, uns zu erhalten. Natürlich sind die ersten nachhaltiger, es gibt mehr Austausch, Infragestellung. Diese Form der Zusammenarbeit hilft uns, selbstständig zu werden und selber Einkommen zu generieren. Dies tun wir mit eigenen Dienstleistungen. Die punktuellen Projekte helfen uns dabei nicht.

Auch die PEZA hilft uns zu wachsen. Später können wir dieselbe Arbeit weiterführen, wie ein Wissenstransfer stattgefunden hat. Jetzt können wir Dienstleistungen verkaufen, und die PO wird gestärkt, sie ist weniger abhängig. Diese Erfahrungen haben wir mit der *Disputación de Córdoba* diskutiert. Ich war einen Monat dort, um die Verarbeitung von Abfällen zu lernen. Diese

Erfahrungen sind fundamental. Somit gibt es einen Austausch von Erfahrungen, ohne dass dabei Geld fließt.

### **Corporación Claretiana (Jaime León), Kolumbien**

Warum FP und nicht Geld? Die finanziellen Mittel sind natürlich auch immer wichtig. Aber die Personen sind ein vielwichtigeres Kapital. Sie repräsentieren eine andere Art von Beziehung, politisch, spirituell, solidarisch, die auch ein Netzwerk aufbauen. Sie können ein ganz anderes Netz aufbauen und damit eine Art von Solidarität aufbauen, die durch Geld nicht möglich ist. Es geht um das Soziale und Menschliche. Wir fühlen uns mehr anerkannt und gewürdigt, wenn wir mit FP Beziehungen aufbauen können. Das stärkt uns viel mehr.

Nachteile: es fehlen finanziell Mittel, um z.B. in die Regionen zu reisen. Das Ausland glaubt, dass wir uns in einer Friedenssituation befinden und keine Ressourcen mehr brauchen. Die ausländischen FP laufen dieselben Risiken wie wir, und das wissen wir zu schätzen. Probleme der Sicherheit, aber das ist auch ein Vorteil, weil sie die Gemeinschaften schützen können.

### **FORCULVIDA (Alexander Diaz), Kolumbien**

Unterschiede zwischen PEZA und EZA: Eine finanzielle Unterstützung hat mit etwas Spezifischen zu tun, mit einem gewissen Projekt in einer beschränkten Zeit, mit einer genauen Kontrolle. Und wenn das Projekt realisiert ist, ist auch die Finanzierung erledigt. Bei der PEZA geht es um Personen, die eine Spur in der Organisation hinterlässt und die PO stärkt. Diese Stärkung geht weit über die Einsatzzeit hinaus. Diese Stärkung hat mit den Personen in der PO zu tun, während die EZA vor allem mit der Infrastruktur, also materiellen Werten zu tun hat.

Ich glaube an die Form der PEZA, auch aufgrund meiner Erfahrung in der Pfarrei. Es geht um langfristige Prozesse, und die Unterstützung und Stärkung ist ebenfalls langfristig. Ich kenne viele Organisationen, die finanzielle Unterstützung leisten, aber sich vom der PO und dem Projekt zurückziehen, sobald das Projekt realisiert ist. Deshalb ist mir die PEZA wichtig. Natürlich brauchen auch wir finanzielle Unterstützung.

Die Arbeit mit Menschen ist nachhaltiger, weil damit Bewusstseinsprozesse verbunden sind.

### **ACOVICRUZ (Lourdes Chávez), Bolivien**

Drei Unterschiede: Misereor, GIZ, COMUNDO.

Misereor: ein Raum der Konzertation, um die Finanzierung des Vereinbarten zu erreichen. Wir verhandeln mit unseren „Komplizen“, um die Finanzierung zu sichern. Es gibt einen Verhandlungsspielraum. Dies auf mittlere und lange Frist (Minimum drei Jahre). Dazu gehören Evaluation und Rechenschaftslegung.

GIZ: hat bereits definierte Aktionsrichtlinien. Wir definieren diese Linien auf ein Jahr, und die GIZ garantiert eine FP und eine lokale Expertin, und finanziert das Projekt. Sie garantiert eine Koordination mit der PO. GIZ finanziert die lokale Expertin. Aber es geht auf der Grundlage ihres eigenen Projekts. Wir arbeiten mit dem Zivildienst für den Frieden.

COMUNDO: kommt überhaupt mit keiner Agenda, sondern mit einer leeren Tasche. Es geht darum, im Rahmen des Projekts, das von Misereor unterstützt wird, einen Beitrag zu leisten.

Die Arbeit von COMUNDO ist sehr komplementär mit der Arbeit von Misereor. Die Arbeit der GIZ ist eher komplementär mit der Arbeit von ACOVICRUZ selber. COMUNDO kommt, um sich in bestehende Projekte einzugliedern. Misereor ist die wichtigste, weil sie das technische Team finanziert und zwar auf lange Frist. Dann kommt COMUNDO, weil die FP den grösseren Zielen zuarbeitet. Mit der GIZ arbeiten wir zusammen, aber bestimmen die Agenda nicht. Diese kommt vom Zivildienst her.

### **UCANS (Rafael Lovo), Nicaragua**

Beide Formen sind wichtig. Der Unterschied besteht darin, dass die Arbeit einer FP uns viel mehr Kriterien für die Ausrichtung unserer Arbeit gibt. Die Finanzierung allein garantiert noch keineswegs den Erfolg des Projekts. Ich erachte den Beitrag einer qualifizierten FP als wichtiger. Zudem kann

die FP auch dazu beitragen, damit Finanzquellen erschlossen wird. Er ist Teil eines Netzes und kann Schneeballeffekte erzeugen.

#### **Apostolic Vicariate Bontoc-Lagawe (Bsh. Valentin), Philippinen**

Unterschiede: Beide Formen sind wichtig, wie die linke und rechte Hand. Die Projektfinanzierung antwortet auf unsere unmittelbaren Bedürfnisse. Aber wenn es um menschliche Ressourcen geht, dann ist die PEZA entscheidend.

Vor- und Nachteile: Ohne die PEZA wäre das wechselseitige Lernen nicht gegeben. Wir müssten viel mehr Zeit aufwenden, um an die Finanzierung zu kommen. Wichtig ist das gegenseitige Lernen, die interkulturelle Begegnung, aber auch der Austausch spiritueller Erfahrungen.

#### **Fe y Alegría (Marcela Navarro), Nicaragua**

Unterschiede: PEZA bringt ein Engagement mit, um die Organisation zu stärken.

Projektfinanzierung hat die Unterstützung von Aktivitäten im Fokus. Die beiden Formen haben ihre Wichtigkeit. Bei der PEZA geht es auch um den interkulturellen Austausch. Beide sind gleichermaßen produktiv. Beide sind gleich wichtig. Wir brauchen beide, um gut arbeiten zu können.

PEZA ist viel herausfordernder. Diese Herausforderung besteht vor allem am Anfang eines Einsatzes, weil es dann um die Anpassung und Vorbereitung geht. Später wird die Herausforderung weniger, und der Ertrag viel grösser. Am Anfang geht es um eine „Investition“, aber später geht es um eine gegenseitige Bereicherung. Was die FP zurücklässt, ist nicht monetär zu messen. Es geht um Synergien, um eine Identifikation, um ein Engagement, das nicht mit Geld zu messen ist.

#### **Pro Habitat (Antonia Terrazas), Cochabamba, Bolivien**

Unterschiede der beiden Formen der Zusammenarbeit: Der gemeinsame Nenner ist, dass beide wichtig sind. Bei der Projektfinanzierung geht es um finanzielle Ressourcen, bei der PEZA um menschliche Ressourcen. Die PEZA erlaubt eine Annäherung an die Zielbevölkerung, an die Wirklichkeit und die realen Bedürfnisse der Menschen. Damit können die realen Bedürfnisse besser eruiert werden, weil man mit ihr zusammenlebt.

Bei der Zusammenarbeit mit Misereor geht es auch um menschliche Ressourcen, aber die vor Ort gefunden werden. Dies müssen die Arbeit des Projekts koordinieren. Es geht dabei nicht um weisse Elefanten.

Die Unterstützung mit menschlichen Ressourcen bedeutet, dass diese Ressource einen Teil des Teams bildet, und zwar in einer ganzheitlichen Form. Die Projektfinanzierung erfordert eine klare Rechnungslegung, welche bei der PEZA nicht so ausgesprochen ist. Ich muss nicht Rechenschaft ablegen, was ich ausgegeben habe. Die FP selber muss gegenüber COMUNDO Rechenschaft ablegen, bei Misereor ist es die PO selber. Zum Beispiel mittels den Rundbriefen arbeitet die FP im Sinne einer Rechenschaftslegung.



## **Themenbereich E: Zur „kreativen Fremdheit“ der FP und dem interkulturellen Austausch**

### **CURE International (Marygoretti Kilonzo), Kenia**

Das „Anderssein“ der FP: ist eine Herausforderung, aber wir kennen das bereits, weil wir in Kenia viele Stammesgemeinschaften haben. Die PatientInnen lieben sie. Es gibt ein enges Vertrauensverhältnis.

Kulturelles Missverständnis: gute Sprachqualitäten, aber bei PatientInnen mit lokalen Sprachen, auch Swahili, gibt es Probleme. Kein Problem mit Frau-Mann-Beziehungen.

Die FP ist die einzige FP, aber wir haben Freiwillige und Studierende, die das Praktikum machen (3 Monate).

### **Special Education Professionals (SEP; Irene Owino), Kenia**

Es hat beide Seiten. Die Menschen sind sehr darauf bedacht, von Fremden zu lernen. Von einem anderen kulturellen Hintergrund können wir lernen. Andere Gesichtspunkte bereichern.

Nachteile: falsche Erwartungen. Von Weissen wird erwartet, dass sie materielle Mittel mitbringen.

Viele Vorurteile. Aber es gibt gegenseitiges Lernen, weil unterschiedliche Herangehensweisen inspirieren. Die FP lernen auch von den lokalen Menschen, z.B. wie man mit einer weinenden Mutter umgeht. Und nach einer Weile lernte die FP, wie man mit solchen Situationen umgeht.

Konfliktbewältigung, die nicht beleidigend ist für die lokale Bevölkerung. Diese gehen in den Busch, um den Konflikt zu bewältigen.

Die FP waren gut vorbereitet, allerdings nur in bestimmter Hinsicht. Es war ein Kulturschock. Sie sind vorbereitet, aber kehren bei belastenden Situationen auf ihre angestammten Rollen zurück.

Die einheimischen Angestellten haben von der FP gelernt. Sie hatten eine bestimmte Vorstellung der westlichen Kultur und waren bedacht, von der FP zu lernen. Aber oft verstehen sie die Herkunftskultur nicht. bzgl. der Arbeit gibt es nicht grosse Unterschiede, z.B. bzgl. Ethik, nur bzgl. Expertise.

Allgemein ist das Engagement wichtig, auch das Teilen von Fähigkeiten, Transfer von Informationen und praktischen Fähigkeiten. Die Teamfähigkeit und sich in einer anderen Kultur zu bewegen. Dies gilt auch für lokale Angestellte, weil es in Kenia auch ganz unterschiedliche Kulturen gibt, vor allem urbane und rurale. KenianerInnen müssen sich auch immer wieder anpassen, vor allem wenn sie vom Land in die Stadt kommen.

### **SANI Foundation (Michelle Chimuka), Sambia**

Mehrwert: Expertise. Globale Management-Techniken. Besser organisiert zu sein. Damit können wir uns auch besser organisieren als Organisation und Staff.

Ist es die Mühe wert, einen ausländischen FP einzuführen? Was heisst „kulturelle Andersheit“?

Vorteile: es eröffnet eine andere Art von Arbeitsethik und Arbeitskultur. Was die FP bringt, ist eine gute Ausgangslage für eine Lerngemeinschaft. Wir sind es gewöhnt, dass Andere uns lehren. Das ist eine zusätzliche Andersheit. Es hilft, dass Menschen etwas freier denken.

Koloniale Vergangenheit. Manchmal ist es sehr frustrierend. Die FP erkennt dies, und das gibt uns die Möglichkeit, auch unsere eigenen Anteile zu sehen. Eine andere FP könnte Missbrauch davon machen. Ein dreijähriges Engagement ist sehr gut geeignet, dass solche Fragen ausreichend behandelt werden. Es gibt so viel zu lernen. Auch für mich ist es eine Lernerfahrung.

### **Mulele Old People's Village (Peter Musambachime), Sambia**

Es macht nichts aus, wir sind alles Menschen, auch wenn wir zu anderen Kulturen gehören. Aber es gibt Unterschiede, aber wir können voneinander lernen. Die FP lernt von uns, und wir von ihr.

Kulturelle Probleme? Diese werden sehr schnell gelöst. Komplette Missverständnisse gibt es nicht.

Auch die alten Menschen haben kein Problem mit einer weissen FP.

Wir haben keine Freiwillige. Wir haben nur bei COMUNDO ein Gesuch eingereicht.

### **Red Muqui (Javier Jahncke), Peru**

Mehrwert ausser der fachlichen Qualität: die Art und Weise, die Dinge zu verstehen und zu denken. Das hilft uns, andere Arten des Denkens zu entwickeln. Also können wir kreativ sein in unseren Analysen. Dies aufgrund anderer Erfahrungen.

Wechsel der Perspektiven. Wir arbeiten viel im Team und analysieren die Situation gemeinsam. Die unterschiedlichen Perspektiven helfen dabei, eine gute Lösung zu finden. Deshalb ist der Gesichtspunkt einer ausländischen FP wichtig.

Die FP hat eine andere Art, sich zu organisieren und die Zeit zu managen. Von dem können wir von der ausländischen FP lernen.

Thema des weltweiten Lernens. Alle lernen wir von allen und von allem. Wir sollten nicht die Fehler einer neoliberalen Globalisierung wiederholen. Andere Erfahrungen und Gewohnheiten zu erleben kann uns bereichern. Wir können diese zu eigen machen und damit einen Schritt weiter kommen.

Bergbau als gutes Beispiel des weltweiten Lernens. Die Menschen bewegen sich aufgrund eines gewissen Leidens; den Konsum zu reduzieren geht erst auf der Grundlage eines gewissen Leidens. Erst wenn es viele Probleme bei der Bevölkerung gibt wegen dem Trinkwasser, wird sich diesbezüglich etwas ändern. Dies ist auf der ganzen Welt so. Meistens können sich die reichen Schichten besser gegen Naturkatastrophen schützen. Allerdings ist das Leiden für alle gleich, wenn es zum Beispiel kein Trinkwasser gibt. Dann müssen alle aus ihrer Komfortzone raus. Wir lernen leider nur aufgrund von den Dingen, die uns beeinträchtigen, nicht aufgrund von Sensibilisierung.

#### **Centro Guamán Poma de Ayala (Lucio Quiñones), Peru**

Fremdheit: die FP gibt uns Richtlinien für die Innovation. Wir beobachten das und fragen uns, was wir damit tun können. Die FP gibt uns den Stoss, um uns zu bewegen. Das führt zu einem Wechsel von Gewohnheiten und von Paradigmen. Diese Fremdheit führt zu einem Reflexionsprozess. Z.B. warum duschen wir uns am Morgen? Wir könnten uns auch am Mittag oder Abend duschen.

Interkulturalität haben wir viel bearbeitet (Igor Nieto Degregori). Wir kehren zum Ketschua zurück, weil das Thema der Interkulturalität so viel bearbeitet wurde. Damit lernen die Jungen, ihre eigene Kultur und Sprache zu schätzen. Wir leben in einem interkulturellen Milieu. Cusco ist kosmopolitisch, also ist die Interkulturalität sehr präsent. Die FP hilft dabei.

Missverständnisse: Wayno und Jazz. Mit dem ICRI und einer Brasilianerin: „der Indio stinkt“. Das war ein Kulturschock. Normalerweise herrscht viel Toleranz. Ein baskischer Journalist: eine alte Frau aus einer Bauerngemeinde erzählte ihm ihre Geschichte. Sie hatte keine Angst vor dem Fremden. Mir hat sie das nicht erzählt. Es geht vielmehr darum, das Vertrauen zu gewinnen. In anderen Gebieten ist es anders, da gibt es eine gewisse Reserve gegenüber den Gringos. Dass sie ja keine Fotos von uns machen, weil sie sicher davon profitieren. Wenn du im Namen von Guamán Poma aufs Land gehst, bist Du gleich akzeptiert. Wenn du einfach so gehst, gibt es viel Misstrauen. Die FP baut auf diesem Vorschussvertrauen auf. Die PO hat viel Vertrauen.

#### **Corporación Claretiana (Jaime León), Kolumbien**

Andersheit: AusländerIn in Kolumbien zu sein und aus einem Land wie CH zu kommen hilft uns zu sehen, dass man auch anders leben kann. Trotz dem Komfort und Luxus kommen sie hierher und setzen sich der Gefahr aus. Und das sollte man unterstreichen. Dies ist ein Akt der Solidarität.

Ich habe viel von den FP gelernt. Zum Beispiel die Pünktlichkeit, das Zeitmangement, die Fähigkeit zu planen, zu systematisieren. Auch das Management und die Führungsqualitäten. Dasselbe auch in den Gemeinschaften. Und auch das Beispiel, miteinander auszukommen, ohne sich anzugreifen. Also im Sinne der Konfliktlösungen. Die Rechte zu erfüllen, auch die Ethik.

Die Gemeinschaften sehen die Interkulturalität als etwas Herausforderndes. Zuerst gibt es Ängste, aber später besteht eine Herzlichkeit, sodass eine gute Beziehung des Respekts und der gegenseitigen Wertschätzung entsteht. Also die AusländerInnen kommen nicht, um uns zu schaden, sondern um uns zu unterstützen und mit uns solidarisch zu sein. Die Präsenz von AusländerInnen in den Gemeinschaften ist absolut vital. In einem Land, wo es keine Institutionalität gibt, ist diese Präsenz wichtig.

#### **FORCULVIDA (Alexander Diaz), Kolumbien**

Andersheit: ein grosser Vorteil von Alicia ist, dass sie Mexikanerin ist. Aber auch bei den Missionaren der SMB war der Impact bei denen grösser, die kamen, als bei der Bevölkerung. Der Kulturschock ist bei allen FP festzustellen. Wenn jemand kommen will, sage ich immer, sie sollten sich über den Kontext kundig machen und darüber lesen. Es gibt viel Herzlichkeit bei der Bevölkerung, die FP gut aufzunehmen. Natürlich spielt die Sprache, die physische Erscheinung, die Gewohnheiten usw. eine gewisse Rolle. Es ist sehr wichtig, den Kontext gut zu kennen und sich darauf entsprechend vorzubereiten.

Interkulturalität als Herausforderung für die PO. Sie fördert das gegenseitige Kennenlernen, das Verständnis füreinander, für gewisse Gewohnheiten oder Vorgehensweisen. Damit versteht man, warum jemand auf eine bestimmte Art und Weise handelt. Hier in Aguablanca existiert die Interkulturalität als Herausforderung zwischen AfrokolumbianerInnen, Indigenen, Weissen, Mestizen.

### **ACOVICRUZ (Lourdes Chávez), Bolivien**

Alterität: ich finde keine Alterität bzgl. der Sprache, auch wenn es Probleme mit dem Schreiben gibt. Ich sehe es als positiv, weil wir selber auch Probleme mit der Redaktion und Orthografie haben. Alle FP haben bereits in anderen Kontexten gearbeitet. Die Situation war also nicht so komplex wie wir dachten. Sie haben sich gut in die lokale Kultur eingegliedert. Wir arbeiten nicht vertikal, sondern horizontal. Damit wird der Austausch gefördert und damit das Verständnis untereinander. Bzgl. Pünktlichkeit: wir haben vereinbart, was unsere Arbeitszeiten sind. Aber wir sind auch flexibel, weil wir oft auch abends oder an den Wochenenden arbeiten. Es gibt als viel Verständnis. Was die direkte Art und Weise betrifft, sind wir dies in Santa Cruz gewöhnt. Es gibt ein Vertrauen unter uns, was unabdingbar ist.

Interkulturalität: wir arbeiten in mannigfaltigen Kontexten und sprechen diese Diversität an. In den Gemeinden, wo wir arbeiten, betonen wir, dass die Vielfalt eine Stärke und nicht ein Problem ist. Wir haben einen spezifischen Workshop zur Lösung von Konflikten. Wir thematisieren die Unterschiede und arbeiten mit den Personen und ihren Vorstellungen. Zuerst schauen wir, welche Ethnien oder Kulturen vertreten sein werden, und dies wird auch ausdrücklich benannt, bevor wir zu arbeiten beginnen. Wir anerkennen die verschiedenen Identitäten.

Die beiden Themen von Vielfalt und Interkulturalität sind in den Gemeinden selber präsent und werden auch thematisiert. Die FP wird als Camba gesehen. Natürlich merkt man an ihrem Akzent, dass sie nicht Bolivianerin ist, aber es gab kaum Probleme diesbezüglich. Die FP ist immer Teil des Teams und wird als solche vorgestellt. Sie hat die Fähigkeit, sich direkt mit den Menschen in Beziehung zu setzen.

Gibt es Beispiele von Rassismus? Am Anfang gibt es solche Beispiele. Als Europäerin wird sie auf einen Sockel gestellt: warum kommt sie aus der schönen und reichen Schweiz nach Bolivien? Es gibt als anfänglich eine Zurückweisung, die sich aber bald auflöst, wenn sie als Teil des Teams auftritt. Und damit beginnt eine bessere Akzeptanz. Damit setzt auch bei der Bevölkerung ein Bewusstseinsprozess ein. Es gibt natürlich auch gewisse Vorurteile der Bevölkerung uns als technischem Team gegenüber.

### **UCANS (Rafael Lovo), Nicaragua**

Alterität: Wenn eine Schweizer FP kommt, ist es etwas schwierig, wenn er oder sie noch keine Erfahrung in einem Land des Südens hat. Aber wenn die FP bereits Erfahrungen hat, ist es viel einfacher. Sicher muss man zuerst mit der FP arbeiten, um sie in der hiesigen Kultur einzugliedern. COMUNDO ist sehr weise in diesem Punkt, weil sie der FP drei Monate der Eingewöhnung zugesteht. Mit Mirko hatten wir keinerlei Probleme. Aber er hatte schon zuvor einige Zeit in Lateinamerika verbracht. Deshalb hatte er keine Probleme mit der Sprache oder mit den Gewohnheiten. Sogar Ute, die den Einsatz abbrach, war sehr schnell eingewöhnt.

Interkultureller Dialog: ist wichtig, weil die Summe von Erfahrungen für unsere Projekte wichtig ist. Die Schweiz ist ein grosser Produzent von Milch, und damit können wir von Euren Erfahrungen profitieren. Diese interkulturelle Beziehung ist also wichtig, damit diese anderen Erfahrungen auch für uns zugänglich sind. Wichtig ist auch, uns auf unsere indigenen Kenntnisse zu berufen und

diese einzusetzen. Die Interkulturalität ist unabdingbar, unsere Ziele zu erreichen. Es gibt ja auch eine Interkulturalität im Land selber.

Wenn wir in internationalen Ereignissen teilnehmen, werken wir, wie vielfältig unsere Kulturen sind. Z.B. Kuba hat eine grosse Erfahrung mit organischer Landwirtschaft, oder etwa Bolivien. Und damit können wir diese Erfahrungen und Synergien nutzen.

### **Apostolic Vicariate Bontoc-Lagawe (Bsh. Valentin), Philippinen**

Alterität: Wir haben gelernt, dass die FP ein sehr systematisches Leben haben. Wir sollten davon profitieren und ebenfalls systematischer werden. Oder wenn sie uns sagen, dass in ihrem Land die Regierung sich tatsächlich um die Rechte der Bevölkerung einsetzt, können wir uns davon inspirieren lassen und dafür kämpfen, dass dies auch bei uns geschieht.

Es gibt also gegenseitiges Lernen. Wir haben unterschiedliche Erfahrungen, die uns bereichern.

Wie sehen die indigenen Menschen eine ausländische FP?

Ein Beispiel: was ist gute Gesundheit? Zum Beispiel gefällt es den Schweizer FP, viel zu wandern, also sich körperlich zu betätigen, und das hat einen Nachahmungseffekt. Oder wenn eine FP frustriert ist, weil die Amtsgänge nicht so schnell vorangehen, dann können kulturelle Unterschiede helfen, zu relativieren. Die Yanan-Völker haben den Ruf, aggressiv zu sein, aber sie sind friedfertig. Gibt es auch Beispiel von Missverständnissen? Die FP müssen flexibler sein, weil wir nicht so systematisch denken. Es geht um die Begegnung von einer ausgesprochen systematisierter Kultur und einer eher improvisierenden Kultur.

### **Fe y Alegría (Marcela Navarro), Nicaragua**

Alterität: Es ist in Vorteil, weil wir uns aus der Erfahrung anderer selber entwickeln (*retroalimentar*). Beide haben sich aus diesen Unterschieden weiterentwickelt. Dies gilt auch bzgl. der professionellen fachlichen Erfahrungen. Es hat praktisch keine Nachteile, ausser vielleicht am Anfang, aber das ist normal bei einem Anpassungsprozess.

Wie reagiert die Bevölkerung, die Studierenden? Dies hängt von jeder Person ab. Wir hatten Glück, weil es viele Synergien zwischen ihr und der Schülerschaft gab. Die Studierenden haben sehr viel gelernt, was wir jetzt sehen, weil es eine bessere Dynamik und eine engagierte Projektion gibt. Die SchülerInnen sind viel besser motiviert.

### **Pro Habitat (Antonia Terrazas), Cochabamba, Bolivien**

Alterität: ist eine Herausforderung. Denn es geht darum, sich anzupassen. Auch wenn man diese Fähigkeit mit sich bringt, braucht es doch eine Anstrengung. Die Arbeit mit den sozialen Bewegungen ist eine Herausforderung, da es ganz unterschiedliche Arten des Lebens und des Benehmens gibt. Dies ist eine ständige Herausforderung für beide, jene, die von aussen kommen, aber auch für uns Einheimische. Die Anpassung hängt stark von der Persönlichkeit der FP ab. Wenn diese Person engagiert und entschieden ist in seiner Ausrichtung, ist es einfacher.

Aber diese Art der Herausforderung ist hart. Oft müssen wir mit den Mitarbeitern darüber sprechen, was man sagen kann oder nicht, wie man es sagt, wie man grüsst und sich gegenüber der Bevölkerung benimmt.

Im Team reflektieren wir die Frage der Interkulturalität. Vor allem auch die Unterschiede zwischen den Stadtteilen und zwischen unterschiedlichen Bevölkerungssegmenten. Jeder Stadtteil hat eine unterschiedliche Dynamik. Und damit müssen wir Rechnung tragen. Es geht darum, dass die Leute dir vertrauen, und dafür musst du transparent sein und Empathie entwickeln. Dies ist bei Freiwilligen kaum möglich, weil sie nur ganz kurz da sind. Hier lernen wir, indem wir tun.

Und die Leute lernen, wenn sie uns sehen und beobachten.

Gibt es auch Missverständnisse? Eigentlich nicht. Alain geht nie allein zur Bevölkerung. Ein Beispiel: er meinte, unter der Stiege kann man doch kein WC bauen, aber hier ist das sehr oft der Fall.

Damit spart man hier Raum. Es handelt sich um eine Gegenübertragung der Familie. Es kostet auch weniger, wenn ich das WC unter der Stiege baue.

Ein anderes Beispiel: in einem Workshop wollte Alain seine Meinungsverschiedenheit offen machen, aber wir haben ihm gesagt, dass man dies nicht offen vor den Familien austragen kann. Dies ist aber nicht einfach typisch für Leute, die von aussen kommen.

## **Themenbereich F: Zum „Mehrwert“ einer FP im Rahmen der PEZA gegenüber reiner Projektfinanzierung**

### **CURE International (Marygoretti Kilonzo), Kenia**

-----

### **Special Education Professionals (SEP; Irene Owino), Kenia**

-----

### **SANI Foundation (Michelle Chimuka), Sambia**

Interkultureller Austausch: grosse Erfahrung, reisen zu können. Das gibt einem eine weitere Weltsicht und man kann viel für sich selber lernen. Für die Belegschaft ergibt sich ein grosser Lerngewinn. Es gibt eine Bereicherung. Sambia ist auch multikulturell, aber meistens wird Interkulturalität nur hinsichtlich Ausländer gesehen.

Merkmale einer FP: *Openmindedness*; anderer Arbeitsstil, nicht auf den Boden gucken; Offenheit, von anderen zu lernen; Bereitschaft zu lernen; die Fähigkeit, sich anzupassen. Es gibt viele Ausländer, die westliche Gewohnheiten einführen möchten, was überhaupt nicht funktioniert.

### **Mulele Old People's Village (Peter Musambachime), Sambia**

-----

### **Red Muqui (Javier Jahncke), Peru**

### **Centro Guamán Poma de Ayala (Lucio Quiñones), Peru**

Mehrwert: für die FP: sich in eine Kultur einlassen und lernen, den Horizont zu erweitern. Direkter Zeuge zu sein. Davon erzählen können aus direkter Erfahrung. Für die PO: das Wissen, die Kenntnis, aber auch eine andere Kultur zu kennen und daraus eine neue Vision aufzubauen. Die Neugierde, wie es denn in anderen Gebieten aussieht. Wir können davon lernen. Für die Zielbevölkerung: Das Wissen und die Möglichkeit, mit jemandem zu diskutieren, der oder die anders ist.

Synergien, die unter den Personen möglich sind. Das hält an und es entsteht eine Beziehung. Wir werden immer mehr Weltbürger und können über ganz unterschiedliche Dinge sprechen. Dieser Austausch hilft uns, voneinander zu lernen.

### **Corporación Claretiana (Jaime León), Kolumbien**

Die Stärkung der PO, mittels der fachlichen Fähigkeiten. Damit können wir unsere eigene Arbeit vervollständigen. Zudem sind sie eine Stimme nach aussen, um die Situation des Landes nach aussen zu tragen. Die Gemeinschaften zu schützen (*blindar*). Der Blick von aussen zeigt uns, dass unsere Situation nicht „normal“ ist. Dieser fremde Blick stellt uns in Frage. Wir haben nur mit ECH und COMUNDO gearbeitet; wir hatten auch Freiwillige aus Spanien und Italien.

Jetzt kommt eine Deutsche als Freiwillige, die in einer indigenen Gemeinschaft ein Praktikum machen will. Unterschied zu FP: diese hat viel mehr Verantwortung und kommt mit einer Institution und ist durch sie getragen. Es gibt eine andere Art von Engagement. Auch der Grad an Eingliederung ist anders. Dies ist bei FP ganz anders.

### **FORCULVIDA (Alexander Diaz), Kolumbien**

„Mehrwert“: versteht die Frage lange nicht.

Stärkung der Organisation. *Empowerment* der Bevölkerung (Kinder und Jugendliche). Netzwerke aufbauen. Erfahrungen austauschen. Sich über Kulturen hinweg zu verstehen. Auch Gefühle spielen eine Rolle und können Wertschätzung bewirken.

### **ACOVICRUZ (Lourdes Chávez), Bolivien**

PLUS: neue Methodologien. Die FP kennt andere Realitäten mit anderen Komplexitäten. Diese Erfahrungen können uns helfen, unsere eigene Realität in einem anderen Licht zu sehen. Sie hilft

uns Dinge zu sehen, die wir normalerweise nicht sehen. Z.B. die Idee, uns unter allen mittels WhatsApp zu kommunizieren. Das war für uns eine unvorstellbare Idee. Dies hat sich als die beste Form der Kommunikation herausgestellt. Die Website wird nur sehr selten und von wenigen besucht, aber WhatsApp wird von allen und konstant konsultiert. Mittels WhatsApp kommt man durch Links auf die Website. Das Internet ist nicht überall gleich gut, aber alle haben Mobiltelefone.

**UCANS (Rafael Lovo), Nicaragua**

Mehrwert: Die Summe von Erfahrungen einer Person. Die gemachten Erfahrungen mit der FP sind entscheidend für unsere Akteure. Zum Beispiel Frauen, die sich als Unternehmerinnen betätigen. Es gibt ein neues Interesse seitens Jugendlicher und Frauen, die zuvor eher fatalistisch eingestellt waren. Es gibt eine neue Sensibilität für neue Möglichkeiten.

**Apostolic Vicariate Bontoc-Lagawe (Bsh. Valentin), Philippinen**

Welche spezifischen Fähigkeiten gibt es? Die beruflichen professionellen Fähigkeiten, meistens interdisziplinär, weil es um verschiedene Dimensionen geht. Zudem sollten sie flexibel sein und sich gut anpassen können. Was gebraucht wird, ist eine gute Kommunikation untereinander. Die FP sollen ausdrücken können, was sie denken und fühlen, da sie meistens nicht so ausdrucksstark sind.

Bestimmte Tugenden einer FP: ihr Engagement für freiwillige Arbeit. Ihre Bereitschaft, ihr angestammtes Leben aufzugeben. Ihre Dienstbereitschaft ist bewundernswürdig.

**Fe y Alegría (Marcela Navarro), Nicaragua**

Merkmale einer FP: Reife des Denkens, Fähigkeit, sich anzupassen. Bereitschaft zu arbeiten. Zusätzlich natürlich die Haltungen und Werte wie Respekt, Toleranz, Verantwortung. Wir respektieren andere religiöse Ansichten. Wir haben viel Respekt für Angehörigen anderer religiöser Ausrichtungen. Es gab keinerlei Probleme mit den FP von COMUNDO.

**Pro Habitat (Antonia Terrazas), Cochabamba, Bolivien**

Merkmale: Engagement, Überzeugung, Respekt, Ethik, Identifikation mit der PO, mit der Bevölkerung. Sich die Problematik zu eigen machen. Respekt und Ethik setze ich eigentlich voraus. Zur Lösung bei einer spezifischen Problematik beitragen.

## **Themenbereich G: Zur Entwicklung der PO aufgrund des Einsatzes von FP**

### **CURE International (Marygoretti Kilonzo), Kenia**

Die PO hat sich stark verbessert. Seitdem ich mein Diplom habe, hat sich vieles verbessert. Damals gab es auf der REHAB nur einen Physiotherapeuten, jetzt sind wir vier, sowie AssistentInnen und andere Spezialisten.

Indikatoren: mehr PatientInnen, grösseres Finanzvolumen, jedes Jahr um 10% mehr. Zufriedenheit bei den PatientInnen ist bei 80%.

### **Special Education Professionals (SEP; Irene Owino), Kenia**

In den letzten fünf Jahren gibt es grosse Verbesserung. Die Freiwilligen erfordern mehr Stabilität, deshalb ist die Professionalisierung so wichtig. Kooperation mit ERKO aus der Slowakei: Eine FP als Lehrer. Wir haben also das Angebot ausweiten können auf die Edukation. Damit ist ein inklusives Programm möglich. Das Leben der behinderten Kinder hat sich deutlich verbessert. Wir können mehr Kinder und Eltern erreichen und haben ein deutlicheres Profil.

### **SANI Foundation (Michelle Chimuka), Sambia**

Wir sind gewachsen. Vieles hat sich verbessert. Wir arbeiten immer an fünf Sachen zugleich. Wir haben uns auch sehr schnell entwickelt.

Diskrepanz zwischen Projektbeschreibung und tatsächlicher FP: Englisch-Kenntnisse und Managementfähigkeiten. Es ging nicht darum, ein Staff-Mitglied anzustellen. Wir haben nicht an alle Dinge gedacht, die sich ereignen könnten. Ich habe viele Dinge einfach angenommen. Also haben wir das Gesuch auch nicht so spezifisch formuliert. Man muss die Erwartungen an die konkrete Person anpassen. Und auch für die FP ist es eine Lernsituation.

### **Mulele Old People's Village (Peter Musambachime), Sambia**

Warum ist die Po besser. Dies wegen der FP von COMUNDO. Sie konzentriert sich auf die Entwicklung der Organisation. Gibt es ein System von Monitoring und Evaluation? Jährliche Berichte. Wie viele alte Menschen? Jetzt 7 (davon eine Frau). Wir hängen nicht von der Kirche ab. Es ist ein Zivilverein. Es sollte zu einem Unternehmen werden, das eingetragen ist.

### **Red Muqui (Javier Jahncke), Peru**

#### **Centro Guamán Poma de Ayala (Lucio Quiñones), Peru**

Welche Merkmale einer FP sind unabdingbar: Beat war ernster, Anton ist ehr gutmütig. So haben wir eine *Watja* veranstaltet im Zusammenhang mit dem Tag der Arbeit. Die FP hat mit uns mitgemacht und war sozial. Und damit gab es eine interessante Konversation. Solche geselligen Momente schaffen Vertrauen. Wie können wir die FP mehr in unsere Kultur eingliedern? Diese Formen der Geselligkeit sind sehr wichtig. P. Franz hat in der *Granja* Spanisch gelernt, indem er die Erde bearbeitet hat. Und so haben wir miteinander geredet, und dies hat uns kulturelle viel näher gebracht.

Horizontal austauschen, den Dialog pflegen, sich einlassen in den eigenen Kontext. Natürlich hat das auch Grenzen. So möchte Anton auch Ketschua lernen. Und man müsste die FP auch in die politischen Prozesse eingliedern. Guamán Poma ist keine Anti-Bergbau-Organisation. Ich sehe den Bergbau als eine Möglichkeit, aber in einer nachhaltigen Form. Wir sollten diese politische Bildung mehr fördern. Deshalb sind morgen alle aufgerufen, nach San Jerónimo zu gehen. So haben wir auch einen Workshop mit einem Leutnant der Polizei, über Konfliktbearbeitung. Nur so können wir Vorurteile bearbeiten und abbauen. Dasselbe gilt auch für die Genderfrage.

#### **Corporación Claretiana (Jaime León), Kolumbien**

Es gibt deutliche Veränderung bei den Gemeinschaften und ihren Organisationen. Es gibt mehr Präsenz des Staates, Respekt ihrer Dokumente. Auch das Bedürfnis, eigene Projekte aufzugleisen,

ist gewachsen. Der Grad der Armut hat sich nicht entscheidend verbessert. Die Überwindung der Armut ist ein langfristiges Projekt, bei dem der Staat auch mitarbeiten muss.

Die höhere Präsenz des Staates ist eine Konsequenz der Po und der Arbeit der FP. Die FP und die PO hat konstant von den Behörden gefordert, dass sie sich mit der Problematik befassen. Wir sind die Brücke zwischen den indigenen Gemeinschaften und der Stadt. Dies hat zu einer grösseren Bewusstwerdung geführt, und damit einem grösseren Engagement des Staates.

#### **FORCULVIDA (Alexander Diaz), Kolumbien**

-----

#### **ACOVICRUZ (Lourdes Chávez), Bolivien**

-----

#### **UCANS (Rafael Lovo), Nicaragua**

Unsere Arbeit ist schwierig, weil in dieser Zone sieben von neuen Gemeinden praktisch stehengeblieben sind. Wir arbeiten aber vor allem auch zur politischen Inzidenz, zur Handhabung der Buchhaltung und der Dokumentation. Die internationale Zusammenarbeit hat beigetragen, die Organisationen zu festigen. Projekte, die keine Finanzierung mehr bekommen, sind aufgegeben worden. Aber auch ohne diese Projekte arbeiten wir mit den Organisationen. Die Höhen und Tiefen haben mit dem Klimawandel zu tun, aber auch mit politischen Ereignissen. Wir werden uns sicher nicht einfach ergeben, sondern innerhalb unserer strategischen Planung tätig sein. Die FP haben dazu beigetragen, trotz der widerwärtigen Bedingungen weiter zu arbeiten.

Wir arbeiten autonom und erfüllen eine wichtige Funktion in der Zivilgesellschaft im Norden Nicaraguas. Es gibt viele Faktoren, die von aussen unsere Arbeit befördern oder behindern.

#### **Apostolic Vicariate Bontoc-Lagawe (Bsh. Valentin), Philippinen**

Ich habe von den FP viel gelernt, als ich Direktor des Centers war. Wir haben viel über die Landrechte der Indigenen diskutiert, wie wir ihre Rechte einfordern können usw. Somit habe ich meine eigenen Perspektiven schärfen können, vor allem bzgl. nachhaltiger Entwicklung und Prozessen. Das hat mein Bewusstsein entscheidend verändert.

Es half mir, die Dinge in einem ganzheitlichen Sinne zu sehen. Es gibt etwas Tieferes als einfach nur die Projekte zu begleiten und zu auszuführen. Es geht auch um gute Regierungsführung (*good governance*) und gute Bürgeraktivitäten (*good citizens*).

Brauchen FP eine gewisse Affinität zu religiösen und spirituellen Themen? In der Vergangenheit haben wir sie „LaienmissionarInnen“ genannt. Es ist wichtig, dass sie unsere Inspiration durch den Glauben tragen. Also es sollen Leute sein, welche die menschliche Würde anerkennen und verteidigen. Z.B. hatte Sara ganz spezifische Erwartungen. Alle FP sind offen gegenüber religiösen Empfindungen der Leute.

#### **Fe y Alegría (Marcela Navarro), Nicaragua**

Wir haben uns viel verbessert. Wir haben neue Linien der Arbeit eröffnet und den Radius erweitert. Wir haben sehr viele Fortschritte erzielt. Wir haben ein System der Systematisierung. Zusätzlich gibt es bezüglich von einzelnen Bereiche andere Evaluationsinstrumente, z.B. bzgl. Gender, Assertivität.

#### **Pro Habitat (Antonia Terrazas), Cochabamba, Bolivien**

Pro Habitat ist gestärkt, insofern sie besser auf die Bedürfnisse antwortet. Indem wir eine ganzheitliches Projekt erarbeitet, sind wir überzeugt, dass es die Mühe wert ist. Wir haben die verschiedenen Komponenten vereinigt und können jetzt auch politisch aktiv werden. In diesem Sinne fühlen wir uns gestärkt. Als Institution sind wir bzgl. Dokumentation und Legalität auf dem Laufenden. Nur bzgl. der Gesetzgebung für NGOs kommen wir nicht wirklich voran, weil dies die Bürokratie verhindert. Wir können zum Beispiel keine Kredite an Familien vergeben, was uns zum Hinken an einem Bein bringt. Dies ist eine Schwächung unserer Möglichkeiten. Damit müssen wir immer die staatlichen Programme einbeziehen, die die Familien finanziell unterstützen. Damit sind



wir „behindert“. Wir können nicht kontrollieren, ob die Bevölkerung auch physisch umsetzen kann, was wir vorschlagen.

Wir haben als Aufgabe, die Statuten zu aktualisieren, und dies ist sehr mühsam, um die Steuern ins Lot zu bringen. Wir müssen das tun, aber das nimmt uns viel Zeit für die Arbeit im Feld weg.

Wir sind wirtschaftlich stark abhängig, vor allem von Misereor. Von aussen legen sie uns auf, dass wir nur zwei der drei Komponenten (legal, sozial, technisch) unterstützt bekommen. Und deshalb müssen wir das Gesamtprojekt in Teile zerlegen und separat um Unterstützung bitten, was unseren Plänen zuwiderläuft.

## Themenbereich H: Zur Bedeutung des „weltweites Lernen“

### **CURE International (Marygoretti Kilonzo), Kenia**

Weltweites Lernen: beide lernen wir sehr viel. Wie kennen die Qualitäten voneinander.

### **Special Education Professionals (SEP; Irene Owino), Kenia**

-----

### **SANI Foundation (Michelle Chimuka), Sambia**

Hat Sani sich verbessert bzgl. der Behandlungsqualität? Ja, weil die FP sehr viel mit den Trainern gearbeitet hat. Wir sind dran, dass Modell während vier Jahren zu steuern. Wir haben jetzt eine ganz andere Systemstruktur.

### **Mulele Old People's Village (Peter Musambachime), Sambia**

-----

### **Red Muqui (Javier Jahncke), Peru**

-----

### **Centro Guamán Poma de Ayala (Lucio Quiñones), Peru**

-----

### **Corporación Claretiana (Jaime León), Kolumbien**

Fähigkeit zu lernen. Fremde Kulturen zu verstehen. Kritisches Bewusstsein. Ihre Beiträge zu kanalisieren. Fähigkeit, sich anzupassen. Sehr aufrichtig und seriös zu sein, gründlich zu analysieren. Auch fähig sein, Kritik anzunehmen. Müssen sie Vorbild sein? Ja, absolut. Wir müssen respektvoll und absolut verantwortungsvoll sein. Als Leute, die mit MR arbeiten, müssen wir das gute Vorbild geben.

Können die lokalen MA etwas lernen? Unsere Politik ist es, voneinander zu lernen. Zum B. sind wir jetzt gerade in einem Workshop zu Gender. Wir müssen auf Veränderungen hinarbeiten. Wir fördern einen Geist des Lernens. Deshalb lieben uns die sozialen Bewegungen, weil wir zusammen arbeiten, und für dieselbe Sache kämpfen. So können wir uns auch von aussen sehen. Weltweites Lernen: vom Wissen anderer Kulturen lernen, uns in Frage stellen zu lassen, die Welt teilen, weniger Wettbewerb und kompetitiv zu sein. Es gibt keine Inseln mehr auf dieser Welt. Und die PEZA hat uns gezeigt, dass wir ein Weltdorf sind. Früher haben wir geschrien, und niemand hat uns gehört, jetzt schreien wir, und jemand hört uns.

### **FORCULVIDA (Alexander Diaz), Kolumbien**

Merkmale der FP: Die Absicht, zusammenzuarbeiten, eine horizontale Ausrichtung, die Bereitschaft, sich in eine bestehende Dynamik einzugliedern. Verantwortungsgefühl, Engagement (*mística*) über die formalen Anforderungen hinaus, ein eigener Stil auch im Künstlerischen als Form der Gestaltung des Lebens. Die Verständigung über die Generationen hinweg, Verteidigung der Jugendlichen und Kinder gegenüber einer Adultokratie (Herrschaft der Erwachsenen). Sie kann die Kluft zwischen den Generationen überbrücken. Die Kinderrechte fördern und einfordern. Sichtbarmachung der Spannungen und Konflikte. Hilfestellung bei der Konsolidierung. Lokale MA können etwas von der FP lernen? Ihre fachlichen Fähigkeiten, ihre Arbeit in Netzwerken, wie sie Kenntnisse und Wissen transferiert, ihre Offenheit. Sie ist sehr zugänglich und behält ihre Kenntnisse und Fähigkeiten nicht für sich. Es gibt kaum professionelle Eifersucht.

### **ACOVICRUZ (Lourdes Chávez), Bolivien**

Merkmale der FP: sie sollte ihre soziale Rolle deutlich haben. Sie sollte sich als Teil der Zivilgesellschaft verstehen. Sie sollte z.B. Konfliktbewältigung praktizieren und nicht nur einfach kennen. Die Praktik bringt Haltungen hervor. Verantwortung, Flexibilität, Aufrichtigkeit, Engagement. Aber das Engagement kann man nicht fordern, sondern es ergibt sich. Die Identifikation ergibt sich mit der Zeit, und zwar mit der PO und den Akteuren.

**UCANS (Rafael Lovo), Nicaragua**

Merkmale der FP: eine Fachperson zu sein (*profesional*). Jemand, der oder die die Veränderungen versteht und sich mit den armen Bevölkerung identifiziert. Er soll aufrichtig, humanitär, froh und engagiert sein. Auch sollte er möglichst gut kommunizieren können. Der physische Aspekt ist überhaupt nicht wichtig. Er sollte Respekt haben für die einheimische Art des Lebens. Er sollte kritisch und selbstkritisch sein.

Engagement: Er sollte sich mit der Organisation identifizieren, und sie zuvor sehr gut kennen. Wir machen regelmässige Evaluationen. Er sollte die nationale Konjunktur gut kennen.

**Apostolic Vicariate Bontoc-Lagawe (Bsh. Valentin), Philippinen**

-----

**Fe y Alegría (Marcela Navarro), Nicaragua**

Gegenseitiges Lernen. Es geht um den Austausch von zwei verschiedenen Kulturen, der die Persönlichkeit beider Seiten stärkt. Wir bereichern uns fachlich und Menschlich. Dies gilt bzgl. der verschiedenen Ausrichtungen der Arbeit, als Institution haben wir uns weiterentwickelt.

**Pro Habitat (Antonia Terrazas), Cochabamba, Bolivien**

-----

## Themenbereich I: Beiträge der PO und FP zu den SDGs

### **CURE International (Marygoretti Kilonzo), Kenia**

Wir kennen die SDGs nicht. Wir haben explizit nichts damit zu tun.

### **Special Education Professionals (SEP; Irene Owino), Kenia**

Bereiche 3 und 4: Wohlergehen von Kindern; Gesundheitsvorsorge; Prävention.

Auf dem Land gibt es einen sehr beschränkten Zugang zum Gesundheitswesen.

3: Prävention. Wir geben den Kindern auch Nahrungsmittel und sorgen dafür, dass die Ernährung ausgeglichen ist. Zum Beispiel die Art und Weise, wie der Brei zubereitet wird. Das Training, das wir den Eltern geben. Entwicklungsrad: Eltern können den Entwicklungsstand ihrer Kinder messen und nachverfolgen.

4: Bildung für alle; Bewusstseinsbildung; Eltern werden ermutigt, sich an die Behörden zu wenden. Schulen sollten inklusiv werden, und die Eltern sollen sich in diesem Sinne politisch bewegen. Lehrerweiterbildung bzgl. Behinderungen. Wie behinderte Kinder anders lernen, wie man das Schulzimmer für behinderte Kinder einrichtet.

Unser Schwerpunkt liegt auf Gesundheitsbildung. Wir haben einen holistischen Ansatz. Nicht nur die Behandlung der Kinder, sondern auch die Frage des Schulbesuchs und der Familie. Wir haben mit allen Arten von Behinderungen zu tun.

### **SANI Foundation (Michelle Chimuka), Sambia**

SDGs: 4, 8 und 10. Das wichtigste ist 8.

### **Mulele Old People's Village (Peter Musambachime), Sambia**

-----

### **Red Muqui (Javier Jahncke), Peru**

Ich kenne die SDGs. Ich betrachte die SDGs sehr kritisch. Wenn ich möchte, hätte ich Zugang zu vielen anderen Projekten. Ebenso kritisch bin ich bzgl. der *Corporate Social Responsibility*. Wir möchten gerade Alternativen zur Entwicklung vorschlagen. Wir bewegen uns in Netzwerken und sozialen Bewegungen, und nicht so sehr in technokratischen Organisationen. Für uns sind die SDGs nicht zielführend. Was uns leitet, ist unsere langfristige Planung (zeigt die Agenden und den POA). Das haben wir zusammen erarbeitet, und dies leitet uns in unserer Arbeit.

### **Centro Guamán Poma de Ayala (Lucio Quiñones), Peru**

Die PO hat mit Armut, Frauen, Gender, Recht auf Trinkwasser und Abwasser, Ökonomie, Einkommenssicherheit, Umwelt, Klimawandel, Institutionalität, Governabilität. Unter den Zielen sind viel nicht enthalten. Wir können uns nicht im Konflikt befinden mit den staatlichen Stellen. Vielmehr müssen wir propositiv sein. Genderperspektive: Familie als Kern der Gesellschaft.

### **Corporación Claretiana (Jaime León), Kolumbien**

Exklusion der indigenen Gemeinschaften und die Forderung, dass sie teilhaben können.

Umweltprobleme, Schutz der natürlichen Ressourcen. Frieden. Biodiversität. Was mit dem Frieden passiert, wissen wir nicht, aber es ist ein konstantes Thema. Auch COMUNDO unterstützt uns in der Suche des Friedens, auch die offizielle Schweiz. Ohne sie wäre der Friedensprozess unmöglich gewesen.

### **FORCULVIDA (Alexander Diaz), Kolumbien**

SDGs: vor allem die Verteidigung einer friedfertigen Zivilgesellschaft. Gender-Gerechtigkeit, Bildung, MR, Rechte der Kinder, Interkulturalität. Es geht vor allem um die Sichtbarmachung von „unsichtbaren Grenzen“. Respekt für Andere. Wie kann man zu Vereinbarungen kommen, ohne dabei Gewalt anzuwenden.

**ACOVICRUZ (Lourdes Chávez), Bolivien**  
-----

**UCANS (Rafael Lovo), Nicaragua**

SDGs: das wichtigste Ziel ist die Beendigung der Armut in der Welt. Aber leider ist die Welt noch weit von diesem Ziel entfernt. Wir sollten dazu beitragen, die Armut zu reduzieren, weil deren völlige Ausrottung illusorisch ist. Ein weiterer Punkt ist die Umwelt. Auch hier sind wir dran. Auf der ganzen Welt finden immer mehr Umweltkatastrophen statt.

Wir möchten möglichst weg von den chemischen Pestiziden kommen und nicht von Monsanto abhängig sein. UCANS hat auch eine Linie, die die Genderfrage behandelt. Wir haben 31 *Promotoras*, die vor allem die Frage der häuslichen Gewalt behandeln. Die Verbrechen gegen die Frau und der Machismo ruinieren unsere Gesellschaft. Wir machen Anstrengungen, dagegen etwas zu unternehmen. In den Kooperativen machen wir Bewusstseinsarbeit. Dabei geht es vor allem um die Familie und die Kinder. Es geht um Bildung und Workshops mit Frauen und Paaren. *Hace mucha caña para moler*. UCANS hat seine eigene Gender-Policy, die vom Direktorium abgesegnet ist.

**Apostolic Vicariate Bontoc-Lagawe (Bsh. Valentin), Philippinen**

Vor allem zu Ziel 17: Partnerschaft. Es gibt leider kein Ziel zu *Good Governance* und *Good Citizenship*. Diese sollten die Voraussetzung für alle anderen Ziele sein. Das ist das Wichtigste für die Philippinen. Wir brauchen eine gute Regierungsführung und gute BürgerInnen. Wir haben sehr gute Gesetze, diese werden aber sehr schlecht umgesetzt. Z.B. Umweltgesetze, die Bedürfnisse der Armen, Arbeitsplätze schaffen, usw.

**Fe y Alegría (Marcela Navarro), Nicaragua**

Wir tragen bei zu den Zielen 4 (qualitative Bildung), inklusive und qualitative Bildung, soziale Promotion; 5 Gendergerechtigkeit; 7 die Technologien zu verbessern; 8, Arbeit mit den Dozierenden und der nachhaltigen Entwicklung; 9, Weiterentwicklung von Fertigkeiten, 10, Reduktion von Ungleichheiten, 16 und 17.

**Pro Habitat (Antonia Terrazas), Cochabamba, Bolivien**  
-----

## **Zusätzliche Kommentare:**

### **CURE International (Marygoretti Kilonzo), Kenia**

Ich bin dankbar für COMUNDO. Ich hatte zuerst nicht geglaubt dass es ein grosser Beitrag sein würde, aber das ist sehr wohl der Fall. Es ist eine Ehre, Bea und Rutger hier zu haben.

### **Special Education Professionals (SEP; Irene Owino), Kenia**

Wir sind sehr glücklich über die Zusammenarbeit mit COMUNDO.

### **SANI Foundation (Michelle Chimuka), Sambia**

Frage: was ist das Ergebnis dieser Untersuchung? Ein paar Indikatoren zu haben, um die PEZA auszuwerten. Argumente für die Qualität der PEZA in Händen zu haben. Von den POs zu hören, wie sie das sehen.

Es gibt viel Projektfinanzierung, die die Expertise nicht hat. Es könnte eine Herausforderung für COMUNDO sein, diese Expertise der Projektfinanzierung zur Verfügung zu stellen. Nach dem Einsatz hat die PO oft nicht die Mittel, das Programm weiterzuführen. Deshalb müsste man auch die Finanzierung der Projekte im Auge behalten. Also müsste man schon im Voraus wissen, ob das Projekt finanziert ist.

### **Mulele Old People's Village (Peter Musambachime), Sambia**

Vielen Dank. Interessantes Interview. Eine grossartige Zusammenarbeit.

### **Red Muqui (Javier Jahncke), Peru**

### **Centro Guamán Poma de Ayala (Lucio Quiñones), Peru**

Als Bernardo mich animierte, ins Seminar zu gehen, ging ich beichten. Der Priester sagte mir: wenn Du Gott dienen willst, brauchst du dich nicht in eine Soutane zu kleiden. Für das Spirituelle und den Dienst müssen wir nicht in die Messe gehen. Ich schätze sehr, wie die SMB gearbeitet hat. Auch Guamán Poma hat so gearbeitet, aber hat das Spirituelle etwas fallen gelassen. Wir müssen beiden bearbeiten, z.B. die Werte-Bildung. Religiöse Bildung, Spiritualität. Aber es geht um Werte. Es muss ausgeglichen sein. Auch eine FP muss dieses Gleichgewicht behalten und Werte inspirieren, um nicht technokratisch zu werden. Wir müssen politischer, spiritueller werden. Mit einer Berufung zum Dienst können wir zumindest ein bisschen bewegen.

### **Corporación Claretiana (Jaime León), Kolumbien**

Es war für mich sehr bereichernd, an den Jahrestreffen teilzunehmen und mich mit den Koordinatoren auszutauschen. In diesem Netzwerk können wir uns gegenseitig stärken und auch interkulturellen Dialog pflegen. Auch Synergien schaffen. So können wir viele Erfolge erzielen. Im letzten Jahrestreffen konnten wir untereinander austauschen und auch mit der PV aus der Schweiz austauschen. Wir fühlen uns gestärkt durch das Wissen, dass auf der ganzen Welt Menschen für eine bessere Welt kämpfen.

### **FORCULVIDA (Alexander Diaz), Kolumbien**

Vielen Dank für die Zusammenarbeit. Ich meine, es seien drei Organisationen, die COMUNDO bilden. Auch hatte ich bereits Erfahrung mit der SMB und BMI, ist es sehr gut, jetzt mit COMUNDO zusammenzuarbeiten. Es ist gut, weiterhin diesen Austausch zu pflegen. Für uns ist die Stärkung der Organisation das Wichtigste.

### **ACOVICRUZ (Lourdes Chávez), Bolivien**

Vielen Dank für die FP und die Räume, die COMUNDO geöffnet hat. Damit sind wir in der Lage, Dinge neu zu überdenken, die wir sonst nicht bedacht hätten. Das Interview hat mich dazu geführt, viele Dinge neu zu überlegen.

### **UCANS (Rafael Lovo), Nicaragua**

Wir sind überzeugt von der Wichtigkeit der FP für unsere Ziele. Es ist wichtig, dass COMUNDO weiterhin mit uns zusammenarbeitet und damit Synergien erzeugen kann. Vor allem für die Arbeit mit den Ärmsten und jenen, die am Rand stehen.

**Apostolic Vicariate Bontoc-Lagawe (Bsh. Valentin), Philippinen**

Vielen Dank für dieses Interview. Ich bin mir bewusster geworden bzgl. den Möglichkeiten moderner Technologie.

**Fe y Alegría (Marcela Navarro), Nicaragua**

Vielen Dank an COMUNDO für die Unterstützung. Wir schätzen die Unterstützung sehr. Wir bedauern, dass Nicole den Einsatz früher abgebrochen hat. Wir evaluieren die Einsätze der FP sehr positiv. Wir hoffen natürlich, dass die Unterstützung von COMUNDO damit nicht beendet wird. Wir schätzen auch sehr die Unterstützung durch Federico und die sehr gute Koordination und den Austausch.

Es tut mir leid, dass die Verbindung so schlecht war.

**Pro Habitat (Antonia Terrazas), Cochabamba, Bolivien**

Ein Vorschlag: wenn es um eine FP, sollte man auch die Möglichkeit einbeziehen, wie man bestimmte Ressourcen für die spezifische Unterstützung kleinerer Projekte freimachen könnte, um bestimmte Bedürfnisse zu decken, also kleine Finanzierungsprojekte.

Zum Beispiel sind wir im Moment in dieser Situation. Nur wenn wir dieses ganzheitliche Projekt weiterführen können, kann die FP ihren Vertrag auch verlängern.