



## MENSCHEN IM EINSATZ

Unsere Fachkräfte und ihre Counterparts/Kolleginnen



# Personelle Entwicklungs- Zusammen- Arbeit

Programmbericht • 2022



# 1 Überblick: Zahlen und Entwicklungen

Der vorliegende Bericht bildet die Umsetzung der Personellen Entwicklungszusammenarbeit (PEZA) von HORIZONT3000 im zweiten Vertragsjahr des EZA-Vertrags 2471-01/2021-22 ab und fasst wesentliche Ereignisse zusammen.

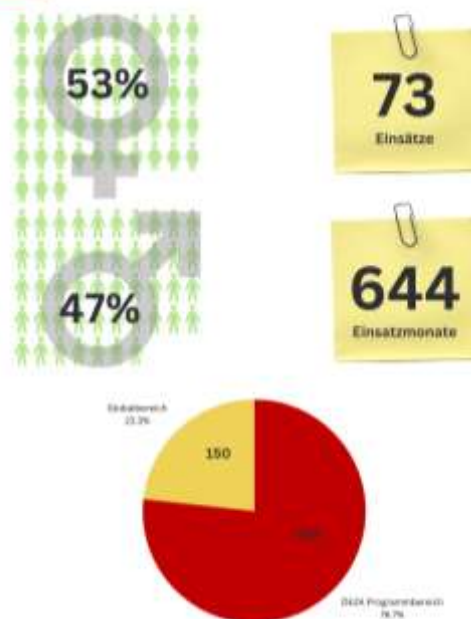
## Einsatzmonate:

Im Berichtsjahr 2022 wurden 624,79 Einsatzmonate von 70 Fachkräften geleistet:

- Das Geschlechterverhältnis ist mit 51,4 Frauen und 47,2 Männern und einer triangularen Kooperation, 1,4% die keinem Geschlecht zugeordnet wird, beinahe ausgeglichen.
- 4 Einsätze wurden von Süd-Fachkräften bestritten, 1 Süd-Nord-Fachkraft ist im Einsatz und 1 triangulare Kooperation wurde abgewickelt (s.o.).
- Über den Lokalisierungsfonds wurden weitere 19 Einsatzmonate von 3 Personen erbracht.

Einsatzmonate 2022

## ALLGEMEINE DATEN



Mit insgesamt **643,8 Einsatzmonaten** wurde das Ziel von 550 EM **deutlich übererfüllt**.

Möglich war dies aufgrund der starken Nachfrage nach Einsätzen in Ostafrika, die zunehmende Nachfrage seitens Mitgliedsorganisationen und anderen österreichischen Akteuren nach Einsätzen in Kooperation mit HORIZONT3000 und aufgrund der Umwidmung von Restmitteln aus dem Budget von 2021.

## Länder:

Im Östlichen Afrika wurden 362,5 Einsatzmonate geleistet (Uganda, Äthiopien, Kenia, Ruanda), das entspricht 56,3%.

Im Mosambik haben Fachkräfte 96,1 Einsatzmonate geleistet (15,4%).

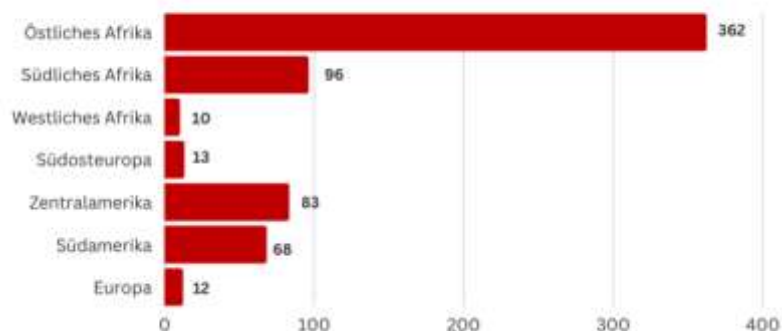
In Moldau sind 12 volle Einsatzmonate zu melden und der Beginn eines neuen Einsatzes (2%) und in Burkina Faso sind es etwas über 10 Einsatzmonate, bzw. 1,6%.

Rechnet man auch Österreich als Schwerpunkland der OEZA, kommen weitere 1,9% der Einsatzmonate aus dem Süd-Nord-Einsatz dazu.

Damit sind **76,7 der Einsatzmonate im OEZA-Programmbereich** angesiedelt.

Die Einsätze im Globalbereich – insg. 24,3% - konzentrieren sich in Zentralamerika und Kolumbien (94,4 EM); Einsätze im Auftrag österreichischer NGOs sind in Brasilien, Ecuador, und Peru angesiedelt (55,9 EM).

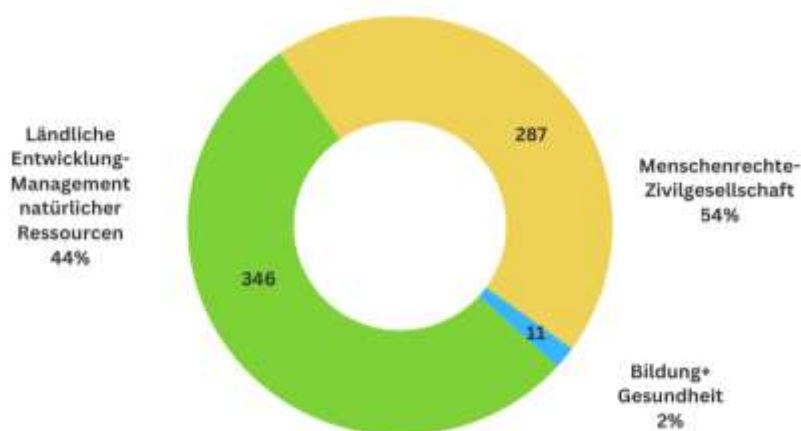
### Einsatzmonate 2022 VERTEILUNG NACH LÄNDERN UND REGIONEN



#### Reichweite:

Qualifizierten Schätzungen der Partner und Fachkräfte zufolge kann von einer Reichweite der PEZA von **rund 1 Mio. Menschen** ausgegangen werden.

### Einsatzmonate 2022 VERTEILUNG NACH SEKTOREN



#### Sektoren:

Die Gesamtheit der Einsätze (643,8 Monate) verteilte sich 2022 auf nachstehende Sektoren:

- Etwas mehr als die Hälfte aller Einsatzmonate wurden im Sektor **Menschenrechte – Zivilgesellschaft** erbracht (53,7%),
- Auf den Sektor **Ländliche Entwicklung – Management natürlicher Ressourcen** entfielen knapp 44,6%,
- 1,7 % entfielen auf andere Sektoren (Bildung, Gesundheit) durch den Einsatz von Fachkräften im Auftrag anderer österreichischer Akteure.

#### Umsatz:

Zusammen mit 2021 ergibt sich aus der Mittelverwendung in 2022 eine **Ausschöpfung des Rahmenbudgets in der Höhe von 95%** (Anlage).

## Entwicklungen in den Einsatzländern

Trotz mancher Unwägbarkeit stellt das **Programm der Personellen Entwicklungszusammenarbeit eine stabile Größe** dar. Im Vergleich zu den letzten Jahren konnte HORIZONT3000 sogar ein gesteigertes Interesse an Einsätzen feststellen – sowohl bei den Partnern im Globalen Süden wie auch bei Mitgliedsorganisationen und anderen österreichischen Akteuren.

Trotz der attraktiven Situation am österreichischen Arbeitsmarkt bewerben sich ausreichend Personen für einen Einsatz als Fachkraft, das Durchschnittsalter ist gesunken, ein Trend, der sehr begrüßenswert ist. Und einmal im Einsatz bleiben die Fachkräfte gern eine zweite Phase beim Partner. Die Fachkräfte im Einsatz zeigen zunehmendes Interesse an der Beteiligung an Projekten im Rahmen des KNOW-HOW3000 Wissensmanagement und Prozessen, die von Wien aus gesteuert werden, wie z.B. der Erarbeitung von Policies oder den Maßnahmen zur Digitalisierung von Arbeitsabläufen und Dokumentation bei HORIZONT3000. Diese Ressource wird gerne genutzt, wobei Art und Ausmaß der Einbindung sehr unterschiedlich ausfallen kann – hierfür wurden nie Standards entwickelt: Diese Entwicklung wurde durch die Corona bedingte Forcierung von Online-Konferenzen und -Workshops über MS Teams getriggert.

**Alle Einsätze verliefen 2022 reibungslos**, es gab keine vorzeitigen Abbrüche oder einseitigen Kündigungen. Problematisch blieb hingegen der bürokratische Aufwand im Vorfeld der Einsätze: die bilateralen Abkommen zwischen Österreich und Uganda, Kenia, Tansania... werden mehr und mehr ignoriert. Sie stellen eine wichtige Grundlage für die Personelle EZA dar, denn sie garantieren einen Anspruch auf Visa und Arbeitsgenehmigungen sowie Steuerfreiheit für „Entwicklungshelfer“, wie die Fachkräfte zur Zeit der Unterzeichnung genannt wurden. Da die Abkommen einen schwachen rechtlichen Status haben und de facto nicht einklagbar sind, ist die Beschaffung von Visa und Workpermits über die Jahre zeitraubender und kostenintensiver geworden. HORIZONT3000 vermisst eine verbindliche Rechtsgrundlage zur Erlangung eines Aufenthaltsstatus in den Kooperationsländern und hofft, dass auf diplomatischem Weg Klarheit hergestellt werden kann.

In **Ostafrika** konnten Umfang und Qualität der Einsätze gesteigert werden. Franz Eichinger hat die Leitung des Regionalbüros in Ostafrika entsprechend genutzt, eine agile Aufgabenverteilung quer über die Hierarchie, selbststeuernde Teams und partizipative Entscheidungsfindungen zu entwickeln. Prozesse wie die Verlagerung der Vorbereitung neuer Fachkräfte nach Uganda laufen dadurch (und durch intensive Nutzung etablierter Online-Konferenzen) Büro- und Mitarbeiter:innen-übergreifend und haben eine neue Arbeitskultur zwischen Zentrale und RLB geschaffen.

Das Potenzial an Kooperationen – vor allem zu SDG 13, das HORIZONT3000 gezielt anzusprechen begonnen hat – stellte sich als sehr groß heraus und könnte mehr Fachkräfte absorbieren, als das Programm bereitstellen kann. In ostafrikanischen Partnerländern ist es jedoch noch nicht gelungen, den Programm-Cluster zu SDG 8 aufzubauen. HORIZONT3000 hat versucht, angebotsorientiert zu arbeiten, d.h. potenzielle Partner zu sondieren, jedoch ohne konkrete Erfolge, soweit.

2022 bleibt **Mosambik** von großen Umweltkatastrophen weitgehend verschont, sodass Partnerorganisationen und Fachkräfte ihren Aufgaben gut nachkommen konnten. Für die Arbeit in Mosambik konnte HORIZONT3000 neue Partner in Europa gewinnen: eine Mitgliedsorganisation und eine Stiftung interessieren sich für eine Beteiligung an Projekten und Einsätzen. Die Fachkräfte tragen konstruktiv zur Vernetzung der Akteure bei und unterstützen die Partner kompetent bei der Entwicklung von Projektideen.

In **Moldau** wurde eine zweite Fachkraft eingesetzt: beide sind vor allem mit den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine beschäftigt, wobei die langjährige Fachkraft im Sozialbereich arbeitet und die neue im Bereich der Humanitären Hilfe für Jugend Eine Welt/Bon Bosco tätig ist.

Die drei **zentralamerikanischen Länder** Guatemala, El Salvador und Nicaragua, durchlaufen besorgniserregende Entwicklungen: Über El Salvador wurde der Ausnahmezustand verhängt. Wie in den Nachbarländern gibt es schwerwiegende demokratische Rückschritte, systematische Menschenrechtsverletzungen und gewaltsame staatliche Unterdrückung. Die öffentlichen Einrichtungen sind schwach und korrupt. Es mangelt an Mechanismen zur politischen Rechenschaftspflicht und Transparenz. El Salvadors Regierung hat die totale Kontrolle über Exekutive, Legislative und Judikative erlangt. Richter und Staatsanwälte werden von den Regierungen kontrolliert. Das Europäische Parlament äußerte im April 2022 in einer Resolution<sup>1</sup> seine Sorge über die Verschlechterung der Rechtsstaatlichkeit in Guatemala und verurteilt die Kriminalisierung von Menschenrechtsverteidiger:innen und Journalist:innen. Das Recht auf freie Meinungsäußerung wird ausgesetzt. Die organisierte Zivilgesellschaft ist in zunehmendem Maße Drohungen und Gewalt ausgesetzt, vor allem Menschenrechtsaktivist:innen und Journalist:innen stehen auf den schwarzen Listen. So wurden Partnerorganisationen in Nicaragua von den Behörden geschlossen (AMC, FADCANIC, Nora Astorga). Die politische Krise befeuert sozioökonomische Missstände: in Guatemala sind die Preise des Warenkorb um 17,34% gestiegen die Zahl der Fälle von chronischer Unterernährung bleibt unannehmbar hoch. In diesem Umfeld schafft es die Leiterin des Regionalbüros in Managua Christina Hörnicke mit kluger Kommunikation und penibel korrekter Erfüllung der stets neuen Anforderungen seitens der Regierungen Innovationen wie PEZA Triangular voranzutreiben und die Finanzierungsprojekte von Mitgliedsorganisationen mittels Wissensmanagements sehr gut mit den Personaleinsätzen zu verknüpfen.

Mitgliedsorganisationen und andere österreichische Akteure haben zunehmend Interesse, Fachkräfte in **Südamerika** anzusiedeln. Die Zahl dieser Einsätze blieb 2022 hoch. Kooperationspartner, Partner in den Einsatzländern und Fachkräfte schätzen die Qualität der Zusammenarbeit mit HORIZONT3000 sehr und kündigen bereits weitere gemeinsame Vorhaben an.

Für das Programm stellen sie eine inhaltliche Bereicherung dar, jedoch bedeuten sie auch zusätzlichen Aufwand, da keine Regional- oder Länderbüros die Einsätze betreuen können. Vor allem ihre Sicherheit zu gewährleisten ist schwierig, wenn die Fachkräfte so isoliert zum Einsatz kommen.

## Entwicklungen in der HORIZONT3000-Zentrale

In der Zentrale dominierten neue Themen das Tagesgeschäft:

- **Sicherheit:** Mit Ausbruch der Pandemie begann HORIZONT3000 das Krisenmanagement neu aufzusetzen: Eine umfassende Sicherheitspolicy steht vor der Fertigstellung, eine Safeguarding-Policy wurde 2022 so gut wie abgeschlossen und kam Ende des Jahres bereits zum Einsatz.
- **Digitalisierung:** 2021 startete das mehrjährige Projekt „Dig4Dev“ zur Digitalisierung von Prozessen in der Zusammenarbeit zwischen Zentrale und Regionalbüros. Da auch Abläufe im Projektmanagement vor Ort betroffen sind, wurden auch Partnerorganisationen und Fachkräfte punktuell in die Erarbeitung von Parametern miteinbezogen.
- **Inflation:** Ab Jahresmitte machten sich die Inflation und Wechselkursschwankungen in allen Partnerländern mit sprunghaft ansteigenden Preisen bemerkbar. Die vertraglich zuerkannte Erstattung des Aufwands im Einsatz (Tag- und Nachtgeld, Schulgeld, etc.) deckt seither die Kosten der Fachkräfte nicht mehr. Mit einer Umwidmung von Restmitteln aus dem Budget von 2021 konnte eine kleine Kompensation gewährt werden, das Problem ist damit jedoch nicht gelöst.  
Der bürokratische Aufwand nimmt ständig zu, die Mitarbeiter:innen in den Wiener Zentrale sind

---

<sup>1</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RC-9-2022-0182\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RC-9-2022-0182_EN.html)

chronisch – vor allem aber in Antrags- und Berichtsphasen – überlastet. Stagnierende Budgets lassen wenig Spielraum für zusätzliche Personalressourcen... dennoch sind Motivation und Qualität der Leistung konstant hoch.

- **Kommunikation:** Überlegungen zur Förderung der Kommunikation durch Fachkräfte (neue Webpage + Social Media) sowie die Vorbereitung von Kommunikationslinien mit Finanzgebern der Personellen EZA für Inflationsanpassung von Budgets wurden 2022 angestellt und werden 2023 umgesetzt.

Die Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen des Referats für Zivilgesellschaft International & Humanitäre Hilfe der Austrian Development Agency war - wie gewohnt – immer freundlich und konstruktiv! HORIZONT3000 bedankt sich für den verständnisvollen Umgang mit den Bedarfen von Fachkräften und Fördernehmer und die stets zeitnah getroffenen unterstützenden Entscheidungen.

## 2 Entwicklungen im Programm 2022

### 2.1. Erfahrungen

**Fokussiert:** Für das Rahmenprogramm 2021-2022 ist eine Fokussierung auf je ein SDG pro Sektor als Ziel formuliert. 2022 ist bereits die Erarbeitung erster Grundlagen für den verstärkten Einsatz von Fachkräften rund um SDG 13 (innerhalb des Sektors Ländliche Entwicklung – Management natürlicher Ressourcen) in Ostafrika gelungen. Für den Einsatz des ersten Cluster-Experten in Ostafrika (ab 03/2022) konnten Drittmittel akquiriert werden, die Kosten für Transport und Arbeitsmittel abdecken.

Die Stelle des SDG-13-Cluster-Experten für Zentralamerika wurde regional ausgeschrieben und mündet (03/2022) in einen Süd-Süd-Einsatz.

Für neue Einsätze zu SDG 8 (Sektor Menschenrechte – Zivilgesellschaft) in Uganda und Kenia wird das Angebotspektrum ausgelotet.

**Kooperativ:** Seit 2016 bietet HORIZONT3000 Kooperationspartnern aus Österreich (Mitgliedsorganisationen und andere Akteure\*) die Übernahme der technischen Abwicklung des Einsatzes von Fachkräften an. 2022 wurden 172 Einsatzmonate in Kooperation mit anderen NGOs abgewickelt. Als auftraggebende Partner fungierten

- Caritas VBG (ÄTH)
- Caritas KTN (UGA)
- Bruder und Schwester in Not Vorarlberg (BRA)
- Bruder und Schwester in Not Kärnten (GUA)
- Diözesankommission für Weltkirche und Entwicklung Wien (ECU, MOL, KEN)
- DKA (ZAM, EU)
- Plan:G (KEN)
- Katholische Frauenbewegung (ZAM)
- \*ACAKORO (KEN)
- \*Friends 4 Future (RUA)
- \*ICEP (KEN)
- \*Jesuiten Weltweit (BRA)
- \*Jugend Eine Welt (ECU)
- \*Kongregation der Schulschwestern (PER).
- \*Stift Kremsmünster (BRA)
- \*Versöhnungsbund IFOR (KOL)

Manche dieser Einsätze weichen inhaltlich und geografisch von der programmatischen Ausrichtung der PEZA ab, andere sind im Kernbereich des Programms angesiedelt. Während die „Auftraggeber“

das inhaltliche Monitoring unterstützen, nimmt HORIZONT3000 die Aufgabe als Dienstgeber wahr und integriert die Fachkraft in den PEZA-Betrieb. D.h. die Fachkräfte erfahren dieselbe Aufmerksamkeit in Kommunikation, Personalentwicklung, Wissensmanagement, persönlicher Betreuung und natürlich im Sicherheitsmanagement wie alle anderen Fachkräfte.

**Integrativ:** Die Wissensmanagement-Plattform KNOW-HOW3000 ist um zwei Angebote reicher. Sowohl die **Communities of Practice** als auch die **TA get2gether**-Sessions wurden gut angenommen. Sie dienen zum Austausch von Partner-Wissen und werden von Fachkräften gern zur eigenen persönlichen Entwicklung genutzt. Gleichzeitig zeigte sich aber, dass die Angebote von KNOW-HOW3000 und der Öffentlichkeitsarbeit von HORIZONT3000 im Zuge des Dig4Dev-Projektes besser abgestimmt und leichter zugänglich gemacht werden müssen.

## 2.2. Strategien

**Policies des Dienstgebers HORIZONT3000:** HORIZON3000 schließt jedem Dienstvertrag seit ca. 15 Jahren einen **Code of Conduct** bei. Richtlinien und Leitfäden kamen hinzu, z.B. Erkennung von und Umgang mit Korruption; Kinderschutz; Spendenwesen, Anwaltschaftliche Arbeit.

Im Zuge der Strategischen Prüfung wurde 2021 an Policies zu **Sicherheit, Gender, Umwelt** und **Safe Guarding** gearbeitet, die 2022 fertiggestellt wurden und 2023 zur Ausrollung gelangen.

## 2.3. Instrumente

Seit 2019 werden innovative, flexible, reziproke Einsatzformate erfolgreich eingesetzt:

**PEZA SUL (Süd-Süd-Einsatz):** In Kenia ist seit November 2019 eine nigerianische Fachkraft bei einem bewährten Partner im Einsatz. Als Herausforderung stellte sich die vertragliche Anbindung der Fachkraft heraus sowie die Vergütung ihrer Leistungen: Da der nigerianische Staatsbürger keinen Arbeitstitel in Österreich hat, ist er vom lokalen Partner unter Vertrag genommen – allerdings zu sehr ähnlichen Konditionen wie alle anderen Fachkräfte von HORIZONT3000.

2021 sind zwei nicaraguanische Fachkräfte für die Region Zentralamerika hinzugekommen: der Jurist berät im Auftrag der DKA über 40 Partnerorganisationen zu Kinderrechten und der Umweltexperte erarbeitet mit Partnern Strategien zu SDG 13 Climate Action.

2022 konnte eine brasilianisch-italienische Fachkraft für Mosambik gewonnen werden.

**PEZA Triangular:** Im Dezember 2019 starteten zwei triangulare Kooperationen in Zentralamerika, wovon eine im Sektor Ländliche Entwicklung (Agroökologie) angesiedelt ist und die andere im Sektor Menschenrechte (Frauenrechte). Beide Projekte mussten bedingt durch die Ausbreitung der Covid-Pandemie 2020 für ein paar Monate ausgesetzt werden. Die Laufzeit der beiden Kooperationen verlängerte sich damit und reichte in das PEZA-Programm 2021 hinein. 2022 startete eine zweite Phase für ein Vorgängerprojekt (ORMUSA), eine neue Triangularkooperation wurde ausgearbeitet, die Mitte 2023 zur Umsetzung kommt (Col No'j).

Die Fachkraft der DKWE, die nun knapp fünf Jahre in Ecuador Dienst geleistet hat, betreut die Partnerorganisation nun noch in Form von **Kurzzeiteinsätzen (PEZA Bref)** nach.

Obwohl HORIZONT3000 das Vorhaben **Süd-Nord-Einsätze** abzuwickeln aufgegeben hatte, gelang die Abklärung eines attraktiven Einsatzes mit kirchlichen Netzwerken in Südamerika und Europa im Kontext Rohstoffe und Menschenrechte. Das Vorhaben konnte letztlich im März 2021 realisiert werden, weil die ausgewählte brasilianische Fachkraft eine Doppelstaatsbürgerschaft (Italien) anzunehmen und er als „Europäer“ Visa und Arbeitsgenehmigung erhalten hat.

### 3 Resultate im PEZA-Gesamtprogramm

#### 3.1. Zielerreichung

Zur Erreichung der globalen Programmziele wurden folgende geleisteten Beträge gemäß dem ADA-PE-Logical Framework umgesetzt.

	Interventionslogik	Indikatoren
<b>Oberziel</b>	<b>Die Personelle Entwicklungszusammenarbeit von HORIZONT3000 trägt zur Umsetzung der „Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung“ in Partnerländern des Globalen Südens bei (SDG 17).</b>	
<b>Programm-Ziel</b>	Unterstützung des Kapazitätsaufbaus (zivilgesellschaftlicher) Organisationen durch Vermittlung von Fachexpertise und Austausch von Wissen mittels strategischer Vernetzung (SDG 17).	(a) 90 Partnerorganisationen sind in ihren Kapazitäten zur Umsetzung der SDGs gestärkt. (b) 50 Partnerorganisationen sind in ihrer Organisationsentwicklung und institutionellen Nachhaltigkeit gestärkt. (c) 20 Partnerorganisationen werden über alternative und progressive Instrumente der PEZA unterstützt.
<b>Ziel-Erreichung</b>	<p>Die Personelle Entwicklungszusammenarbeit ist ein Instrument, das in unterschiedlichen Formaten für die Kapazitätsentwicklung zu jeweils aktuellen Themen gut angepasst und effektiv eingesetzt werden kann. So trug die PEZA 2021-2022 nachweislich zur Umsetzung ausgewählter SDGs vor allem in Ostafrika, Mosambik und Zentralamerika bei:</p> <p>(a) Im Rahmen der Resultate 1.1-1.4 wurden <b>56 Partner mit klassischer Beratung über einen längeren Zeitraum</b> erreicht. Weitere rund <b>40 Organisationen partizipieren</b> an Beratungs- und Austauschformaten, ohne als institutioneller Partner gezählt zu werden (u.a. Partner von Mitgliedsorganisationen) und/oder zu weiteren SDGs beitragen.</p> <p>(b) Zu den Resultaten 2.1-2.3 kamen weit mehr Partner in den Genuss von Beratung: <b>77 Partner wurden erfasst</b>.</p> <p>(c) Unter Resultat 3 sind Organisationen zu rechnen, die über Springer-Einsätze (146), Aufträge von Mitgliedsorganisationen und anderen österreichischen Akteuren (16) und mit einer Borrow-a-TA-Mission (17) erreicht wurden, plus 3 Triangular-Einsätze, 2 Kurzzeiteinsätze, der Einsatz von 4 Südfachkräften sowie 1 Süd-Nord-Einsatz.</p> <p><b>Begünstigte:</b>                      Die Ermittlung der Zahlen an Begünstigten gestaltet sich sehr schwierig, da die Schätzungen, die Projektpartner bei Assessments angeben, Fachkräfte im Zuge der Berichtslegung und elektronischen Umfragen übermitteln, Regional- und Länderbüros im Zuge des Monitorings erfragen und österreichische Akteure veranschlagen, die Einsätze zur Abwicklung bei HORIZONT3000 beauftragen, voneinander abweichen können.                      Soweit die Zahlen aus diesen und anderen qualitativen Quellen schätzbar waren, kann eine <b>Reichweite von rund 1 Million Personen pro Jahr</b> dargestellt werden.</p> <p>2021: 975.164 Begünstigte                      Frauen: 57,5%                      2022: 1,035.262 Begünstigte                    Männer: 42,5%</p>	



## **Resultat 1:**

**Organisationen leisten infolge der Zusammenarbeit mit einer Fachkraft von HORIZONT3000 darstellbare Beiträge zur Agenda 2030 in den Sektoren LE-MNR (SDG 2, 5, 13) und MR-ZG (SDG 5, 8)**

### **RI 1.1**

**Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 40 beratenen Organisationen zum SDG 2 (Hunger) bei, insbesondere zum Unterziel 2.4 und verbessern für #<sup>2</sup> Personen (%w / %m) die Ernährungssituation durch nachhaltige, resiliente<sup>3</sup> landwirtschaftliche Praktiken**

2022 wurden 33 Organisationen beraten und 335.612 Menschen (56%w/44% m) erreicht. Aktivitäten zum SDG 2 (Hunger) trugen bei, insbesondere zum Unterziel 2.4 (Nachhaltige Nahrungsmittelproduktion und widerstandsfähige landwirtschaftliche Praktiken), um die Ernährungssituation durch nachhaltige, widerstandsfähige landwirtschaftliche Praktiken zu verbessern, d. h. Anwendung agrarökologischer Techniken, Verbesserung der Bodenfruchtbarkeit, Diversifizierung von Kulturen und Nahrungsmitteln, Bereitstellung landwirtschaftlicher Betriebsmittel und Werkzeuge, hochwertiges Saat- und Pflanzgut, Zugang zu sicherem und sauberem Wasser für Verbrauch und Produktion, integrale Krankheits- und Schädlingsbekämpfung, diversifizierte Agroforstsysteme, biointensive Nutzgärten, verbesserte Tierhaltung und -gesundheit, biologischer Anbau von Café und Bienenzucht in privaten Naturreservate, Verbesserung der Nacherntebehandlung und Wertschöpfung für die Vermarktung, insbesondere von Milchprodukten und Nutztieren. Weiters wurden die Kompetenzen von Promotor:innen und Lehrkräften auf dem Gebiet der Agroökologie gestärkt, kleinbäuerliche Familien zu ihren Rechten auf Wasser und Ernährungssicherheit sensibilisiert.

### **RI 1.2**

**Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 20 beratenen Organisationen zu SDG 13 (Klimawandel) bei, insbesondere zu Unterziel 13.3. Verbesserung der Bewusstseinsbildung und Kapazitätsentwicklung für Klimawandel-Anpassung und Verringerung der Auswirkungen durch den Klimawandel für #<sup>1</sup> Personen (x w/x m)**

2022 trugen die Tätigkeiten von 31 beratenen Organisationen zu SDG 13 (Climate Action) bei, insbesondere zum Unterziel 13.3 (Bewusstseinsbildung und Entwicklung von Kapazitäten um dem Klimawandel zu begegnen) und reduzieren die Effekte des Klimawandels für 304.214 Personen(57%w/43% m) v.a. durch gestärkte Wissens-Multiplikations-systeme und der Anpassung der lokalen Lebensmittelsysteme an die Folgen des Klimawandels durch den Einsatz klimafreundlicher und klimawandelangepasster agrarökologischer Anbauweisen und erneuerbarer Energien für produktive Zwecke (z.B. Solarpumpen für Bewässerung), Regenwassernutzung und -speicherung, die Nutzung und Training in der Installation und Reparatur energieeffizienter Kochherde, alternativer Brennstoffe wie Briquettes aus landwirtschaftlichem biogenen Abfall, Biogas-, Solarthermie- und PV-Anlagen, Bereitstellung trockenresistenten Saatguts, Aufforstung u. A. zum Erosions-, Wind – Sonnen-, und Quell- und Wasserschutz, Unterstützung von kommunalem nachhaltigen Waldmanagement, Abfallwirtschaft, Etablierung von Agroforstsystemen, Nutzung von Carbon finance.

Weiters wurden Beiträge zur institutionellen und kommunalen Katastrophenvorsorge und dem Management von Konflikten um natürliche Ressourcen geleistet sowie zur anwaltschaftliche Arbeit v.a. zu Themen wie der Verabschiedung lokaler Klimawandelgesetzgebung und Integration von Mitteln für die Klimawandelanpassung in Gemeinde- und Bezirkshaushalte. Darüber hinaus wurden Schüler:innen sowie Besucher:innen privater Naturreservate in Programmen wie „grünes Klassenzimmer“ zum Klimawandel sensibilisiert.

---

#<sup>2</sup> Schätzungen zum Umfang der Zielgruppen nach vorgegebenen Kriterien

<sup>3</sup> „Nachhaltig und resilient“ im Sinne von Steigerung der Produktivität bei Erhaltung der Ökosysteme und Stärkung der Anpassungsfähigkeit an den Klimawandel und Verbesserung der Land- und Bodenqualität

Wichtig zu erwähnen ist die wertvolle Vernetzungsarbeit und der fachliche Austausch zu Klimawandelrelevanten Themen, die in Ostafrika, Zentralamerika sowie dem Senegal zwischen Partnerorganisationen durch unsere TAs gefördert werden.

### **RI 1.3**

**Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 80 beratenen Organisationen zum SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) bei, insbesondere zum Unterziel 5.5 (Anstieg von Frauen in Entscheidungspositionen) und ermöglichen damit die Partizipation von #1 Frauen**

2021: 32; 2022: 19

61% der TAs mainstreamen gender relevante Aspekte bzw. Perspektiven. Im Sektor MR-ZG tragen die Aktivitäten von 35 beratenen Organisationen 2022 zum SDG 5 (Gleichstellung der Geschlechter) bei, insbesondere zur Zielvorgabe 5.5 (Gewährleistung der vollen Beteiligung an Führungs- und Entscheidungsprozessen) und ermöglichen damit die Partizipation von 40.598 Frauen. (ohne indirekte Zielgruppe aus ZAM).

### **RI 1.4**

**Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 30 beratenen Organisationen zum SDG 8 (Decent Work) bei, insbesondere zum Unterziel 8.5 (Decent Work for all) und ermöglichen oder erhöhen damit Einkommen für #1 Männer und #1 Frauen, darunter auch #1 Jugendliche und #1 Menschen mit Behinderungen.**

Im Sektor MR-ZG tragen die Aktivitäten von 25 beratenen Organisationen 2022 zum SDG 8 (menschenwürdige Arbeit), insbesondere zur Zielvorgabe 8.5 (menschenwürdige Arbeit für alle) bei und ermöglichen oder erhöhen so das Einkommen von 22.157 Frauen und 17.809 Männern, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen (ohne indirekte Zielgruppe aus ZAM).

## **Resultat 2:**

**Partnerorganisationen verfügen über die erforderlichen Methoden und Fertigkeiten in den unterschiedlichen Facetten von Organisations-, Projekt- und Wissensmanagement (SDG 17).**

### **RI 2.1**

**50 Organisationen optimieren interne Prozesse und Strukturen und verwenden adäquate Methoden und Formate zur Umsetzung und Dokumentation derselben.**

2021: 65, 2022: 61 – mit Überlappungen.

### **RI 2.2**

**50 Organisationen verbessern ihre Arbeit durch angepasste Methoden und Prozesse im PCM, MEAL und der Erfahrungskapitalisierung in ihren Projekten.**

2021: 24, 2022: 30 – mit Überlappungen.

### **RI 2.3**

**20 Organisationen schärfen ihre strategische Ausrichtung und erzielen Akquise-Erfolge durch gestärkte Kommunikationskapazitäten und Initiativen der Ressource Mobilisation.**

2021: 26, 2022: 32, – mit Überlappungen.

### Resultat 3:

**HORIZONT3000 kann den Bedarf lokaler Partner und österreichischer Auftraggeber mit einem Angebot differenziert, kompetent und angepasst bedienen.**

- 10 Partner werden von Springer-TAs betreut:  
2021: 69, 2022: 77, – mit Überlappungen. Allein in Zentralamerika sind es 50 Organisationen, die mit Springer-Einsätzen beraten wurden, (siehe Länderbericht).
- 30 Mal wird eine Bata-Mission durchgeführt:  
Wegen der Lock-downs konnte dieses Format 2021 nur 4 Mal eingesetzt werden. 2022: 13
- 10 Mal beauftragen ö. NGOs die Abwicklung eines Einsatzes:  
Die 13 Aufträge aus 2021 haben sich auf 16 in 2022 erhöht.

### 3.2. Resultate nach Ländern im Jahr 2022

#### OSTAFRIKA (Uganda, Kenia, Tansania, Äthiopien, Ruanda)

##### Durchführung 2022:

In Ostafrika waren im Jahr 2022 insgesamt 34 Fachkräfte im Einsatz - 16 für Uganda, 14 für Kenia, darunter ein Süd-Süd-Einsatz. Außerdem waren jeweils zwei Fachkräfte in Ruanda und in Äthiopien tätig. Die Fachkräfte arbeiteten in den Sektoren Ländliche Entwicklung/ Management Natürlicher Ressourcen sowie Menschenrechte/ Zivilgesellschaft.

In **Uganda** wurden im Berichtsjahr drei Stellen mit neu ausreisenden TAs besetzt. Eine Fachkraft ist im Auftrag von Jugend Eine Welt als Expert:in für Solartechnik an Berufsschulen der Don Bosco Salesianer eingesetzt, ein TA trat seine Stelle im Bereich „Resource Mobilization“ bei einer Frauenrechtsorganisation an und eine weitere TA wird Organisations- und Programmentwicklung im Rahmen des von Land Tirol geförderten grenzüberschreitenden EUREGIO Programm tätig sein. In Uganda kam es außerdem zu einem Kurzzeiteinsatz von acht Monaten zur Begleitung eines Systematisierungsprozesses bei Partnern des Enabling Rural Innovation Programms (ERI) und um gleichzeitig die Methode mit Kolleg:innen im Regionalbüro zu erproben.

Zwei Einsätze in Uganda wurden verlängert, wobei es in einem Fall zu einem Wechsel der Partnerorganisation kam.

In **Kenia** wurden drei neue Stellen angetreten, eine davon als Serviceeinsatz, drei Einsätze wurden verlängert. Der Süd-Süd-Einsatz bei einer unserer größten Partnerorganisationen, der Diözese Lodwar hat zur Stärkung der Organisationsstrukturen und Prozesse beigetragen. In der Diözese Lodwar begannen zusätzlich zwei Fachkräfte ihren Einsatz im Auftrag einer Mitgliedsorganisation von HORIZONT3000 (DKWE) im Bereich Personalmanagement und Business Development.

In Nairobi liegt der Schwerpunkt nach wie vor in der Stärkung von Organisationen in den informellen Siedlungsgebieten bei Organisationen, die sich für den Schutz von Kindern und Jugendlichen einsetzen, Ausbildungsangebote schaffen und durch Praktika Arbeitsplätze vermitteln. Inflation und die Folgen des Ukrainekrieges haben die Armut der besonders gefährdeten Bevölkerungsgruppen weiter verschärft und Teenagerschwangerschaften sind nach wie vor hoch. Die Partnerorganisationen sind hierdurch weiterhin besonders herausgefordert, ihre Dienstleistungen für diese Bevölkerungsgruppen in ausreichendem Maß zur Verfügung zu stellen.

In **Tansania** wurden 2022 ein Einsatz bei Sustainable Agriculture Tanzania (SAT) angebahnt, der 2023 umgesetzt wird. Damit wollen wir vorsichtig das Programm wieder aufnehmen und im Jahr 2023 zunächst mit BaTa-Einsätzen verstärkt präsent sein.

In **Äthiopien** wurden auf Antrag der Mitgliedsorganisation Caritas Vorarlberg zwei TA Einsätze in der neu errichteten Mutter-Kind Klinik in Bushulo umgesetzt. War es in der Vergangenheit nahezu unmöglich Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen zu erlangen, gelang es im Fall der beiden TAs innerhalb kürzester Zeit aufgrund der Verankerung Caritas vor Ort, die über die lokale Diözese die Beantragung der Arbeitsgenehmigungen initiierte. Die Einsätze laufen gut, die beiden TAs konnten maßgeblich bei der Installation der technischen Ausstattung unterstützen.

Wie in den vergangenen Jahren nahm neben der Beratungstätigkeit in den inhaltlichen Schwerpunktbereichen Ländliche Entwicklung/Management Natürlicher Ressourcen sowie Menschenrechte/Zivilgesellschaft die Nachfrage nach Unterstützung in der Organisationsentwicklung, hier v.a. in den Bereichen Wissensmanagement, Programmentwicklung, Monitoring und Evaluierung, Öffentlichkeitsarbeit und anwaltschaftliche Arbeit sowie Beratung im Fundraising und „Resource Mobilization“ sowie im „Business / Social Enterprise Development“ stetig zu.

Das **„Borrow-a-TA“ Konzept (BaTA)**, bei dem einzelne entsandte Fachkräfte Kurzeinsätze bei anderen Partnerorganisationen absolvieren, ist mittlerweile bei Partnerorganisationen und Mitgliedsorganisation etabliert. Im Jahr 2022 fanden insgesamt 6 BATA Missions im Ausmaß von 75 Arbeitstagen in Ostafrika statt.

Im Zuge der Stärkung der **Genderkompetenz** bei HORIZONT3000 und seinen Partnern im Rahmen des neuen ADA Rahmenvertrags 2023-2026, wurde auch im Personalprogramm die Genderkompetenz weiter vertieft. So waren zwei TAs bei Frauendachorganisationen in Uganda (SIHA und UWONET) und bzw. in Kenia sechs TAs bei Organisationen zur Stärkung der Rechte von vulnerablen Frauen und Kindern (Überlebende von Menschenhandel, Teenage Mütter und Straßenmädchen in informellen Siedlungen, Überlebende von GBV) auf Einsatz (HAART Kenya, Rescue Dada Centre, MSDP, Childline). Ab 2023 wird das Regionalbüro in Kampala über Fachexpertise mit einer Genderexpertin („Gender Focal Point“) verfügen. Ihre Aufgabe wird u.a. darin bestehen, Partnerorganisationen bei der Ausarbeitung von Gender Policies zu beraten sowie Weiterbildungen für deren Angestellte und TAs anzubieten.

Beratung im Aufbau bzw. der Weiterentwicklung von anwaltschaftlicher Tätigkeit und Wissensmanagement sowie von Monitoring und Evaluierung rücken zunehmend ins Interesse der Partnerorganisationen. Daher wird ab Juni 2023 die Springerstelle „Flying TA - Berater:in für Wissensmanagement“ wieder neu besetzt.

Im Bereich Finanzmanagement wurden Partnerorganisationen bei der Einführung von elektronischer Buchhaltung, der Etablierung interner Kontrollsysteme und der Entwicklung von Strategien zur Mobilisierung von Ressourcen und neuer Businesskonzepte für die Organisationen unterstützt. Weitere Schwerpunkte waren Projektmanagement, inklusives Monitoring & Evaluierung, sowie Unterstützung bei der Entwicklung von Datenbanken für das Informationsmanagement. Technische Trainings und Weiterbildungsmaßnahmen beinhalteten vor allem die Entwicklung von Kommunikationsmaterial, des IT-Bereichs, und der entsprechenden Trainingshandbücher und -Unterlagen. Ein Training zu WhatsApp als Mittel der Wissensvermittlung / Trainingsmethode wurde von zwei TAs angeboten.

Im **Sektor Menschenrechte/Zivilgesellschaft** lagen die Beratungsleistungen vorwiegend in der Verbesserung der internen Prozesse und/oder Strukturen der Projektpartner, des Personalmanagements (Inputs bei der Entwicklung von Stellenbeschreibungen und Rekrutierungsprozessen, Beratung des Managements in Personalangelegenheiten), der Unterstützung der Partner bei der Entwicklung und Anwendung neuer Organisationsstrukturen und der Erarbeitung interner Richtlinien, von Standard Operating Procedures und entsprechender Handbücher sowie der Beratung bei der Entwicklung von Instrumenten und Formaten für Bedarfserhebungen. Außerdem gab es

Unterstützung für operative Prozesse beispielsweise im Sheltermanagement einer Organisation zum Schutz von Überlebenden des Menschenhandels.

Die inhaltlichen Schwerpunkte im **Sektor Ländliche Entwicklung - Management Natürlicher Ressourcen** waren neben der Verbesserung der Organisationsstrukturen erneuerbare Energien sowie die Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte durch die Schaffung von Wertschöpfungsketten. Dabei ist besonders ein Einsatz in Tororo / Uganda im Rahmen des Enabling Rural Innovation Programms (ERI) hervorzuheben.

Der Programmfokus auf SDG13 im Rahmen des Sektors „Ländliche Entwicklung - Management Natürlicher Ressourcen“ sowie auf den Ausbau erneuerbarer Energien spiegelte sich in neuen Einsätzen wider. Um die Inhalte des SDG13 stärker bei HORIZONT3000 und seinen Partnerorganisationen zu verankern, ist ein Flying TA für SDG13 mit Sitz im Regionalbüro im Einsatz. Er bietet Fortbildungen an, berät Partnerorganisationen bei Klimaprojekten, unterstützt deren Vernetzung und koordiniert eine Community of Practice. Der Einsatz wird ab 2023 von einer SDG13-Fachkraft in Nairobi zur Unterstützung der Partnerorganisationen in Kenia und Tansania gestärkt.

Darüber hinaus wurde mit dem „Solar Pledge“ 2022 eine Initiative gestartet, die die Diözese in Gulu/Uganda und in Lodwar/Kenia dabei unterstützen soll, ihre Gebäude auf nachhaltige Energieversorgung mittels Photovoltaik umzurüsten. Dabei soll auch das Bewusstsein in den Diözesen für den Klimaschutz geschärft und Know-How in den diözesanen Einrichtungen im Bereich erneuerbare Energien aufgebaut werden. Weiters wird ein Dritteinsatz in Zusammenarbeit mit Jugend Eine Welt an 3 Berufsschulen in Uganda zur weiteren Professionalisierung der Ausbildungskurse zur/zum Solartechniker:in umgesetzt.

#### **Lessons learnt:**

- Eine dauerhaft große Herausforderung ist und bleibt der Personalwechsel bei Partnerorganisationen. Sehr oft nehmen lokale MitarbeiterInnen durch die Stärkung ihrer Kompetenzen und ihres aufgrund der Zusammenarbeit mit dem TA neu erworbenen Wissens lukrativere Jobangebote wahr. Daher ist es essenziell, dass die Fachkräfte unter Anleitung und in enger Kooperation mit den organisationsinternen Supervisorinnen ihrer jeweiligen Einsätze ihre Wissensweitergabe innerhalb der Organisationen institutionalisieren, mit mehreren Kolleg:innen zusammenarbeiten und ihre Arbeit gut dokumentieren, damit auch nach Einsatzenende oder Weggang des Personals auf dieses Wissen zurückgegriffen werden kann.
- Die Anforderungen der Partnerorganisationen an Fachkräfte werden höher und spezifischer. Die Bewerbungsunterlagen der von HORIZONT3000 ausgewählten Kandidat:innen werden kritisch überprüft und in vereinzelt Fällen negativ beschieden.
- Selbiges gilt für die Beantragung von Arbeitsgenehmigungen, denn die Behörden kontrollieren die vorgelegten Abschlüsse sehr genau, zumal der Nachweis erbracht werden muss, dass die Stelle nicht mit einer lokalen Fachkraft besetzt werden kann.
- In Uganda hat sich das Beantragungsverfahren für die Arbeitsgenehmigung verbessert, nachdem HORIZONT3000 nach intensiver Rechtsberatung beschlossen hat, für Genehmigungen der Kategorie G1 anzuschreiben.
- Das Instrument „Borrow-a-TA“ erweist sich als weiterhin erfolgreich und wird von beiden Seiten nachgefragt. Die Fachkräfte haben die Möglichkeit, andere Projekte, Herausforderungen und Lösungsansätze als die ihrer Partnerorganisation kennenzulernen und einen Beitrag auch bei anderen Partnerorganisationen zu leisten. Lokale NGOs, die keinen Bedarf an langfristiger Beratung haben oder von einer Fachkraft mit einer anderweitigen Expertise unterstützt werden, und ein spezifisches Kurztraining (eventuell mit späterem Follow-up) benötigen, können gezielte Unterstützung relativ unbürokratisch und kurzfristig erhalten. Des Weiteren können BaTA Einsätze als Mittel zur Partnerschaftsanbahnung genutzt werden. Die potentielle neue Partnerorganisation kann die technische Zusammenarbeit aus erster Hand kennenlernen, im Gegenzug kann HORIZONT3000 durch die TAs und die anschließenden Berichte mehr darüber erfahren, wie die Organisationen arbeiten. BaTa Einsätze bieten insbesondere für die geplante

Wiederaufnahme des Programms in Tansania eine gute Möglichkeit, auf die veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren.

- BaTA-Einsätze schaffen gleichzeitig Synergien zwischen den verschiedenen Programmbereichen bei HORIZONT3000, da hier auch Partner aus dem Finanzierungsprogramm (ADA-Rahmen, andere Kofinanzierungsprojekte) unterstützt werden.
- Da zahlreiche Mitgliedsorganisationen von HORIZONT3000 in Kenia aktiv sind werden viele Dritt-/Serviceeinsätze nachgefragt.
- Die Einsätze für Dritte in Ruanda und Äthiopien sind mittlerweile gut etabliert, auch gelang in beiden Fällen aufgrund der guten Etablierten der beauftragenden Organisation die Ausstellung von Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen innerhalb von wenigen Wochen.
- Das Konzept der Systematisierung wurde durch den Einsatz einer erfahrenen TA bei den ERI Partner in Uganda 2022 wieder belebt. Dabei wurden die wichtigsten Erkenntnisse und Erfahrungen in einem Systematisierungsprozess dokumentiert und analysiert.
- Die Bildungsinitiative zu SDG 13 und das Pilotprogramm „Solar Pledge“ stößt auf großes Interesse seitens der involvierten Partner, wenn genügend Fördermittel für die Umsetzung dieser Initiative von HORIZON3000 eingeworben werden können, sollen dieses Projekt mit weiteren Diözesen weiter ausgebaut werden. Süd-Süd Einsätze sind schwierig zu besetzen und administrativ komplex, haben jedoch bei Positionen, wo Fachexpertise kombiniert mit einem ausgeprägten Wissen und Verständnis für Kultur und soziale Prozesse gefragt ist, entscheidende Vorteile. Somit arbeiten wir weiter an der Umsetzung dieses Formats.

#### Strategische Ableitungen für die Zukunft

- Das Instrument „Borrow-a-TA“ wird weiter umgesetzt und wird insbesondere für die Wiederaufnahme der Arbeit in Tansania wirksam, gleichzeitig betreut SDG13 Fachkraft in Kenia als Flying TA auch Partner in Tansania.
- Die Bildungsinitiative zu SDG 13 und das Pilotprogramm „Solar Pledge“ stößt auf großes Interesse seitens der involvierten Partner, wenn genügend Fördermittel für die Umsetzung dieser Initiative von HORIZON3000 eingeworben werden können, sollen dieses Projekt mit weiteren Diözesen weiter ausgebaut werden.
- Für den SDG8 Bereich zur programmatischen Weiterentwicklung des Personalprogrammes müssen innovative Ideen gefunden werden, um Partner für das Programm zu begeistern. Süd-Süd könnte hier ein Ansatz sein.
- An der Schaffung der Rahmenbedingungen für Süd-Süd Einsätze („Africa for Africa“) in Uganda wird weitergearbeitet.

#### Beitrag zum Gesamtprogramm:

<b>Resultat 1:</b> Organisationen leisten infolge der Zusammenarbeit mit einer Fachkraft von HORIZONT3000 darstellbare Beiträge zur Agenda 2030 in den Sektoren LE-MNR (SDG 2, 5, 13) und MR-ZG (SDG 5, 8)	
<b>Indikatoren</b>	<b>2022</b>
<b>Ländliche Entwicklung – Mgmt. Natürlicher Ressourcen</b> <b>RI 1.1</b> Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 40 beratenen Organisationen zum SDG 2 (Hunger) bei, insb. zum Unterziel 2.4 und verbessern für # <sup>4</sup> Personen (%w / %m) die Ernährungssituation durch nachhaltige, resiliente landwirtschaftliche Praktiken	<b>KEN:</b> Diocese of Lodwar (26.895 w / 26.235 m) <b>UGA:</b> Caritas Tororo (1.243 w / 638 m), AFIRD (273 w / 217 m), AFARD (15.000 w / 15.000 m), Palm Corps (1.263 w / 1.027 m 2022), Caritas Gulu (30.156 w / 23.029 m), APPCO (997 w/ 819 m), EUREGIO (3.836 w / 5.754 m) <b>RWA:</b> NVVH (800 w / 500 m) <b>2022: 10 Organisationen - 80.463 w / 73.219 m</b>

#<sup>4</sup> Qualifizierte Schätzungen zum Umfang der Zielgruppen werden nach vorgegebenen Kriterien erhoben, so dass Indikatoren quantifiziert werden können

<p><b>RI 1.2</b> Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 20 beratenen Organisationen zu SDG 13 (Klimawandel) bei, insbesondere zu Unterziel 13.3. Verbesserung der Bewusstseinsbildung und Kapazitätsentwicklung für Klimawandel-Anpassung und Verringerung der Auswirkungen durch den Klimawandel für # Personen (x w/x m)</p>	<p><b>KEN:</b> Diocese of Lodwar (26.895 w / 26.235 m) <b>UGA:</b> Caritas Tororo (1.243 w / 638 m), AFIRD (273 w / 217 m), Caritas Maddo (2.950 w / 2.950 m), Caritas Gulu (30.156 w / 23.029 m), Palm Corps (1.263 w / 1.027 m), AFARD (884 w / 884 m), YARD (3.080 w / 3.080 m) <b>2022: 8 Organisationen - 66.744 w / 58.060 m</b></p>
<p><b>Menschenrechte und Zivilgesellschaft</b> <b>RI 1.3</b> Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 80 beratenen Organisationen zum SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) bei, insbesondere zum Unterziel 5.5 (Anstieg von Frauen in Entscheidungspositionen) und ermöglichen damit die Partizipation von # Frauen</p>	<p><b>KEN:</b> HAART Kenya (80 w), Childline Kenya (20 w / 15 m), MSDP (2.172 w) <b>UGA:</b> APPCO (2.724 w / 1.048 m), SIHA (15.000 w), UWONET (40 w / 8 m) <b>2022: 6 Organisationen – 20.036 w / 1.071 m</b></p>
<p><b>R 1.4</b> Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 30 beratenen Organisationen zum SDG 8 (Decent Work) bei, insbesondere zum Unterziel 8.5 (Decent Work for all) und ermöglichen oder erhöhen damit Einkommen für # Männer und # Frauen, darunter auch # Jugendliche und # Menschen mit Behinderungen</p>	<p><b>KEN:</b> MSDP (372 w / 155 m incl. 110 youth) Rescue Dada Center (110 w), ACAKORO (5 w / 12 m), Diocese of Lodwar (180 w) <b>UGA:</b> UWONET (5.625 w / 5.625 m), AFARD (500 w / 500 m Jugendliche), Palm Corps (688 w / 688 m Jugendliche), Caritas Gulu (371 w / 356 m youth incl. 28 PwD), APPCO (1.027 w) <b>2022: 9 Organisationen 8.873 w / 7324 m</b></p>
<p><b>Resultat 2:</b> Partnerorganisationen verfügen über die erforderlichen Methoden und Fertigkeiten in den unterschiedlichen Facetten von Organisations-, Projekt- und Wissensmanagement (SDG 17).</p>	
<p>50 Organisationen optimieren interne Prozesse und Strukturen und verwenden adäquate Methoden und Formate zur Umsetzung und Dokumentation derselben.</p>	<p><b>KEN:</b> Diocese of Lodwar, MSDP, RDC, HAART Kenya, ISBI, ACAKORO, EPN <b>UGA:</b> Palm Corps, AFARD, Caritas Gulu, AFIRD, UWONET, APPCO, SIHA, Caritas Maddo <b>ETH:</b> Bushulo Hospital <b>RWA:</b> NVVH <b>Total: 17 Organisationen</b></p>
<p>50 Organisationen verbessern ihre Arbeit durch angepasste Methoden und Prozesse im PCM, MEAL und der Erfahrungskapitalisierung in ihren Projekten.</p>	<p><b>KEN:</b> Diocese of Lodwar, MSDP, RDC, HAART Kenya, ACAKORO, EPN <b>UGA:</b> Palm Corps, AFARD, Caritas Gulu, AFIRD, APPCO, Caritas Maddo, CIDI <b>Total: 13 Organisationen</b></p>
<p>20 Organisationen schärfen ihre strategische Ausrichtung und erzielen Akquise-Erfolge durch gestärkte Kommunikationskapazitäten und Initiativen der Ressource Mobilisation.</p>	<p><b>KEN:</b> Diocese of Lodwar, MSDP, RDC, ISBI, ACAKORO, Childline Kenya, EPN <b>UGA:</b> Palm Corps, AFARD, Caritas Gulu, AFIRD, WNH, APPCO, UWONET, JCU <b>Total: 15 Organisationen</b></p>
<p><b>Resultat 3:</b> HORIZONT3000 kann den Bedarf lokaler Partner und österreichischer Auftraggeber mit einem Angebot differenziert, kompetent und angepasst bedienen.</p>	
<p>Eine Zielgröße für jedes Format:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 Partner werden von Springer-TAs betreut;</li> <li>• 30 mal wird eine Bata-Mission durchgeführt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 21 Partner wurden von Springer Einsätzen betreut, insbesondere im SDG13 Projekt und Social Enterprise Development (darunter online Trainings)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 Mal beauftragen ö. NGOs die Abwicklung eines Einsatzes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 BaTA Missions im Ausmaß von 75 Arbeitstagen in Ostafrika im Jahr 2022 KEN: 6 Service Einsätze (inkl 2 MO-Einsätze DKWE) UGA: 1 Service Einsatz RWA: 2 Service Einsätze ÄTH: 2 Service Einsätze</li> </ul>
--	--

## Mosambik

### Durchführung 2022:

Im Jahr 2022 waren insgesamt 10 Fachkräfte (4 Frauen, 6 Männer) bei 6 unterschiedlichen Partnerorganisationen sowie im Landesbüro im Einsatz, wobei eine von ihnen erst Ende November im Land eintrafen und über ihren Einsatz noch wenig berichtet werden kann. **Im Sektor Ländliche Entwicklung - Management natürlicher Ressourcen waren demnach 7 und im Sektor Menschenrechte - Zivilgesellschaft 3 Fachkräfte im Einsatz.** Die Partnerorganisationen für Ländliche Entwicklung - Management natürlicher Ressourcen sind das soziale Unternehmen LevasFlor als neuer Partner, sowie Esmabama, Young Africa Beira und Dondo, sowie Kubatsirana und AMOR; die Partnerorganisationen im Sektor Menschenrechte – Zivilgesellschaft sind LeMuSiCa und Esmabama (im Bereich interne und externe Kommunikation); weiters wird die Fachkraft für Wissensmanagement diesem Sektor zugerechnet.

Die Zahl der **Einsatzmonate** betrug 2022 **96,13**. Ein neuer Einsatz (bei Kubatsirana) wurde im Juli 2022 begonnen und musste Ende des Jahres 2022/Anfang 2023 leider abgebrochen werden, da die Integration der Fachkraft aufgrund von unterschiedlichen Erwartungen aller Beteiligten nicht funktionierte. Ein weiterer neuer Einsatz bei dem neuen Partner LevasFlor wurde mit Ende November erfolgreich gestartet. 2022 haben 2 TAs (bei Esmabama und Kubatsirana) ihren Einsatz plangemäß beendet. Eine Kollegin (bei LeMuSiCa) ging Ende des Jahres in Mutterschutz bzw. für einige Monate in Child Care Allowance.

Die geographische Verortung in der Provinz **Manica** wurde gehalten und wird 2023 mit einem Einsatz bei einem neuen Partner (Jossoal) noch ausgebaut. Die Einsätze bei LeMuSiCa und Kubatsirana wurden fortgeführt, wobei Anfang 2023 beide Stellen bei Kubatsirana neu zu besetzen waren. Alle anderen Aktivitäten wurden mit Partnerorganisationen in der Provinz **Sofala** durchgeführt, sowie die Aktivitäten aus Wissensmanagement in beiden Regionen. Zwei offene Stellen (jeweils eine zweite Stelle bei Kubatsirana und LevasFlor) konnten nicht besetzt werden, die Rekrutierung war bis Anfang 2023 nicht erfolgreich.

Anfang 2022 klang die Covid-19-Pandemie mit der Omikron-Variante endlich langsam ab und diverse Einschränkungen wurden aufgehoben. Das bedeutete eine große Erleichterung und es konnte zu Präsenz-Trainings, Veranstaltungen etc. zurückgekehrt werden, was in den allermeisten Arbeitsbereichen sehr wichtig ist. Es blieben aber auch positive Erfahrungen mit sinnvollen online Besprechungen und Events. So wurde der monatliche Online-Jour Fixe fortgeführt, und auch wichtige Besprechungen H3-intern oder mit Partnerorganisationen werden leichter und schneller online durchgeführt, was auch eine bessere Einbeziehung der Wiener Büros und der dort Zuständigen bedeutet.

### Lessons Learnt:

Der Einsatz der Fachkraft für **Wissensmanagement** war 2022 extrem erfolgreich. Es wurden zahlreiche Aktivitäten mit insgesamt 300 Teilnehmer:innen von 60 verschiedenen Organisationen und Institutionen durchgeführt. Darunter waren weitere Workshops und Beratungen der Partnerorganisationen zum Thema Wissensmanagement, und viele Aktivitäten des Wissensaustauschs und Lernens, wie 3 große Sharing Events, 6 Besuche von PO bei ähnlich gelagerten Organisationen (learning visits) und 3 gemeinsame spezifische Trainings mehrerer Organisationen. Das Interesse der Partnerorganisationen war dabei ungebrochen groß. Weiters



wurde unter der Leitung der Fachkraft der monatliche Online-Jour Fixe der Fachkräfte und des lokalen Personals unter Teilnahme der Programmkoordinatorin in Wien fortgeführt, der das Wissen übereinander und den Austausch untereinander auf effiziente Weise verstärkt. Insgesamt ist zu beobachten, welcher großen Unterschied es macht, wenn sich eine Person mit ausreichend Zeit diesen Aktivitäten widmen kann.

Die Suche nach und die Auswahl von **geeigneten Partnerorganisationen für den Einsatz von Fachkräften** im Landesprogramm ist häufig ein schwieriger Vorgang, ungeachtet eines unzweifelhaft vorhandenen Bedarfs an fachlicher und institutioneller Unterstützung durch zielgerichtete Expertise. Die Gründe dafür liegen v.a. in den unzureichenden strukturellen Voraussetzungen seitens der Partner. So sollten als Mindestanforderungen für die Kooperation sichergestellt werden: eine ausreichende finanzielle Grundausstattung und eine kritische Masse an gesicherten Projekten für die geplante Einsatzdauer der Fachkraft, die in der Regel mindestens 2 Jahre beträgt. Natürlich sollten auch ein Partnerteam und ein oder mehrere Counterparts für Planung, Trainings und Austausch präsent sein. Aber insbesondere durch die Auswirkungen von wiederholten Wetterextremen und anhaltenden Covid-19-Restriktionen der letzten 3-4 Jahre erodierte die Anzahl von qualifizierten NGOs in der Einsatzregion zunehmend. Hinzu kam ein eklatanter Mangel an spezifischen Förderprogrammen mit Zuschnitt auf die Anforderungen der NGO-Arbeit in Mosambik. Auch Förderung von staatlichen Stellen ist nicht zu erwarten, im Gegenteil, und die Bürokratie legte noch weiter zu. In der Folge reduzierten viele NGOs ihre Teams und Programme drastisch oder gaben ganz auf.

Die Bürokratie bezüglich **Arbeitsgenehmigungen für Fachkräfte** ist ein Dauerthema welches in den vergangenen Jahren für die Stellenbesetzung im Landesprogramm leider weiter an Relevanz gewonnen hat. Gerade für die Zusammenarbeit mit NGOs und kirchlichen Partnern, wurden die Hürden von den Behörden kontinuierlich höher gelegt, die Zusammenarbeit mit kirchlichen Partnern ist mittlerweile beinahe unmöglich. Mittlerweile dauert ein Antragsprozess für eine ausländische Fachkraft, von der Einreichung der Dokumente bis zur Erteilung eines Arbeitsvisums, bis zu 9-10 Monaten, kann sich in Einzelfällen aber auch noch länger hinziehen. Zusätzlich besteht die Gefahr einer kompletten Ablehnung der Person, was den in Wartestellung befindlichen Fachkräften, wie auch den mosambikanischen Partnern, die auf schnelle Unterstützung hoffen, nur schwer vermittelbar ist.

### **Strategische Ableitungen für die Zukunft**

Der Einsatz zu Wissensmanagement soll fortgeführt bzw. bei Ausscheiden der aktuellen TA eine Nachfolge rekrutiert werden, da das Programm mittlerweile gut bekannt und sehr erfolgreich ist.

- Nachdem das Rahmenprogramm der Finanzierungsprojekte ab Anfang 2023 den Gendermarker 2 aufweist, also auf Geschlechtergerechtigkeit ausgerichtet ist, wird sich das auch auf das PEZA-Programm und das Wissensmanagement auswirken. Bei Neu-Rekrutierung soll der/die TA für Wissensmanagement auch Genderkompetenz aufweisen.
- Die inhaltliche Ausrichtung soll ansonsten beibehalten werden: nachhaltige Land- und Forstwirtschaft, Anpassung an den Klimawandel, Einkommensschaffung (decent work) vor allem für junge Menschen, Bekämpfung von (häuslicher) Gewalt sowie Geschlechtergerechtigkeit.
- Sowohl der Partnerauswahl als auch den Arbeitsgenehmigungen für Fachkräfte muss weiter viel Aufmerksamkeit geschenkt und die nötigen Ressourcen im lokalen Büro müssen dafür zur Verfügung stehen; die PO müssen jeweils ausreichend über die möglichen bürokratischen Schwierigkeiten informiert werden

## Beitrag zum Gesamtprogramm:

<b>Resultat 1:</b> Organisationen leisten infolge der Zusammenarbeit mit einer Fachkraft von HORIZONT3000 darstellbare Beiträge zur Agenda 2030 in den Sektoren LE-MNR (SDG 2, 5, 13) und MR-ZG (SDG 5, 8)	
<b>Indikatoren</b>	<b>2022</b>
<b>Ländliche Entwicklung – Mmt. Natürlicher Ressourcen</b> <b>RI 1.1</b> Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 40 beratenen Organisationen zum SDG 2 (Hunger) bei, insb. zum Unterziel 2.4 und verbessern für # <sup>5</sup> Personen (%w / %m) die Ernährungssituation durch nachhaltige, resiliente <sup>6</sup> landwirtschaftliche Praktiken	Kubatsirana (75.800 w / 51.400 m) Esmabama (21.220 w / 13.980 m) Young Africa (4.730 w / 4.300 m) AMOR (410 w / 90 m) <b>Total: 4 Organisationen, 102.160 w / 69.770 m</b>
<b>RI 1.2</b> Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 20 beratenen Organisationen zu SDG 13 (Klimawandel) bei, insbesondere zu Unterziel 13.3. Verbesserung der Bewusstseinsbildung und Kapazitätsentwicklung für Klimawandel-Anpassung und Verringerung der Auswirkungen durch den Klimawandel für # Personen (x w/x m)	Kubatsirana (75.800 w / 51.400 m) Esmabama (21.220 w / 13.980 m) AMOR (410 w / 90 m) <b>Total: 3 Organisationen, 97.430 w / 65.470 m</b>
<b>Menschenrechte und Zivilgesellschaft</b> <b>RI 1.3</b> Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 80 beratenen Organisationen zum SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) bei, insb. zum Unterziel 5.5 (Anstieg von Frauen in Entscheidungspositionen) und ermöglichen damit die Partizipation von # Frauen	LeMuSiCa (1256 w / 546 m) Kubatsirana (900 w / 400 m) AMOR (410 w / 90 m) <b>Total: 3 Organisationen, 2566 w / 1036 m</b>
<b>RI 1.4</b> Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 30 beratenen Organisationen zum SDG 8 (Decent Work) bei, insbesondere zum Unterziel 8.5 (Decent Work for all) und ermöglichen oder erhöhen damit Einkommen für #1 Männer und #1 Frauen, darunter auch #1 Jugendliche und #1 Menschen mit Behinderungen	Young Africa (4.730 w / 4.300 m) AMOR (410 w / 90 m) <b>Total: 2 Organisationen, 5.140 w / 4.390 m</b>
<b>Resultat 2:</b> Partnerorganisationen verfügen über die erforderlichen Methoden und Fertigkeiten in den unterschiedlichen Facetten von Organisations-, Projekt- und Wissensmanagement (SDG 17).	
<b>Indikatoren</b>	<b>2022</b>
<b>RI 2.1</b> 50 Organisationen optimieren interne Prozesse und Strukturen und verwenden adäquate Methoden und Formate zur Umsetzung und Dokumentation derselben.	Kubatsirana, Esmabama, Young Africa, LeMuSiCa, AMOR <b>Total: 5 Organisationen</b>
<b>RI 2.2</b> 50 Organisationen verbessern ihre Arbeit durch angepasste Methoden und Prozesse im PCM, MEAL und der Erfahrungskapitalisierung in ihren Projekten.	Kubatsirana, Esmabama, Young Africa, LeMuSiCa, AMOR <b>Total: 5 Organisationen</b>

<sup>#5</sup> Qualifizierte Schätzungen zum Umfang der Zielgruppen werden nach vorgegebenen Kriterien erhoben, so dass Indikatoren quantifiziert werden können

<sup>#6</sup> Nachhaltig und resilient bedeutet hierbei, dass die Produktionssysteme die Produktivität und Produktion steigern, zur Erhaltung der Ökosysteme beitragen, die Anpassungsfähigkeit an den Klimawandel stärken und die Land- und Bodenqualität verbessern

<b>RI 2.3</b> 20 Organisationen schärfen ihre strategische Ausrichtung und erzielen Akquise-Erfolge durch gestärkte Kommunikations-kapazitäten und Initiativen der Ressource Mobilisation.	Kubatsirana, Young Africa, LeMuSiCa, Esmabama, AMOR <b>Total: 5 Organisationen</b>
<b>Resultat 3:</b> HORIZONT3000 kann den Bedarf lokaler Partner und österreichischer Auftraggeber mit einem Angebot differenziert, kompetent und angepasst bedienen.	
Eine Zielgröße für jedes Format: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 Partner werden von Springer-TAs betreut;</li> <li>• 30 mal wird eine Bata-Mission durchgeführt;</li> <li>• 10 Mal beauftragen ö. NGOs die Abwicklung eines Einsatzes.</li> </ul>	Die Springer-TA für WiMa hat 6 verschiedene Partner betreut und bei Aktivitäten des Wissensmanagements beraten und unterstützt keine Bata-Mission in MOZ 2022

## ZENTRALAMERIKA (Nicaragua, Guatemala, El Salvador)

### Durchführung 2022

In Zentralamerika wurden 2022 insgesamt **82,42 Einsatzmonate** durch 10 Einsätze umgesetzt. Insgesamt waren **9 Fachkräfte** (TAs) und **1 beratende Partnerorganisation (PEZA Triangular)** vor Ort tätig: 4 Fachkräfte in Nicaragua, 3 Fachkräfte in Guatemala und 2 Fachkräfte in El Salvador. Im Format von PEZA-Triangular, hat eine salvadorianische Expert:innen-Organisation mehrere Partnerorganisationen in allen drei Ländern beraten. Von allen Einsätzen entfallen 7 auf den Sektor Menschenrechte und Zivilgesellschaft (MR/ZG) und 3 auf den Sektor Ländliche Entwicklung / Management Natürlicher Ressourcen (LE/MNR).

In Zentralamerika ist die Art der Einsätze durchmisch, je nach den Bedürfnissen der Partnerorganisationen werden **klassische** oder **Multi-Partner** – sogenannte **Springer-Einsätze** oder **Flying-TAs** durchgeführt. Wobei der Trend in den letzten Jahren immer stärker zu den Springer-Einsätzen ging und in dieser Berichtsphase die Mehrzahl Flying TAs waren. Durch Springer-Einsätze werden Synergieeffekte genutzt und es wird die Vernetzung zwischen den Partnerorganisationen gestärkt, auch wird das Personalprogramm auf diese Weise geographisch ausgeweitet. 2022 waren sieben der neun Fachkräfte für mehrere Partnerorganisation in El Salvador, Guatemala und Nicaragua tätig: eine Fachkraft für Systematisierungen, eine Fachkraft für Gender und Jugendarbeit, eine Fachkraft für Kinderschutz, eine Fachkraft für Climate Action, eine Fachkraft für Umwelt und Kommerzialisierung und zwei aufeinanderfolgende Fachkräfte für Wissensmanagement. Fortgesetzt wurden das Einsatzformat **PEZA Triangular**, ein neues Instrument bei dem die fachliche Beratung durch eine strategische Partnerorganisation aus der Region Zentralamerika erfolgt. Auch hier wurden in einem Projekt mehrere Organisationen beraten. Nachdem 2021 mit der Fachkraft für Kinderschutz der erste **Süd-Süd Einsatz** in Zentralamerika gestartet ist, kam 2022 ein weiterer Süd-Süd Einsatz mit der Fachkraft für Climate Action hinzu.

Der **geografische Schwerpunkt** der Einsätze in Zentralamerika liegt in Regionen, die von extremer Armut und/oder extremen Klimabedingungen betroffen sind. In Guatemala ist dies besonders das westliche Hochland, wo sich der Großteil der Bevölkerung zu indigenen Völkern zählt, sowie die Hauptstadt. In Nicaragua ist dies besonders der Trockenkorridor sowie die Karibikregionen, in denen extreme Wetter- und Klimaereignisse das Leben der Bevölkerung beeinträchtigen.

Personaleinsätze im **Sektor Menschenrechte und Zivilgesellschaft** zielen vor allem auf die Stärkung der Rechte von Indigenen sowie Frauen, Jugendlichen und Kindern, und die methodische und strategische Stärkung zivilgesellschaftlicher Organisationen ab. Personaleinsätze im **Sektor Ländliche Entwicklung / Management Natürlicher Ressourcen** sind bei Partnerorganisationen angesiedelt, die mit Schwerpunkten Klimawandel und Risikomanagement bzw. die Anwendung ökologisch nachhaltiger und dem Klimawandel angepasster Produktionsformen, wie Agrarökologie, sowie Naturschutz und Wiederaufforstung, arbeiten.

## **Lessons Learnt**

- Der bürokratische Druck auf NGOs hat enorm zugenommen, die Organisationen arbeiten mit zeitlich begrenzten Finanzierungen und befristet angestellten Mitarbeiter:innen, bzw. Konsulent:innen. Es gibt nur wenige "Fix-Angestellte", weshalb aufgebaute Kapazitäten leicht wieder abwandern können. Für viele Organisationen ist es einfacher, eine Person z.B. für die Ausarbeitung einer Basisline einzustellen, als intern Kompetenzen aufzubauen.
- Bedingt durch die politische Lage gibt es bei den Organisationen ein großes Interesse und einen hohen Bedarf an Methoden zur (emotionale) Stress- und Angstbewältigung.
- Steigende regionale Zusammenarbeit und der gezielte Austausch zwischen den Fachkräften verbessert die Qualität der Arbeit. Das KNOW-HOW3000-Programm ist zum einen Ausgangspunkt für die Zusammenarbeit von TAs, andererseits bietet es gezielte Angebote wie thematische online TA Meetings. Der Austausch zwischen Fachkräften ist noch ausbaufähig.
- Die Nutzung von Synergien zwischen dem PEZA-Programm und den HORIZONT3000-Finanzierungsprogrammen hat sich in Zentralamerika sehr gut bewährt. Sie fördert die Effektivität, Wirkung und Nachhaltigkeit beider Programmeschienen.
- Bei langjährigen Beratungen entsteht Vertrauen zwischen Partnerorganisation und Fachkraft, das Prozesse ermöglichen kann, die längere Zeit und tiefere Befassung benötigen. Springer-Einsätze können punktuell einen konkreten Bedarf befriedigen, um Unterstützung und Beratung bei der Integration von Themen, die in allen HORIZONT3000-Programmen an Relevanz gewinnen, zu gewährleisten, wie Gender, Wissensmanagement, Klimawandel.
- Die PEZA-Formate Triangular und Süd-Süd waren sehr ressourcenintensiv in der Vorbereitung. Während des Einsatzes zeigten sich Süd-Süd-Fachkräfte als sehr selbstständig und sicher, und somit sehr gut und effektiv in die lokale Begleitstruktur der PEZA einbettbar. In der Begleitung war das Triangular-Projekt zeitintensiver, da es verstärkte Abstimmung zwischen den beteiligten Partnern bedurfte. Die Erfahrungen mit diesen Formaten sind durchwegs positiv.
- Die Partner sind interessiert und engagiert an der Ausarbeitung von Gender-Policies und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in den Organisationen und Projekten. Eine Institutionalisierung der fachlichen Beratung durch Gender Focal Persons ist sehr willkommen.
- Der Einsatz technologischer Monitoring-Instrumente und Mechanismen zur Sicherung der Datenqualität wird immer wichtiger und Partnern brauchen Zugang und Informationen zu diesen Tools. Die fachliche Beratung in diesem Bereich sollte ausgebaut werden.
- Systematisierungen eignen sich nicht immer für die Reflexion über neue Methoden (wie die Triangular-Einsätze). Die Entscheidung, einen Systematisierungsprozess durchzuführen muss bei den beteiligten Personen in der Organisation entstehen. Wenn sich Schlüsselpersonen nicht beteiligen können/wollen, funktioniert der Prozess nicht und es gibt keine tiefgehende Reflexion.
- In der Pandemie haben sich die Organisationen wichtige Kompetenzen im Bereich der virtuellen Kommunikation angeeignet. Allerdings gibt es viele Einschränkungen aufgrund der Qualität des Internets in den Projektgebieten und es ist eine gewisse "virtuelle Müdigkeit" spürbar. Es ist notwendig, wieder persönliche Treffen mit einer menschlicheren Interaktion abzuhalten.

## **Strategischen Ableitungen für die Zukunft**

- Die neuen PEZA Formaten Süd-Süd und Triangular sollen langfristig in das PEZA-Programm integriert werden.
- Fachlichen Beratung der Partnerorganisationen für den Einsatz von modernen, technologischen Monitoring Instrumenten zur Sicherung der Datenqualität.
- Integration von Methoden zur (emotionale) Stress- und Angstbewältigung bei den Partnern.
- Fachliche Beratung der Partnerorganisationen für die Wertschöpfung und Vermarktung von agrarökologischen Erzeugnissen.
- Thematische Sektoren beibehalten (Fokus auf kleinbäuerliche Familien, Agrarökologie, lokale Vermarktung, Stärkung von Frauen, Kindern und Jugendlichen, sowie Menschenrechtsverteidiger:innen).

**Beitrag zum Gesamtprogramm:**

<b>Resultat 1:</b> Organisationen leisten infolge der Zusammenarbeit mit einer Fachkraft von HORIZONT3000 darstellbare Beiträge zur Agenda 2030 in den Sektoren LE-MNR (SDG 2, 5, 13) und MR-ZG (SDG 5, 8)	
<b>Indikatoren</b>	<b>2022</b>
<p><b>Ländliche Entwicklung – Mmt. Natürlicher Ressourcen</b></p> <p><b>RI 1.1</b></p> <p>Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 40 beratenen Organisationen zum SDG 2 (Hunger) bei, insb. zum Unterziel 2.4 und verbessern für #<sup>7</sup> Personen (%w / %m) die Ernährungssituation durch nachhaltige, resiliente<sup>8</sup> landwirtschaftliche Praktiken</p>	<p><b>4 PO in GTM:</b> Fundación Tierra Nuestra: Durchführung von Sozialaudits zum Recht auf Ernährung; Unterstützung von 114 Familien (ca. 570 Personen) bei der Einführung von integriertem agrarökologischem Ansatz, sowie von 113 junge Menschen mit solidarischen produktiven Initiativen. Beratung von 316 Frauen, zum Recht auf Wasser und ländliche Entwicklung als Beitrag zur Erstellung von Berichten über das Recht auf Land und Wasser<sup>9</sup>. CCDA, PSQ und UAM verfügen über 54 ausgebildete Promotor:innen für Agrarökologie, die 150 Kleinbauernfamilien (ca. 750 Personen) beraten.</p> <p><b>2 PO in NIC:</b> RED-RSP - Netzwerk privater Naturreservate (300 Mitwirkende, 33 Mitgliedern - 16w/17m) mit biologischer Produktion von Café und Honig.</p> <p>FADCANIC: Kompetenzentwicklung von Lehrkräften zu Agroökologie, somit Beitrag zur Ernährungssicherheit von 1.900 Mitgliedern (52% w) kleinbäuerlicher Familien.</p> <p><b>15 PO in ZAM</b> (6 in GTM, 6 in SVL, 3 in NIC) der KNOW-HOW3000 Community of Practise (CoP) „Familia Campesina“ haben ihr Wissen im Zusammenhang mit der Agrarökologie verbessert. Nach der Schließung von FADCANIC und Nora Astorga: 15 PO in der CoP (10 POs + 5 POs von MOs) - 15 Frauen, 18 Männer, die ca. 10.000 Personen vertreten (52% w).</p>
<p><b>RI 1.2</b></p> <p>Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 20 beratenen Organisationen zu SDG 13 (Klimawandel) bei, insbesondere zu Unterziel 13.3. Verbesserung der Bewusstseinsbildung und Kapazitätsentwicklung für Klimawandel-Anpassung und Verringerung der Auswirkungen durch den Klimawandel für # Personen (x w/x m)</p>	<p><b>4 PO in GTM:</b> Im Rahmen der strategischen Ausrichtung 2021-25 von Fundación Tierra Nuestra wird der verstärkte Einsatz alternativer, Klimawandel-angepasster Technologien gefördert. CCDA, PSQ und UAM verfügen durch die PEZA Triangular über ein Promotor:innen Netzwerk mit 54 Personen, das klimafreundlichen, angepassten, agrarökologischen Anbau fördert.</p> <p><b>3 PO in NIC:</b> RED-RSP sensibilisiert Schüler:innen und Besucher:innen der Naturreservate, insgesamt 5.300 Personen (49% w). APRODEIN unterstützt über 2.000 Kleinbauern:bäuerinnen (23% Frauen) bei der Wiederaufforstung. FADCANIC fördert sukzessionale Agroforstsysteme zur Resilienzentwicklung bei Nutzpflanzen.</p> <p><b>8 PO</b> (3 in GTM, 3 in SLV, 1 in NIC, 1 in COL) pflegen Erfahrungsaustausch zu nachhaltiger Wasserversorgung und umweltschonendem Verbrauch in der familiären Landwirtschaft.</p> <p><b>12 PO</b> (4 in GTM: AMOIXQUIC, UAM, PSQ, CCDA, 5 in SLV: ADES, CMDL, FCS, FSM, FUNDESYRAM und 3 in NIC: FEM, BICU, URACCAN): gestärkt ad Klimaschutz; ca. 11.210 Personen (5.717 w/ 5.493 m).</p>

<sup>#7</sup> Qualifizierte Schätzungen zum Umfang der Zielgruppen werden nach vorgegebenen Kriterien erhoben, so dass Indikatoren quantifiziert werden können

<sup>8</sup> Nachhaltig und resilient bedeutet hierbei, dass die Produktionssysteme die Produktivität und Produktion steigern, zur Erhaltung der Ökosysteme beitragen, die Anpassungsfähigkeit an den Klimawandel stärken und die Land- und Bodenqualität verbessern

<sup>9</sup> Universal Periodic Review und Prüfung durch den UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

<p><b>Menschenrechte und Zivilgesellschaft</b>  <b>RI 1.3</b>  Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 80 beratenen Organisationen zum SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) bei, insbesondere zum Unterziel 5.5 (Anstieg von Frauen in Entscheidungspositionen) und ermöglichen damit die Partizipation von # Frauen</p>	<p><b>18 PO in ZAM</b> (12 POs + 6 POs von MOs, vertreten durch 19 Frauen und 19 Männer) sind in der Community of Practise (CoP) „Promotoría por los derechos de las mujeres y jóvenes“ organisiert; Austausch über Frauenrechte, Jugendrechte und Schutz von Menschenrechtsverteidiger:innen.  <b>9 PO</b> (3 in GTM: UAM, AMOIWQUIC, CoI No’j; 4 in SLV: ADES, FCS, FUNDESARAM, FSM; 2 in NIC: FEM, Mary Barreda) verfügen über Kapazitäten und Wissen zu Gender und Gender-Mainstreaming durch Schulungen von 24 Mitarbeiter:innen (15w/9m). <b>1 PO in GUA</b> (MIRIAM) unterstützt die Beteiligung von Frauen im traditionellen Mayajustizsystems.</p>
<p><b>RI 1.4</b>  Bis 12/2022 tragen die Tätigkeiten von mindestens 30 beratenen Organisationen zum SDG 8 (Decent Work) bei, insbesondere zum Unterziel 8.5 (Decent Work for all) und ermöglichen oder erhöhen damit Einkommen für # Männer und # Frauen, darunter auch # Jugendliche und # Menschen mit Behinderungen</p>	<p><b>2 Organisationen in Nicaragua fördern sozial- und umweltverträgliche Initiativen in ländlichen Gebieten:</b>  RED-RSP durch nachhaltigen Tourismus und biologische Produktion in privaten Naturreservaten mit 300 Mitwirkenden. APRODEIN: 1.800 Saisonarbeitsplätze in nachhaltiger Agroforstwirtschaft, Anstellung von 75 Techniker:innen (29w/46m).  <b>1 PO in NIC</b> (FADCANIC): <b>bildet jährlich ca. 110 junge Menschen</b> (80% m) in nachhaltigem Management natürlicher Ressourcen und Produktion von Bio-Nahrungsmittel aus.  <b>1 PO in GUA</b> (FUNDATIERRA) unterstützt die strategische Ausrichtung von solidarischen, produktiven Initiativen in ländlichen Gebieten für 80 Frauen und 12 Männer.  <b>12 PO der Community of Practise “Familia Campesina”</b> beschäftigen sich mit der Verarbeitung und Vermarktung lokaler Produkte als Weg zur Einkommensschaffung.</p>
<p><b>Resultat 2:</b> Partnerorganisationen verfügen über die erforderlichen Methoden und Fertigkeiten in den unterschiedlichen Facetten von Organisations-, Projekt- und Wissensmanagement (SDG 17).</p>	
<p><b>Indikatoren</b></p>	<p><b>2022</b></p>
<p><b>RI 2.1</b>  50 Organisationen optimieren interne Prozesse und Strukturen und verwenden adäquate Methoden und Formate zur Umsetzung und Dokumentation derselben.</p>	<p><b>1 in GTM:</b> Fundación Tierra Nuestra verfügt über gestärkte Kapazitäten zur Entwicklung und zum Monitoring von Projekten.  <b>3 in NIC:</b> RED-RPS hat die Arbeit der thematischen Teams gestärkt. APRODEIN hat interne Arbeitsabläufe definiert und strukturiert. FADCANIC verfügt über eine umfangreiche, virtuelle Bibliothek mit Dokumenten rund um Themen der Agrarökologie.  <b>6 in GTM:</b> MIRIAM, CCDA, PSQ, UAM, NO’J, UDEFEGUA und <b>9 in SLV:</b> FSM, Círculo Solidario, FUNDESYRAM, ADES, La Colectiva, CLUSA; ORMUSA; Fundamehr, MAOES): Ausbildung in Systematisierung und Wissensmanagement.  <b>29 in ZAM</b> (10 in GUA, 10 in NIC, 9 in SLV): Einführung von Kinderschutz-Policies, konkreten Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen (13 in 2022). Einbindung von 470 Kinder zur benutzerfreundlichen Gestaltung von kindgerechten Versionen der Dokumente.  <b>7 PO in NIC:</b> FUNARTE, CECIM, FEM, Mujer y Comunidad, Nora Astorga, ASOMUPRO, Mary Barreda haben Mitarbeiter:innen in der Methode der Systematisierung von Erfahrungen für das Wissensmanagement ausgebildet.  <b>3 PO in GTM:</b> UAM und MIRIAM: methodisch in systemischer Pädagogik weitergebildet. ASOL: Plan zur psychosozialen Betreuung von Kindern und Jugendlichen, sowie Dokumentation.</p>

<p><b>RI 2.2</b> 50 Organisationen verbessern ihre Arbeit durch angepasste Methoden und Prozesse im PCM, MEAL und der Erfahrungskapitalisierung in ihren Projekten.</p>	<p><b>2 PO in GTM:</b> FUNDATIERRA verwendet die KoBoToolbox für Monitoring mit den Zielgruppen und MIRIAM hat eine MEAL Matrix zum Monitoring ihrer Projekte erarbeitet.  <b>1 PO in NIC</b> (APRODEIN) digitale Tools, zb „farm-trace“ für Monitoring und Messung von CO2-Bindung.  <b>7 Organisationen</b> (5 in El Salvador: FUNDESYRAM, Círculo Solidario, Fundación Segundo Montes, FSM, 2 in Guatemala: MIRIAM, CCDA) haben Teile ihrer Erfahrungen systematisiert.  <b>15 Organisationen in ZAM</b> (6 in Guatemala, 6 in El Salvador, 3 in Nicaragua): gestärkte technisch-methodologischen Kapazitäten zur Kapitalisierung und zum Austausch von Wissen.  <b>9 Organisationen</b> (3 in GTM: UAM, AMOIWQUIC, Col No’j; 4 in SLV: ADES, FCS, FUNDESARAM, FSM; 2 in NIC: FEM, Mary Barreda): Fachwissen zu Gender Indikatoren, Gender Monitoring.</p>
<p><b>RI 2.3</b> 20 Organisationen schärfen ihre strategische Ausrichtung und erzielen Akquise-Erfolge durch gestärkte Kommunikationskapazitäten und Initiativen der Ressource Mobilisation.</p>	<p><b>12 Organisationen</b> (4 in GTM: MIRIAM, Col. No’j, UAM, AMOIXQUIC, 5 in SLV: FCS, FSM, FUNDESYRAM, ADES, CMDL und 2 in NIC: FEM, Mary Barreda): Workshop zu Kommunikationsstrategien und inklusive Visibility.  <b>2 Organisationen</b> (UDEFEFUGA in GTM und ADES in SLV): Methoden zur Stressbewältigung und Selbsthilfe durch somatische Erziehung.</p>
<p><b>Resultat 3:</b> HORIZONT3000 kann den Bedarf lokaler Partner und österreichischer Auftraggeber mit einem Angebot differenziert, kompetent und angepasst bedienen.</p>	
<p>Eine Zielgröße für jedes Format:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 Partner werden von Springer-TAs betreut;</li> <li>• 30-mal wird eine Bata-Mission durchgeführt;</li> <li>• 10-mal beauftragen ö. NGOs die Abwicklung eines Einsatzes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>6 FLYING TAs</b> (van Deurse, Pérez, Sova, Kummer, Luger, Rivera + punktuell Mandelberger, Lemke) betreuten <b>24 Partner und weitere 26</b> von Mitgliedsorganisationen:  - 8 in GTM: ASOL, AMOIXQUIC, MIRIAM, UAM, PSQ, CCDA, UDEFEFUGA, COL NOJ  - 6 in SLV: ADES, FUNDESYRAM, FSM, FCS, CMDL, ORMUSA  - 9 in NIC: AEIUSA, Nora Astorga, FEM, Mary Barreda, BICU, CECIM, FADCANIC, RED-RSP, APRODEIN, URACCAN</li> <li>• <b>BaTa Missions:</b> Anton Luger: Backstopping der Systematisierungs-Weiterbildung durch TA Lilo Massig/UGA</li> <li>• <b>PEZA TRIANGULAR zu Gender Mainstreaming</b> mit der strategischen Organisation ORMUSA und <b>9 beratenden PO</b> (3 in GTM: UAM, AMOIWQUIC, Col No’j; 4 in SLV: ADES, FCS, FUNDESARAM, FSM; 2 in NIC: FEM, Mary Barreda).</li> </ul>

## ANDERE LÄNDER

HORIZONT3000 wickelt für Österreichische NGOs u.a. Einsätze in Ländern ab, die von den auftraggebenden Akteuren gemonitort werden und nicht in den obigen Berichten aus den Regionen abgebildet sind. Sie finden mehrheitlich in Südamerika statt:

### Durchführung:

3 Einsätze in **Brasilien** (für Bruder und Schwester in Not Vorarlberg, Jesuiten Weltweit und das Stift Kremsmünster): Die Einsätze bearbeiten die Schnittmenge der PEZA-Sektoren Menschenrechte - Zivilgesellschaft und Ländliche Entwicklung – Management natürlicher Ressourcen. Sie stehen physisch zwischen den Fronten an Kleinbauern und Konzernen im Konflikt um Land, Wasser und Ressourcen, ein Konflikt, der u.a. mit Waffengewalt ausgetragen wird. Die erfahrenen TAs unterstützen die Selbstorganisation von Kleinbauern und Indigenen und die Kommunikation nach außen mit großer Fachkenntnis.

In **Kolumbien** wickelt HORIZONT3000 den Einsatz einer Zivilen Friedensfachkraft in Abstimmung mit dem Versöhnungsbund IFOR ab. Die Fachkraft begleitet Konfliktparteien in der Aushandlung eines Vade-mecums in unterschiedlichen Facetten und unterscheidet sich in ihrer Rolle einer klassischen Fachkraft, die zur Kapazitätsentwicklung einer Person/einer Organisation/einer Zielgruppe beiträgt. Die zfd-Kraft bleibt in der Rolle der externen Begleiterin, Augenzeugin, Mediatorin im weiteren Sinn.

Die Einsätze für die Diözesankommission für Weltkirche und Entwicklung Wien (1 TA in **Ecuador**) und die Kongregation der Schulschwestern (1 TA in **Peru**) sind im Bildungsbereich angesiedelt: In Ecuador werden v.a. gehörlose Kinder im Tiefland in das Bildungswesen integriert, im peruanischen Hochland fördert die Fachkraft die Befassung von Lehrkräften und Schüler:innen mit Umweltthemen. In **Ecuador** ist auch eine Fachkraft von Jugend Eine Welt eingesetzt, die eine lokale Stiftung in der Einführung des CO2-Goldstandards unterstützt.

Ein Einsatz, der mit dem Krieg in der Ukraine eine neue Bedeutung erhalten hat, ist der Einsatz einer Sozialarbeiterin in **Moldau** für die Diözesankommission für Weltkirche und Entwicklung Wien. Fast unerwartet ist der erste Süd-Nord-Einsatz mit der Dreikönigsaktion gelungen: Die italo-brasilianische Fachkraft koordiniert die Divestment-Kampagne zweier kirchlicher Netzwerke (Südamerika – EU) in **Europa**.

#### **Lessons Learnt:**

- Die Trennung der Zuständigkeitsbereiche in einen Dienstgeber (HORIZONT3000), der der Fachkraft disziplinarisch vorgesetzt ist und dem Kooperationspartner, der die Fachkraft inhaltlich begleitet und monitort, hat sich als sehr praktikabel erwiesen.
- Eine Herausforderung stellt die Anbindung von isolierten Fachkräften an eine Sicherheits-Infrastruktur dar, da sie an keinem Regional- oder Länderbüro angebunden sind. Jeder Einsatz erfordert eine individuelle Befassung und Vernetzung mit geeigneten inter-/nationalen Institutionen, die Telefonketten am Laufen halten, Evakuierungen organisieren etc.
- Einsätze, die in Kooperation mit österreichischen Partnern umgesetzt werden, bereichern das Programm um relevante Erfahrungen und Resultate in den Kernsektoren (Brasilien-Einsätze).
- Einsätze in Kooperation mit österreichischen NGOs erlauben Innovationen, die für das Programm richtungweisend sein können (zfd-Einsatz in Kolumbien und Süd-Nord-Einsatz)!

#### **Strategische Ableitungen für die Zukunft**

- Die genannten Kooperationen setzen sich 2023 fort.
- Die Einsätze, die nicht originär dem Programm von HORIZONT3000 entspringen, sind inzwischen gut in Personalentwicklungsmaßnahmen, Aktivitäten des Wissensmanagements und Peer-to-Peer-Aktivitäten integriert und werden zunehmend zur Bereicherung des Gesamtprogramms beitragen.

Die Kurzberichte der Fachkräfte sind in der Anlage A1 beigefügt.

#### **3.3. Querschnittsthemen:**

**Gender:** Das Bewusstsein für und die Integration von Anliegen der Geschlechtergleichstellung und -gerechtigkeit sind bei den Partnerorganisationen unterschiedlich ausgeprägt. Einige Organisationen wie Fundatierra (GTM), LeMusica (MOZ), Miriam (GTM), APPCO (UGA), UWONET (UGA), HAART (KEN) legen einen starken Fokus, sowohl auf programmatischer sowie auf organisatorischer Ebene, auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau.

Die Mehrheit der Partnerorganisationen in der PEZA setzt in ihren Programmen auf gendersensible bis genderspezifische Ansätze und ergreift in unterschiedlichem Umfang auch Maßnahmen zur Stärkung der Gleichstellung auf Organisationsebene (z. B. Gender-Policies, ausgewogene Personalbesetzungen, o.ä.). Einige Partner wenden noch kaum gendersensible Ansätze an und weisen männlich dominierte Organisationsstrukturen auf (e.g. Lodwar and PALM Corps).



14% aller TAs unterstützen 2022 Partnerorganisationen direkt auf institutioneller Ebene und auch im Rahmen der operativen Arbeit bei der Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Rolle der Frau. Dies sind vor allem Einsätze bei Organisationen mit frauenspezifischen Schwerpunkten bzw. auch Dachorganisationen von Frauenrechtsorganisationen wie SIHA und UWONET in Uganda. So konnte zum Beispiel im April 2022 mit maßgeblicher Unterstützung der TA Astrid Bliem und der Partnerorganisation LeMusica im Rahmen des KH3000 Programmes ein Sharing Event zu Gender Based Violence in Mosambik organisiert werden<sup>10</sup>. An diesem nahmen 33 PO aus unterschiedlichen Sektoren (NGOs, Regierung, Medien u.a.) teil. In Guatemala unterstützte die TA Susanne Kummer die Partnerorganisation MIRIAM bei der Durchführung eines internationalen Austauschs zur Mediation in der Mayakultur mit 3 virtuellen Workshops. 61% der TAs mainstreamen gender relevante Aspekte bzw. Perspektiven.

**Environment and Climate Action: Verständnis, Analyse, Reflektion:** Viele Partner sind sich der Dringlichkeit von Umwelt- und Klimaschutz durchaus bewusst, wobei die, die im Sektor LE-MNR arbeiten, die Auswirkungen von Umweltdegradierung und der Klimakrise unmittelbarer wahrnehmen. Darauf wird unterschiedlich reagiert. Manche Partner, v.a. im Sektor denken Umwelt und Klimathemen langsam als Transversalthemen bei Büromanagement und programmatischer Arbeit. Andere leisten Pionierarbeit in Form von ausgewiesenen Umwelt- und Klimaprojekten. Partner im Sektor MR-ZG sehen Umwelt- und Klimathemen als wenig relevant für ihre Arbeit oder es fehlen die entsprechenden fachlichen Kompetenzen. Darauf soll im Zuge des Rollouts der H3 Umwelt und Klimapolicy in der PEZA sowie KnowHow3000 des neuen ADA RP entsprechend reagiert werden.

PO wie Environmental Alert (UGA) hosten zahlreiche umwelt- und klimarelevante Netzwerke und leisten wertvolle anwaltschaftliche und Vernetzungsarbeit wie auch Partner und Verbündete im Senegal; Partner in Zentralamerika tauschen sich in einer selbstorganisierten Community of Practice zu klimaresilienter Landwirtschaft aus. Generell werden von zahlreichen PO ressourcenschonende und regenerative Ansätze propagiert. CIDI (UGA) und AFIRD (UGA) entwickeln mit umwelt- und klimarelevanten Services und Technologien social Businessansätze, die zur finanziellen Nachhaltigkeit der PO beitragen; das Netzwerk der privaten Naturschutzgebiete (NIC) verbindet innovative Ansätze von Umweltschutz mit nachhaltiger Nutzung, APRODEIN (NIC), CIDI, Caritas MADDO (UGA), sowie Caritas GULU (UGA), durch hochspezialisierte TAs begleitet, implementieren Pilotprojekte zu effizientem Kochen (Kochherde, Biogas), Biogas oder Aufforstung die bereits erste Carbon Credits generieren, FADCANIC (NIC) leistet mit ihrem transformativen Ansatz wichtige Pionierarbeit in nachhaltiger Landwirtschaft und Agroforstwirtschaft, auch die Verknüpfung von Agroforstsystemen und Wetterbeobachtungen sowie Aktivitäten rund um nachhaltiges Küstenmanagement werden von der Bevölkerung sehr gut angenommen. Gleichzeitig ist es für manche Organisationen, aufgrund von Markt- bzw. finanziellem Druck nicht einfach, Ansätze wie Agroökologie und ökologischen Landbau umfassend zu implementieren (FADCANIC, C. MADDO).

Ein Bewusstsein dafür mit gutem Beispiel voranzugehen und Umwelt und Klimathemen konsequent mitzudenken ist bei einigen Organisationen bereits stark ausgeprägt. Zahlreiche PO setzen auch auf institutioneller Ebene bereits Maßnahmen um, um ihren Ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Zahlreiche Partner setzen auf Green Office Maßnahmen wie Abfallreduktion, Recycling, Kompostieren, Begrünung ihrer Büroinfrastruktur sowie Energieeffizienz. Manche PO decken ihren Energiebedarf bereits mit eigenen PV-Anlagen. Auf der anderen Seite gibt es selbst bei Partnern die transformative Projektarbeit mit ihren Zielgruppen leisten noch Verbesserungspotential.

Die formale Integration von tatsächlichen Maßnahmen auf institutioneller Ebene hinkt dem programmatischen Ansatz demnach oft hinterher. Eine überschaubare Anzahl von Organisation hat eine aktuelle Umwelt/Klima Policy, ein paar weitere entwickeln gerade eine solche, sowie einige wenige Organisationen Katastrophenvorsorgepläne in Kraft, einige verankern jedoch ihr Umwelt- und Klimaengagement in ihren strategischen Plänen.

---

<sup>10</sup> <https://knowhow3000.org/en/news/sharing-event-about-gender-based-violence-in-mozambique/>

## 4 KNOW-HOW3000 – Wissensmanagement

Die enge Verknüpfung zwischen dem PEZA-Programm und KNOW-HOW3000 (Programm-Intervention im ADA-Rahmenprogramm von HORIZONT3000) ist weiterhin sehr fruchtbar. Sie ermöglicht es, dass sich Fachkräfte und die beratenen Partnerorganisationen über KNOW-HOW3000 Events (Trainings, Sharing Events) vernetzen, und dass Partnerorganisationen neues Wissen durch gezielte Borrow-a-TA (B-a-TA) Missionen, Austausch-Reisen (learning visits, study visits) und über die KNOW-HOW3000 Internet-Plattform erhalten. Der Einsatz von spezifischen organisationsübergreifenden Wissensmanagement-TAs (Springer:innen) hilft zudem ausgewählten Partnerorganisationen darin, ihr internes Wissensmanagement anzureichern, und fördert eine qualitative und effektive Umsetzung des KNOW-HOW3000 Programmes.

Während einige dieser Aktivitäten in den Pandemie-Jahren 2020 und 2021 stark zurückgegangen sind – mit Ausnahme der Aktivitäten auf der KNOW-HOW3000 Plattform –, wurden viele davon im Jahr 2022 nachgeholt und neu aufgesetzt. Auch die jährlichen TA-Treffen (AGMs) in Ostafrika und Mosambik konnten wieder als Präsenz-Events veranstaltet werden. Aufgrund multipler Krisen, Inflation/Preiserhöhungen, politischer Hürden sowie der anhaltenden Pandemie, stellt gerade die Organisation von größeren Veranstaltungen jedoch weiterhin eine Herausforderung dar.

### 4.1 KNOW-HOW3000 Aktivitäten

TAs sind eine Hauptzielgruppe von KNOW-HOW3000. Sie sind wichtige Wissensträger:innen und auch ein wichtiger Multiplikator, um unsere Partnerorganisationen zu erreichen. Daher richten wir uns mit einigen Aktivitäten direkt an sie, binden sie aktiv in die Planung, Moderation und Dokumentation von KNOWHOW3000-Aktivitäten ein und bieten auch Lern- und Austauschräume speziell für TAs an.

Manche Fachkräfte organisierten selbst Trainings für andere Fachkräfte und Partnerorganisationen und gaben erfolgreich (strukturiert) ihr Wissen weiter.

Eine wichtige Aktivität in Ostafrika und Mosambik sind die vom globalen KNOW-HOW3000 Programm kofinanziert TA-Treffen (AGMs), da sie ein zentraler Raum für den Austausch innerhalb der TA-Community darstellen. In Ostafrika nahmen 25 TAs am AGM teil (12w/13m). In Mosambik nahmen insgesamt 10 TAs (4w/6m) am AGM zusammen mit 27 Organisationen und an weiteren KNOW-HOW3000 Veranstaltungen teil (Umfragen, Jour-Fixe, und Workshop über Wissensmanagement und KNOW-HOW3000).

In Zentralamerika wurden insgesamt 9 TAs (3w/6m) erreicht. Im Rahmen des Wissensmanagementprojekts wurden die Aktivitäten des TA Gabriel Rivera zu „Child Protection Policy“ in den drei Ländern finanziert, die insgesamt 51 Teilnehmer (30w/21m) und 3 TAs erreichten. 7 TAs wurden außerdem in digitaler Sicherheit geschult.

Auf globaler Ebene wurden bereits 2021 Online-Trainings auf der Social-Media-Plattform WhatsApp von zwei TAs konzipiert und erfolgreich angewandt. Um diese Methode zu verbreiten und das Wissen darüber an Fachkräfte und andere Mitarbeiter:innen von HORIZONT3000 weiterzugeben, wurden 2022 drei Trainings (zweistündigen Sitzungen) zur Nutzung von WhatsApp als Trainingstool durchgeführt.

Um die Erfahrungen der TAs mit KNOWHOW3000 auszutauschen und kritisch zu reflektieren und ihr Verständnis und Wissen über die bestehenden Instrumente zu stärken, haben wir unsere 2021 eingeführten KNOWHOW3000 TA-Get-Together-Treffen fortgesetzt und in der zweiten Hälfte des Jahres 2022 ein erfolgreiches Treffen abgehalten (Thema: „How to keep knowledge within your organisation“).

Vier der KNOW-HOW3000 Communities of Practice wurden 2022 von TAs aktiv mitgestaltet. Die seit 2021 existierende CoP „Social Enterprise“ hat ihre Aktivitäten im Jahr 2022 fortgeführt und umfasst momentan 17 TAs. Sie hat zum Ziel den Wissensaustausch über soziales Unternehmertum zu fördern, um das Wissen von HORIZONT3000 zu diesem Thema zu erweitern und den Teilnehmenden zu ermöglichen, ihre (Partner-)Organisationen bei der Entwicklung sozialer Unternehmen besser zu unterstützen.

Im Dezember 2022 wurden Pläne für die Einrichtung einer CoP zum Klimawandel im Rahmen des SDG-13-Projekts ausgearbeitet. Im Februar 2023 wurde sie schließlich unter dem Namen "Community of Practice for Climate Action East Africa" von TA Clemens Griesauer partizipativ initiiert und konzipiert und richtete sich an 18 POs. Ziel ist es den Wissensaustausch zu Klimawandelanpassung und –mitigierung zwischen den Partnerorganisationen zu fördern - insbesondere den Austausch praktischer Erfahrungen, die für ihre lokale Projektarbeit relevant sind -, sowie die Planung von Aktivitäten, die im Rahmen des SDG13-Projekts durchgeführt werden, zu erleichtern.

Auch in Zentralamerika werden Parteiorganisationen bei den Aktivitäten ihrer zwei langjährigen und sehr aktiven CoPs („Familia Campesina“ und „Promotoría por los derechos de las mujeres y jóvenes“) von der Wissensmanagement-TA Renate Sova begleitet und in vielfältigen Belangen unterstützt.

Das Konzept der Systematisierung wurde durch den Einsatz einer erfahrenen TA bei den ERI Partner in Uganda 2022 wieder belebt. Dabei wurden die wichtigsten Erkenntnisse und Erfahrungen in einem Systematisierungsprozess dokumentiert und analysiert. In Ostafrika wurde mit technischer Unterstützung der TA außerdem ein Einführungstraining zu „experience capitalization“ durchgeführt, und das Team im Regionalbüro konnte die Erfahrung systematisieren. 10 (3w/7m) Mitarbeiter:innen nahmen daran teil.

In den letzten Jahren hat der TA Anton Luger Kurse zur Methodik der Systematisierung in Guatemala und El Salvador für Partnerorganisationen geleitet, 2022 wurde der gleiche Kurs in Nicaragua durchgeführt. Aus dem Kurs gingen insgesamt 5 Systematisierungen von mehreren Partnerorganisationen hervor.

Das über KNOW-HOW3000 Methoden und Aktivitäten erworbene Wissen und die Erfahrungen der TAs fließen über den Austausch in die beratenen Organisationen ein und werden von diesen Organisationen in ihren laufenden Projekten oder (Pilot-)Vorhaben aufgenommen, angepasst, und angewandt. Darüber hinaus erwies sich der Einsatz spezieller Wissensmanagement-TAs auch in 2022 als äußerst gewinnbringend. Neben der Beratung der Partnerorganisationen zu Wissensmanagementthemen in Zentralamerika und Mosambik, unterstützen die TAs die lokale Koordinierung und Begleitung der KNOW-HOW3000-Aktivitäten. So wurde auch das KNOW-HOW3000-Programm und dessen Methoden in Workshops mit Partnerorganisationen aktiv beworben und es wurden verschiedene Aktivitäten geplant, um Bedarf und Interesse der Partner abzudecken.

Folgende Beispiele aus dem Jahr 2022 zeigen, wie Methoden und Aktivitäten aus dem KNOW-HOW3000 Programm von TAs umgesetzt werden und wie Partner Organisationen davon profitieren können:

- **Fachkraft Siegert X-20-014 (Uganda) - Zitat aus dem Jahresbericht:**

„From January to March 2022 there was a Borrow-a-TA mission about business development for a partner organization of HORIZONT3000, AFIRD. This mission included 3 full working days in presence and several talks about planning, workshop facilitating and follow up exchange until September 2022 when the final business plan for that organisation was finalized and evaluated again.“

- **Fachkraft Lejsek X-22-008 (Uganda) – Zitat aus dem Jahresbericht:**

“I took part and still take part in a BaTa mission with Caritas MADDO on working on a business plan for their environmental stove project. Generally speaking, Caritas MADDO is not comparable with UWONET regarding the working environment and organizational culture.

However, working on the development of the business plan vastly helped me in my work at UWONET. The development of a social business is one of our objectives at UWONET as well. I could transform learnings and best practices from my BaTa mission regarding set-up, structure and processes into my work accordingly. Moreover, through exchange with the colleagues at MADDO and listening to their two years’ experience, I particularly know of what to take care of in order to avoid challenges along the way.”

- **Fachkraft Sova X-22-001 (Zentralamerika) - Zitat aus dem Jahresbericht:**

“Seven exchange visits took place in the course of 2022. [...] It is a wonderful moment when an organisation returns from an exchange visit to another organisation, fascinated by what it has seen and learned there. It seems to me that the best way to learn from each other is to learn first-hand about good practices.”

- **Fachkraft Rivera X-21-004 (Zentralamerika) - Zitat aus dem Jahresbericht:**

“In the first half of 2022, accompaniment was provided to the organisations in the final editing of their [child protection] policies, with 29 organisations completing the process. They are expected to be formalised in the first quarter of 2023. A roadmap for developing policy implementation plans and a user-friendly version of the policies was built.”

**Borrow-a-TA-Missions** warden als Maßnahme des KNOW-HOW3000-Wissensmanagements gern in Anspruch genommen: 6 B-a-TA Missionen fanden in Ostafrika statt, 2 Ba-TA Missionen in Zentralamerika (in den Länderberichten unter 3. angeführt).

#### 4.2 Verwendung der [KNOW-HOW3000 Internetplattform](#) durch Fachkräfte

Die Beteiligung von Fachkräften auf der KNOW-HOW3000 Internet-Plattform reduzierte sich seit Anfang 2022 auf Grund einer schweren Erkrankung unserer Plattformmanagerin. Darüber hinaus wurde der Fokus auf die Konzeptionalisierung und Implementierung einer grundlegend neuen Internet-Plattform gelegt, womit sich Aktivitäten wie Einschulungen von Fachkräften in Plattform-Funktionen und Beteiligungsaufforderungen auf das Wesentliche beschränkten.

Nichtsdestotrotz beteiligten sich Fachkräfte auch 2022 an der Plattform, indem sie etwa Dokumente zum Teilen zur Verfügung stellten oder auf der Plattform publizierte Artikel schrieben (7 der 15 im Jahr 2022 publizierte Artikel stammen von Fachkräften). Durch diese Beiträge wurden die Fachkräfte aktiv in die Content-Produktion einbezogen und die Verwendung von KNOW-HOW3000 und dessen Angeboten dadurch gefördert.

2022 nutzten insgesamt 5.108 Personen die Internet-Plattform (888 Personen aus Österreich und 1.434 aus Partnerländern). Eine Nachverfolgung, wer oder welche Benutzergruppe wie oft die Plattform besucht und welche Dokumente nutzt, wird erst mit der neuen Internet-Plattform möglich sein. Feedback zur Nutzung der Plattform durch Fachkräfte wurde aber in mehreren Rahmen eingeholt: die Debriefing-Prozesse, die regelmäßigen KNOW-HOW3000 TA Get-Togethers, und eine unter TAs der Region Ostafrika durchgeführte Umfrage. Insgesamt konnte daraus geschlossen werden, dass TAs die Plattform durchschnittlich alle 2-3 Monate zu verwenden.

Die Gründe für die Plattformnutzung durch Fachkräfte haben sich über die Jahre nur wenig verändert. Die Internet-Plattform wird hauptsächlich für folgende Zwecke verwendet:

- Überblick über KNOW-HOW3000, Aktivitäten, Sektoren und Arbeitsfelder

- Suche nach Handbüchern, Guides oder anderes relevantes Material über File Finder und Toolboxes (z.B. über die Themen capacity development, organizational development, resource mobilization, facilitation, systematization)
- News und Newsletter, um aus anderen Ländern und Einsätzen zu lesen
- Leitfäden, Templates, und Informationen für den Einsatz (Versicherungen, BaTA-Mission Antrags-Formulare, etc.)
- Suche nach interessanten Erkenntnissen aus den Erfahrungen anderer Organisationen (Partner Experiences) - die Knowlympics sind hier bei manchen TAs ein beliebter Anlass, um die gesammelten Partner Experiences zu durchsuchen

Eine Verbesserung der Benutzer:innenfreundlichkeit in Navigation, Übersichtlichkeit, Darstellung von Informationen, wird von Fachkräften als ein essentieller Faktor gesehen, um den realen Nutzen und somit die Verwendung der Plattform zu steigern. Das 2021 zu diesem Zweck neu eingeführte File-Sharing-System (WordPress Plugin) konnte die gesetzten Erwartungen nicht erfüllen.

Ein kompletter Wechsel unseres Intranets und CMS-Systems von WordPress auf Microsoft SharePoint, soll diese Hürden, die zum erheblichen Teil auf tiefliegende strukturelle Probleme zurückzuführen sind, im Jahr 2023 beheben. Der Kommunikations- und Wartungsaufwand, um digitale Ressourcen aktuell zu halten, wird hierdurch ebenso reduziert.

Zusätzlich wird ein neu ausgearbeiteter "Learning & Sharing Guide" die notwendigen Informationen zu KNOW-HOW3000 Werkzeugen und Aktivitäten in handhabbaren Schritt-für-Schritt-Anleitungen zu Verfügung stellen.

#### 4.3 Dokumentation/Bewahrung von Know-how und Wissen

Die im Zuge der Beratung der Fachkräfte erarbeiteten Dokumente und Wissensprodukte werden, sofern strategisch für andere Organisation relevant, über die KNOW-HOW3000 Internet-Plattform und die entsprechenden Mediatheken geteilt (zukünftig über KNOW-HOW3000 SharePoint-Hub).

Es wird einerseits jährlich über die Jahresberichte abgefragt, welche Dokumente, Artikel, Vorlagen oder sonstige Wissens-Produkte erstellt wurden und andererseits regelmäßig vom Wissensmanagement-Team von den Fachkräften abgefragt, ob es relevante Dokumente, Studien, Vorlagen gibt, die über die Mediathek der Internet-Plattform geteilt bzw. auch über die KNOW-HOW3000 hervorgehoben und präsentiert werden können. Das Wissensmanagement-Team lädt die relevanten Dokumente dann auf die Mediathek des Passwort-geschützten Bereichs der Internet-Plattform und hebt ausgewählte, besonders relevante Dokumente über den Newsletter hervor.

Im Zuge des Debriefings aller Fachkräfte wird nochmals abgefragt, ob es weitere relevante Dokumente gibt, die geteilt werden können (selbstverständlich nur wenn die Nutzungsrechte bei HORIZONT3000 selbst liegen oder im Falle von geistigem Eigentum bei Partnerorganisationen, wenn diese dem Teilen über unsere Internetplattform zustimmen).

2022 entstanden 231 relevante Wissensprodukte von oder mit Unterstützung von Fachkräften:

<b>WISSENSPRODUKT</b>	<b>MR-ZG</b>	<b>LE-MNR</b>
<i>Manuale</i>	13	20
<i>Publikationen</i>	35	22
<i>OE-Tools</i>	10	19
<i>Didaktisches Material</i>	10	14
<i>Datenbanken, Link-Listen</i>	4	17
<i>Evaluationen, Systematisierungen</i>	3	6
<i>Fotos/ Medien/ Videos</i>	12	39
<i>Andere (MoU Vorlagen, Konzepte)</i>	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>143</b>

In 7 KNOW-HOW3000 Newsartikeln machten TAs ihre Erfahrungen einem breiteren Publikum zugänglich:

Sektor	Land/Region	Artikelname
WiMa	Uganda	<a href="#">Interview: TA-report with Anne Terheggen</a>
LE-MNR	Mosambik	<a href="#">Mango, Banana, and Eucalyptus: Reforestation and Climate Action At YAAT</a>
MR-ZG	Mosambik	<a href="#">Sharing Event on Gender-Based Violence in Mozambique</a>
LE-MNR/ MR-ZG	Uganda	<a href="#">"We Are Home Here" – The Benefits of Community-Based Life and Practice for the Work of NGOs</a>
WiMa	Zentralamerika	<a href="#">Interview: "They learn from each other as much as they learn from us"</a>
LE-MNR	Ostafrika	<a href="#">ERI has done it again!</a>
LE-MNR	Mosambik	<a href="#">Training: Sustainable Irrigation Systems</a>

## 5 Durchführung

### 5.1 Werbung und Öffentlichkeitsarbeit – New Spirit

Das Jahr 2022 stand im Zeichen des Wiedererwachens nach der Pandemie. Für die Öffentlichkeitsarbeit haben sich eine Menge neuer Kommunikationsmittel und -wege ergeben. Mitte 2022 wurde ein neues Konzept für die Kommunikation in der Personellen Entwicklungszusammenarbeit entwickelt. Wir wollen zur sprechenden Organisation werden. Bei den Partnerorganisationen und auch internationalen Fachkräften ist Social Media in der Kommunikation nicht mehr wegzudenken. Daher passen wir unser Kommunikationskonzept daran an.

Der erste konkrete Schritt war das Projekt 3to1 – Website NEU, was wir im Juni 2022 begonnen haben, im Oktober wurde das Projekt dann beauftragt und gestartet. Es geht darum, unsere drei verschiedenen Websites unter ein gemeinsames Dach zu holen um diese Kanäle zu bündeln.

Künftig wird die KnowHow3000-Plattform genauso wie die Projektlandkarte auf der HORIZONT3000-Website erreichbar sein. Das Kernstück der neuen Website ist ein Projekt-BLOG der von unseren internationalen Fachkräften bespielt wird. Jede Fachkraft bekommt seinen Projekt-BLOG auf dem er/sie sich vorstellt und im Laufe des Einsatzes Updates, Beiträge und Statements zur eigenen Arbeit, zum Land, zur Partnerorganisation, kurz zur Realität vor Ort mit uns und der Welt teilt.

Das Kernstück des neuen Kommunikation ist nun die Möglichkeit der Kolleg:innen vor Ort direkt aus den Projekten zu berichten. Unsere Aufgabe in Wien ist es für Ausgewogenheit und Motivation bei der Produktion von Inhalten zu sorgen.

HORIZONT3000-Fachkräfte erhalten Instrumente, um unsere Inhalte und Anliegen einfach und direkt zu kommunizieren. Dieses Wissen sollen sie auch an ihre Partner:innen vor Ort weitergeben um miteinander eine starke Stimme für die Zivilgesellschaft zu sein.

Weiterhin verwenden wir kein Werbebudget in Social Media, sondern setzen gezielt auf die vorhandenen Netzwerke unserer Fachkräfte und der Partnerorganisationen. Wir bieten zu den Formatvorlagen in Canva regelmäßige Online-Workshops oder Online-Get2gether an, in denen die eigenen Fähigkeiten verbessert werden können.

## **Website, Blog, Projektlandkarte**

Neue Projekte wurden auf der Landkarte eingepflegt, die Zugriffszahlen auf der Projektlandkarte sind wieder über 1000 Besucher pro Monat gestiegen.

Insgesamt wurden im Jahr 2022 78 BLOG-Artikel veröffentlicht, davon 62 mit direktem oder indirektem Bezug zur personellen Entwicklungszusammenarbeit.

Gesamt hatten wir auf der Website 2022 ca. 29.000 Besucher:innen, wobei die meisten mit 72 % bei offenen Stellen und verwandten Seiten stöberten. Auch der BLOG ist mit 15 % des Volumens sehr gut vertreten. Der Rest verteilt sich auf unsere Landesbüroseiten.

## **Newsletter**

Unsere 4 vierteljährliche Newsletter gingen an ca. 3.000 Abonent:innen pro Aussendung. Unsere 26 Job-Alerts (Newsletter mit aktuellen Job-Ausschreibungen) erreichten ca. 700 Abonent:innen. Öffnungsraten wie Klickraten liegen bei gemeinnützigen Organisationen durchschnittlich bei 25,3 % und 2,79 %. Unsere Werte liegen weit über dem Durchschnitt und gelten daher als sehr erfolgreich. Der Newsletter hatte eine Öffnungsrate von 36,5 % und eine Klickrate von 6,4 %  
Der Job-Alert hatte eine Öffnungsrate von 65,3 % und eine Klickrate von 8,9 %

## **Drucksorten**

Neben dem Jahresbericht, der an ca. 500 Stakeholder und Interessent:innen ging, produzieren wir 1 Folder für Climate Action, 1 Folder über Ostafrika, Plakate für Präsentationen und 1 Roll-up.

## **Werbematerialien**

Nachproduktion von Kugelschreibern, Bleistiften, T-Shirts und Tote-Bags – alles aus ökologischer Produktion. Dazu noch Fächer, USB-Sticks und Regenschirme in Standard-Ausführung (da keine aus Öko-Produktion verfügbar).

## **Karriere- bzw. Berufs-Messen**

Nach den Online-Jahren während der Pandemie waren wir 2022 wieder in personam bei der Career Calling (veranstaltet von WU, BOKU, TU. Die Besucher:innenzahl war im Vergleich zu den präpandemischen Jahren unterdurchschnittlich. Bei der internen Berufsmesse der Diplomatische Akademie (da.link career day) hingegen war das Interesse an HORIZONT3000 ungebrochen hoch. Über 90 % der möglichen Gesprächsslots waren ausgebucht.

## **Videos**

Begleitend zum neuen Websitekonzept wurde ein Konzept zur Erklärung „How-To“ Create a Social media Video bzw. Fotos mit dem Handy und wie man einen Blogeintrag über die eigene Arbeit erstellt. Hier entstanden bisher 5 Videos, es kommen weitere Clips und Kurzvideos für unsere Socialmedia-Arbeit hinzu.

Die Videos ergänzen die Rückkehr:innenarbeit neu in dem Sinn, das man hier eigenständig seine Kompetenzen erweitern kann und sich kleine aber entscheidende Tipps und Tricks für die Socialmedia Arbeit holen kann.

## **5.2 Rekrutierung und Assessment**

Vom 01.01.2022 bis 31.12.2022 sind insgesamt 481 Bewerbungen eingegangen, etwas weniger als im-Jahr zuvor.

<u>Bewerbungen auf</u>	<u>2022</u>
ausgeschriebene Stellen/Fachkräfte	265
Initiativbewerbungen/Fachkräfte	150
<u>Leitende Funktionen in RLB und interne Stellen</u>	<u>66</u>
Gesamt	481

In mehrstufigen Verfahren wurden die Bewerbungen gescreent und vorselektiert, bis schließlich 47 Personen persönlichen und fachspezifischen Tiefeninterviews für Personaleinsätze unterzogen wurden.

Bewerber:innen durchlaufen 2 Auswahlgespräche (AWG), wobei eines die menschliche Eignung (Softskills) und das zweite die fachliche prüft. AWG1 und AWG2 können kombiniert werden und gemeinsam geführt werden.

Die Assessment Center werden sowohl virtuell als auch in Präsenz von je 2 HORIZONT3000 Mitarbeiter:innen geleitet. In 6 Assessment Centern (1 Online, 5 in Präsenz) wurden 24 Bewerber:innen gescreent.

Inhaltlich sind die Assessment Center so gestaltet, dass die Bewerber:innen auf ihre soziale, interkulturelle, pädagogische und persönliche Qualifikationen geprüft werden, da die Belastbarkeit eines Einsatzes weit hinaus über die üblich geforderten fachlichen Skills geht.

Die Entscheidungen über den Ausgang der Auswahlprozesse fanden im Auswahlgremium statt, bestehend aus den Interviewer:innen und Leiterinnen der Assessment Centers. Bei Einsätzen für Dritte (Kooperationspartner ist eine Mitgliedsorganisationen oder andere österreichische NGO) findet nach dem abgeschlossenen Auswahlprozess seitens HORIZONT3000 bei Bedarf ein abschließendes Gespräch mit dem Kooperationspartner statt, in dem der:die ausgewählte/empfohlene Bewerber:in ggf. nochmals bestätigt wird.

Für 18 Bewerber:innen mündete der Rekrutierungsprozess 2022 in einem Dienstverhältnis mit HORIZONT3000.

### **5.3 Vorbereitung für den Einsatz/ Preparation for Assignment**

Von Jänner bis Dezember 2022 wurden insgesamt 16 Fachkräfte auf ihre Ausreise ins Einsatzland vorbereitet: davon waren 8 Personen Senior-Berater:innen (Personen, die schon mindestens zwei Jahre bei einer ähnlichen Entsendeorganisation auf Einsatz waren).

In diesem Zeitraum fanden

- ein 2 ½ – wöchiges Onboarding in Wien – in Präsenz und remote
- eine 3 ½ – wöchige Vorbereitung für den Einsatz in Kampala – in Präsenz und remote
- ein 2 ½ - wöchiges Onboarding für Senior-Fachkräfte statt.

Insgesamt nahmen 12 Personen mit Einsatzverträgen bei Partnerorganisationen, sowie 1 Person ohne Einsatzvertrag (mitausreisende Partner:innen, MAPs) an der Vorbereitung in Wien teil. 4 Personen (Senior-Berater:innen erhielten ein kürzeres Onboarding in Wien.

Teilnahme von Mitarbeitenden der Mitgliedsorganisationen (MO MA) und interne Mitarbeitende: 26.

Das neue Preparation for Assignment-Konzept kam im Frühjahr 2021 erstmals erfolgreich zum Einsatz und hat sich sehr bewährt. Das Vorbereitungskonzept wurde in zwei regional getrennten Bereichen etabliert:

#### **Teil 1: Das On-Boarding in Wien – 2 ½ bis 3 Wochen mit folgenden Schwerpunkten:**

- Einbindung und Orientierung der Neuausreisenden in die Struktur von HORIZONT3000
- Wissensmanagement und Themenarbeit bei HORIZONT3000
- Projektzyklusmanagement
- Medienarbeit
- Einführung in die Entwicklungspolitik
- Erarbeitung von interkultureller Kompetenz
- Peer Coaching
- Resilienz
- Sicherheit im Einsatzland



- Medizinische Informationen
- Einführung in die inhaltlichen Anforderungen des jeweiligen Projektes

*Theoretische Zugänge*



*Praktische Übungen*



*Sicherheitstraining*



*Frühjahr 2022: Neu an Bord von HORIZONT3000*



## Teil 2: Das In-Country-Training in Kampala – 3 ½ Wochen:

Die Schwerpunkte lagen in folgenden Bereichen:

- Einbindung und Orientierung der Fachkräfte in die Struktur und den Anforderungen von HORIZONT3000 und dem Regionalbüro Ostafrika; Organisation von Visa- und Unterkunft
- Kennenlernen der ADA und der Partnerorganisationen
- Sicherheitsbriefing
- Prozessorientierte Projektberatung: Grundlagen, Ansätze und Werkzeuge des Projekt- und Veränderungsmanagement
- Kennenlernen der Mitgliedsorganisationen von HORIZONT3000
- Geschichte Kenias und Ugandas
- Regionalspezifische interkulturelle Aspekte
- Policy Dialogue in Ostafrika
- Gender Mainstreaming in der Internationalen Zusammenarbeit
- KNOW-HOW3000 in Ostafrika und Tools
- Rolle und Vorgehensweisen von Fachkräften
- Organisationsentwicklung und Change Management
- Austausch mit erfahrenen Fachkräften

In beiden Teilen wurden die einzelnen Seminare modulartig zusammengefasst, um eine inhaltliche Kohärenz durch den gesamten Kurs zu gewähren. Als ergänzende Maßnahme fanden laufend inhaltliche Abstimmungen der Vortragenden sowie dem PEZA-Team statt.

2022 fand ein zweiwöchiges In-Country Training in Kampala statt. Fachkräfte, die in andere Regionen und Länder entsendet wurden, erhielten eine individuelle Ländereinführung durch Regional- oder Landesleiter:innen oder durch sehr erfahrene Fachkräfte (in Ländern ohne Regional- oder Länderbüros).

### 5.4 Rückkehr und Rückkehrer:innen Netzwerk

RückkehrerInnen unterstützen die Personelle Zusammenarbeit von HORIZONT3000 direkt, indem sie ihr Know-how im Kontakt mit Bewerber:innen, Interessent:innen und Kursteilnehmer:innen sowie als Referent:innen zur Verfügung stellen und sich u.a. österreichweit als Informant:innen an HORIZONT3000-Messeständen bei Berufsmessen beteiligen.

#### Rückkehr

Bei Vertragsende bzw. der Rückkehr nach Europa finden Debriefing-Gespräche durch die Regional- und Länderbüros und Mitarbeiter:innen im Wiener Büro statt. Im Laufe des Jahres beendeten 10 Fachkräfte ihren Einsatz und durchliefen die Schritte des Debriefings bzw. des Exits. Die Abwicklungen fanden meist wieder in Wien statt. Bei einzelnen Fällen war die Online Variante eine gute Lösung, den Einsatz abzuschließen.

Die Rückkehr Arbeit von HORIZONT3000 bietet unterschiedliche Maßnahmen, um ein Wiederankommen und mögliche Startschwierigkeiten nach der erfolgten Rückkehr zu erleichtern:

- **Rückkehr Guide:** Fachkräfte können jederzeit den kompakten und übersichtlichen Rückkehr Guide „How to return to Europe in 3 steps“ über die interne Wissensplattform abrufen.
- **Debriefing neu:** Ein standardisierter Fragebogen holt die Antworten auf Standardfragen von Fachkräften ab, die sich auf die Rückkehr nach Europa vorbereiten. Er dient als Ausgangsbasis aller Abschlussgespräche. Der Vorteil des Fragebogens ist zudem, dass Infos, die davor nur qualitativ zur Verfügung standen, nun auch quantitativ aggregiert werden können. Die Debriefing Gespräche am Ende eines Einsatzes sind mit einem Minimum von 4 festgelegt. Sie können je nach Antworten im Fragebogen aber auch höher ausfallen.
- **Medizinische Nachuntersuchung:** Die medizinische Nachuntersuchung ist fixer Bestandteil eines Einsatzes und findet innerhalb 8 Wochen nach der Rückkehr statt.
- **Abschluss durch Reflexion:** Die Reflexionsseminare finden in Kleingruppen statt. Sie dienen zur Aufarbeitung von Erfahrungen; durch die Begleitung einer erfahrenen Psychologin wird ein

Transformationsprozess unterstützt. Im Jahr 2022 konnte das geplante Seminar Mitte des Jahres nicht statt, da zu wenige Fachkräfte bis dahin zurückgekehrt sind. Es muss komplett abgesagt werden und auf Anfang 2023 verschoben werden.

- **Coaching:** Personen, die eine gezielte und individuelle Unterstützung nach dem Einsatz benötigen, haben die Möglichkeit, sich kostenfrei an die psychosoziale Beratungseinrichtung „mavie“ zu wenden.
- **Reintegrations-Monat:** Um die berufliche Wiedereingliederung zu fördern, ist eine Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß von einem Monat (bei einem mindestens einjährigen Einsatz) bzw. zwei Monaten (bei einer Einsatzdauer von wenigstens drei Jahren) festgelegt.
- **Netzwerkpflege durch H3 friends:** Rückkehrer:innen haben auch nach Einsatzen Zugang zur ausgewählten Bereichen auf KNOW-HOW3000-Plattform und bekommen den KNOW-HOW3000 Newsletter. Die Plattform ist für Rückkehrer:innen wenig interessant, jedoch der Newsletter, der über diesen Kanal verschickt wird, wird gerne gelesen.

## 6 Generelle Schlüsse und strategische Ableitungen auf Programmebene

### 6.1. Vorschau auf den nächsten PEZA-Vertrag 2023-2026

Trotz widriger Umstände (Pandemie, politische Entwicklungen, Inflation, etc.) bewährt sich die Personelle Entwicklungszusammenarbeit als Konstante der internationalen Kooperation, weil sie sich inhaltlich den dringlichsten Themen widmet (v.a. SDGs in Bezug auf Klimawandel, Menschenrechte, Gender) und partnerorientierte Formate zur Kapazitätsentwicklung anbietet (lange und kurze Einsätze, punktuelle Beratung, Austausch von Expertise mit Partnern aus dem Süden).

Um die Agilität der PEZA weiter zu stärken, werden in der Phase 2023 – 2026

- die reziproken Formate wie der Einsatz von Fachkräften aus dem Süden sowie die triangulare Kooperation standardisiert und in allen Einsatzregionen ausgerollt,
- die Einsätze in Kooperation mit anderen österreichischen Akteuren (v.a. der Mitgliedsorganisationen) mit der programmatischen Ausrichtung der PEZA abgestimmt
- und die Rechte von Frauen auf Arbeit, Einkommen, Zugang zu Ressourcen u.d.gl. im Kontext von SDG 8 gezielt gefördert.
- Die multiple Krisensituation in den Partnerländern erfordert zudem eine Integration von Ansätzen der klassischen EZA, der Humanitären Hilfe und der Friedensarbeit, weshalb Einsätze im Rahmen der Personellen EZA zunehmend einen (triple) Nexus-Charakter aufweisen werden (10% der Einsätze).

### 6.2. Einsatzplanung 2023

Die Ziellinie in dem nun volumensmäßig kleineren Programm liegt bei 540 Einsatzmonaten pro Jahr. Trotz Pandemie, Inflation und Regierungskrisen – oder gerade wegen der Schwächung der Zivilgesellschaft durch die Überlagerung mehrfacher Krisen – hat der Bedarf an Personaleinsätzen zugenommen: Die Zahl der eingesetzten Fachkräfte im Rahmen der Personellen Zusammenarbeit lag 2022 über Plan und wird auch 2023 das Plansoll von rund 560 Einsatzmonaten überschreiten:

<b>Vorschau 2023</b>	<b>Vorschau 2024</b>
<b>Zu erwartende Einsatzmonate 642</b>	<b>Geplante Einsatzmonate 540</b>

Details sind im Anhang dargestellt:

[B1-Einsatzmonateplanung](#)

[B2-Stellenprofile](#)

## **7 Abrechnung + Erläuterung**

### **Erläuterungen Abrechnung 2022**

#### **Projekt Nr.: 2471-01/2021 – 2022 Personelle Entwicklungszusammenarbeit**

Insgesamt wurden in den beiden Programmjahren **643,76** Einsatzmonate realisiert (80 über Plan).  
Nach einer Umwidmung wurde das **Budget 01/2021-12/2022 zu 95 % ausgeschöpft**.

Abrechnung und Erläuterungen zu den Projektausgaben liegen dem Bericht bei:

**C1-Abrechnung,**

**C2-Erläuterungen.**

**Der Prüfbericht ist unter C3 beigeschlossen.**

## **8 Evaluierung**

Im Rahmenprogramm 2021-2022 wurden die Empfehlungen aus der Evaluierung von 2020 umgesetzt (siehe Programmbericht 2021). Die nächste Evaluierung erfolgt im Rahmen des PEZA-Programms 2023-2026.

f.d.B. Mag.a Petra Navara

Teamleitung Personelle Entwicklungszusammenarbeit

Wien, 26. Juni 2023

#### Alle Anlagen:

A\_Kurzberichte der Fachkräfte

B1\_Einsatzmonateplanung

B2\_Stellenprofile

C1-Abrechnung

C2-Erläuterungen

C3\_Prüfbericht

C4\_Bestätigung ZwAbre 2022