



Besprechung der  
MitarbeiterInnen im Personalbüro,  
2003.  
© LWB/H.Putsman

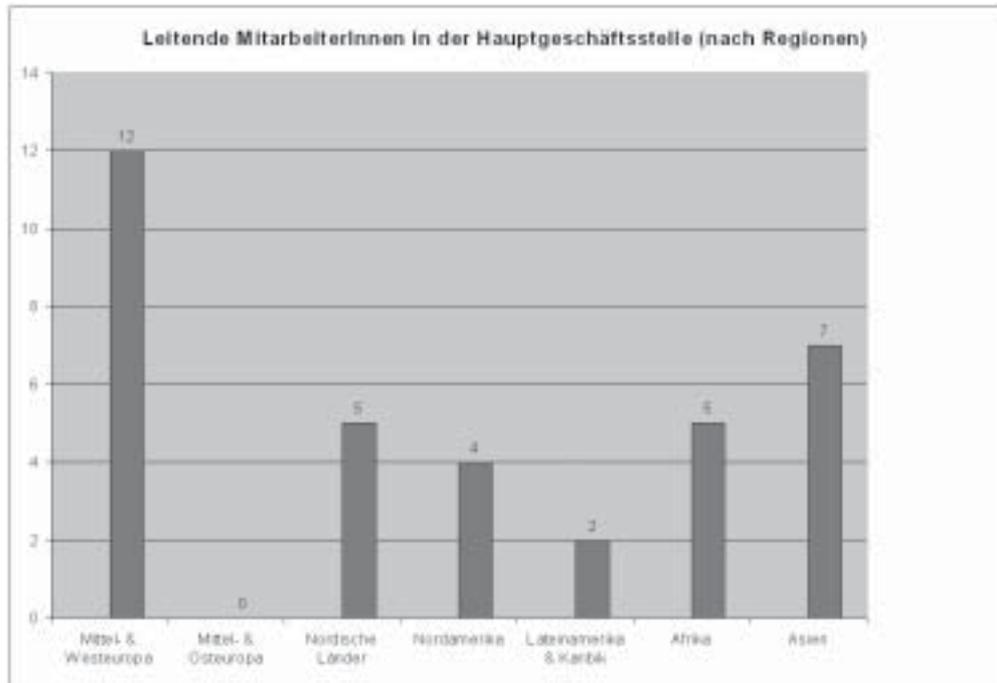
## Personalbüro (PB)

Menschen sind die wichtigste und wertvollste Ressource des LWB. Sie sind es, die Pläne in Projekte und Programme umwandeln und die kurz-, mittel- und langfristigen Ziele des Weltbundes erreichen.

### MitarbeiterInnen der Hauptgeschäftsstelle Genf

Seit 1997 ist die Zahl der MitarbeiterInnen im Genfer Sekretariat verhältnismässig stabil ge-

blieben. Zum Zeitpunkt der Verfassung des Bereichs arbeiten in Genf 92 MitarbeiterInnen und zwei Praktikantinnen. Zusätzlich ist zur Zeit eine Mitarbeiterin aus den LWB/AWD-Aussenstellen im Rahmen des Kapazitätsaufbaus im Sekretariat eingebunden. Die MitarbeiterInnen stammen aus 25 verschiedenen Nationen. Von den 36 leitenden MitarbeiterInnen sind 12 aus dem Süden, 13 sind Frauen. Gegenwärtig sind drei der acht ständigen Kabinettsmitglieder Frauen.



### **Internationale MitarbeiterInnen in den Aussenstellen**

In den letzten Jahren haben hier erhebliche Veränderungen stattgefunden. Beispielsweise waren zum Zeitpunkt der letzten Vollversammlung mehr als 100 MitarbeiterInnen auf der Basis von Verträgen mit ein bis drei Jahren Laufzeit angestellt. Heute sind es noch 54. Gleichzeitig stieg die Nachfrage sowohl nach Einstellungen von internationalen MitarbeiterInnen als auch nach Entsendung von MitarbeiterInnen aus LWB-Partnerorganisationen mit einer auf bis zu 12 Monate begrenzten Dienstzeit. Auf Jahr berechnet entspricht dies 60 solchen Positionen. Acht internationale MitarbeiterInnen der Aussenstellen sind Frauen, drei von ihnen leiten Länderprogramme.

Ein Grund für diese Veränderungen sind die finanziellen Zwänge, mit denen Partner und Partnerorganisationen, die die LWB-Länderprogramme unterstützen, konfrontiert sind. Ein weiterer Grund ist die neue Form der Reaktion auf Katastrophen, wie sie die 1995 gegründete Organisation ACT (Action by Churches Together – Kirchen helfen gemeinsam) praktiziert. Mehr als 15 internationale MitarbeiterInnen werden jährlich in Partnerschaft mit ACT beschäftigt, um bei der Umsetzung und Leitung der von ACT finanzierten Nothilfeprojekte mitzuwirken. Mit den betreffenden Personen werden kurzfristige Ar-

beitsverträge geschlossen, an denen der LWB beteiligt ist.

### **Faire Beschäftigungsbedingungen**

Wie jede Organisation muss der LWB auf die Entwicklung und Umsetzung seiner Personalpolitik und der Vorschriften achten, mit denen er die Beschäftigung von MitarbeiterInnen regelt. In Absprache mit der MitarbeiterInnenvertretung (Staff Representative Council, SRC) wurden die Personalbestimmungen der LWB-Hauptgeschäftsstelle (LWF Headquarters' Personnel Regulation) 1998 überprüft und geändert. Sie traten im Januar 1999 in Kraft. Im Jahr 2000 wurde eine MitarbeiterInnenvertretung für die Aussenstellen (Field Representative Council, FRC) gegründet, die analog zum SRC die Interessen der internationalen MitarbeiterInnen in Sachen Beschäftigung und Personalfürsorge sowohl kollektiv als auch im Einzelfall vertritt.

Im Sinne einer Gleichstellung der internationalen MitarbeiterInnen der Aussenstellen wurden die Personalrichtlinien der LWB-Hauptgeschäftsstelle (LWF Personnel Policies for Headquarters' Staff) überprüft und geändert, um sicherzustellen, dass die Beschäftigungsregeln auch Geltung haben für die internationalen MitarbeiterInnen in den Aussenstellen. Dieser Prozess wurde im Jahr 2000 ab-

geschlossen. Darüber hinaus wurden die für die Beschäftigung von internationalen MitarbeiterInnen in Aussenstellen weiterhin bestehenden Bedingungen und Regelungen – diese waren bisher Teil der Beschäftigungsverträge – in einer separaten Aussenstellenregelung (International Field Regulations) festgehalten. Sie sind somit leichter zu verstehen und anzuwenden. Im Januar 1999 trat die Regelung in Kraft. Sie wurde im Oktober 2001 um Verwaltungsrichtlinien für internationale MitarbeiterInnen in Aussenstellen (Administrative Guidelines for International Field Staff) ergänzt.

Mit der Einrichtung des FRC und der Formulierung der neuen Aussenstellenregelung sowie der neuen Verwaltungsrichtlinien wurden die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen für die internationalen MitarbeiterInnen in Aussenstellen in vergleichbarer Weise mit denen der MitarbeiterInnen im Genfer Sekretariat geregelt.

## Die richtige Person zur richtigen Zeit

Es wird erwartet, dass freie Stellen so schnell wie möglich neu besetzt werden. Die Suche nach qualifiziertem Personal ist jedoch ein komplexer und zeitraubender Prozess.

## Unbesetzte Stellen im Genfer Sekretariat

Neu zu besetzende leitende Positionen im Genfer Sekretariat werden den Mitgliedskirchen, Nationalen Komitees, Partnerorganisationen und Aussenstellen, d. h. allen, die aufgefordert sind, Personen mit entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen zu benennen, mitgeteilt. Die Kirchen, denen die BewerberInnen angehören, müssen deren Eignung für eine Anstellung bestätigen. Es geht nicht nur darum, MitarbeiterInnen mit den notwendigen Fähigkeiten zu finden. Es muss auch darauf geachtet werden, dass die Kirchen im MitarbeiterInnenstab ausgewogen vertreten sind und ein Gleichgewicht gewahrt bleibt im Blick auf geographische Vertretung, Anzahl von männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen und altersmässiger Verteilung. Kabinettsmitglieder führen ein Gespräch mit den KandidatInnen, die sich in der engeren Wahl befinden, wonach der



Name der ausgewählten Person dem Exekutivkomitee (oder im Falle einer Kabinettsposition dem Rat) zur Ernennung vorgelegt wird. Der gesamte Prozess von der Stellenausschreibung zur Ernennung nimmt ungefähr sechs Monate in Anspruch. Sobald das Einstellungsverfahren abgeschlossen ist, muss das Personalbüro bei der Fremdenpolizei des zuständigen Schweizer Kantons die Arbeitsbewilligung beantragen. Dieses Verfahren kann zwei Monate oder auch länger dauern. Wo nötig, sind auch kurzfristige Anstellungsverträge (sog. „consultancies“) und Entsendungen möglich.

Der Einstellungsprozess zur Besetzung von Verwaltungsstellen in Genf gestaltet sich weniger kompliziert. Da die Schweizer Regierung die Anzahl der Erwerbstätigen aus dem Ausland beschränkt, wirbt der LWB Verwaltungspersonal auf dem lokalen Arbeitsmarkt an: Dies betrifft Schweizer ArbeitnehmerInnen und solche aus dem Ausland, die bereits im Besitz einer gültigen Arbeitsbewilligung sind.

## Stellenbesetzung in den Länderprogrammen

Die Suche nach Personal für die Aussenstellen ist eine laufende Aufgabe und macht im Personalbüro einen wesentlichen Arbeitsaufwand erforderlich. Stellen in den 24 Länderprogrammen der AWD werden dann ausgeschrieben, wenn vor Ort kein qualifiziertes Personal zu finden ist. Die Stellenausschreibung wird vom Personalbüro vorbereitet und per E-Mail an Partnerorganisationen, ökonomische und andere Stellenvermittlungsgagenturen sowie an die Aussenstellen versandt. Die meisten Stellenangebote werden auch auf der von den VN getragenen Webseite für humanitäre

---

Angelegenheiten, ReliefWeb, veröffentlicht. Diese Internetseite wird von den meisten NGOs für Stellenausschreibungen genutzt und weltweit von interessierten Personen konsultiert.

Regelmässig eingestellt werden Wasser-, Agrar- und BauingenieurInnen, ProjektkoordinatorInnen und FinanzexpertInnen. Abgesehen von der Beherrschung des Englischen erfordern einige Stellen je nach Einsatzort Kenntnisse anderer Sprachen.

### ***Anpassung an das neue Umfeld***

Motivation, technische Kompetenz und die Fähigkeit, wirksam in der richtigen Sprache zu kommunizieren sind wesentlich für die Arbeit in einem Länderprogramm. Die MitarbeiterInnen müssen fähig sein, sich der neuen Umgebung, in der sie leben und arbeiten müssen, anpassen zu können: Dort werden sie konfrontiert mit einem ungewohnten Klima, einfachsten Lebensverhältnissen, Isolation und mit einem Mangel an sozialen Kontakten. Mit Menschen anderer Kulturen, Religionen und anderem politischen Hintergrund oder mit Menschen, die eine andere Auffassung von Zeit und sehr oft auch ein anderes Wertesystem haben, leben und arbeiten zu können, ist eine vielleicht noch grössere Herausforderung. Neueingestellte müssen mit den Einheimischen nicht nur zusammenarbeiten, sondern auch Respekt für die Kulturen und Sichtweisen der Menschen im Gastland zeigen.

Auch diejenigen, die nach Genf, in die französischsprachige Region der Schweiz ziehen, müssen sich an neue Lebens- und Arbeitsbedingungen anpassen. Während die Neueingestellten bei der Eingewöhnung die Unterstützung ihrer KollegInnen haben, fällt die Umstellung ihrer Familie oft schwerer. EhepartnerInnen stellen vielleicht fest, dass sie auf Grund der Sprachbarriere oder wegen Einschränkungen hinsichtlich der Arbeitsbewilligung nicht mehr in der Lage sind, berufstätig zu sein. Auch die Kinder müssen sich dem neuen Lehrplan und oft auch der neuen Unterrichtssprache anpassen.

### **Was geschieht im Fall von Krankheit und Unfall?**

BewerberInnen stellen häufig diese Frage. Ihre zukünftige Arbeitsstelle könnte sich beispielswei-

se in einem tropischen Land befinden, oder die Stelle in Genf ist mit Reisen nach Übersee verbunden.

### **Versicherungsschutz**

Der LWB bietet seinen MitarbeiterInnen in Genf sowie den internationalen Angestellten in den Aussenstellen einen umfassenden Versicherungsschutz. Das gesamte LWB-Personal ist weltweit mit Gruppenversicherungsverträgen versichert. Sie bieten Leistungen im Fall von Krankheit, Geburt, Unfall, Tod und Haftpflicht. Bei Arbeitsunfähigkeit werden Ausgleichszahlungen geleistet.

Die Mehrheit der Versicherungsleistungen übersteigen die Mindestanforderungen. Die Krankenversicherung steht auch allen mitreisenden Familienmitgliedern zur Verfügung.

### **Notfallmässige Evakuierung und Rückführung**

Für die AussenstellenmitarbeiterInnen, die in entlegenen Regionen in Entwicklungsländern an Projekten und Programmen arbeiten, ist der umfassende Versicherungsschutz eine Beruhigung. Wichtig ist ihnen jedoch auch, wie sie und ihre Familien im Bedarfsfall medizinische Versorgung erhalten können. In medizinischen Notfällen wird der LWB alles Mögliche unternehmen, um MitarbeiterInnen an Orte zu bringen, wo sie eine angemessene medizinische Versorgung erhalten. Je nach den Umständen kann ein/e PatientIn zu medizinischen Einrichtungen in ein Nachbarland gebracht oder sogar repatriert werden.

### **Aus- und Weiterbildung von MitarbeiterInnen**

1998 wurde in Verbindung mit dem Prozess der Prioritätensetzung und der Bewertung des Arbeitsanfalls ein umfassender Aus- und Weiterbildungsplan für MitarbeiterInnen aufgestellt. Absicht des Plans ist es, Kompetenz zu erhöhen, Effizienz und Fähigkeiten zu verbessern und zu entwickeln, sowie MitarbeiterInnen dazu zu befähigen, dass sie die erheblichen Veränderungen, die sich im LWB vollziehen, bewältigen und sich entsprechend anpassen können. Diese Veränderungen erfordern von den Beschäftigten unter anderem, dass sie

---

flexibler werden und lernen, wie man im Team effizient arbeitet. Im Oktober 1998 fand ein erster Aus- und Weiterbildungsworkshop für alle Angestellten statt. Der Schwerpunkt lag dabei beim Aufbau von Gemeinschaft.

Im Juni 1999 stellte das Exekutivkomitee fest, dass die geplanten Aktivitäten im Rahmen des Aus- und Weiterbildungsprogramms der MitarbeiterInnen eine wesentliche Investition in das Humankapital des LWB sind. Das Komitee beschloss dafür im Zeitraum von 2000 bis 2002 in der Bedarfsliste jährlich 50.000 USD vorzusehen. Während die externe finanzielle Unterstützung noch nicht geklärt ist, hat der Generalsekretär Gelder aus anderen Quellen für diejenigen MitarbeiterInnen aller Einheiten bereitgestellt, die mehr Wissen und Fähigkeiten benötigen, um effizienter arbeiten zu können.

### ***Freiwillige und PraktikantInnen***

Freiwillige und PraktikantInnen spielen seit jeher eine wichtige Rolle in Leben und Arbeit des LWB. Sie stellen nicht nur Ihre Fähigkeiten zu Verfügung, sondern sind auch von entscheidender Bedeutung für die Vermittlung von Verständnis für die Arbeit des Weltbundes, wenn sie in ihre eigenen Kirchen oder Organisationen, die sie entsandt haben, zurückkehren.

In der Zeit von 1997 bis 2002 wurden 25 Freiwillige (20 davon waren Frauen) und 173 PraktikantInnen (88 davon waren Frauen) aus 20 verschiedenen Ländern von Partnerorganisationen und Mitgliedskirchen empfohlen und unterstützt. Sie wurden im Rahmen des AWD-Programms für Ausbildung und Austausch in AWD-Länderprogrammen eingesetzt. Über 100 von ihnen waren junge Menschen aus Entwicklungsländern. Für die Freiwilligen und PraktikantInnen waren die Erfahrungen, die sie im Bereich der humanitären Hilfe und Entwicklungsarbeit sammelten, von einem sehr positiven Nehmen und Geben gekennzeichnet.

In Genf arbeiteten weniger PraktikantInnen und Freiwillige als in der Vergangenheit. Dies

könnte unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass junge Leute möglichst rasch und ohne Unterbrechung ihr Studium beenden wollen wegen des harten Konkurrenzkampfs am Arbeitsmarkt.

## **Neue Herausforderungen und ein Ausblick auf die Zukunft**

Die Anzahl der durchschnittlichen Dienstjahre von VerwaltungsmitarbeiterInnen beim LWB ist, verglichen mit vielen anderen Organisationen, sehr hoch. Der LWB zieht einen enormen Nutzen aus dem Wissen, der Erfahrung und der Kompetenz, die sie im Lauf der Zeit gesammelt haben. Im Jahr 2003 werden allerdings sechs dieser äusserst erfahrenen MitarbeiterInnen in den Ruhestand treten. Zu diesem Zeitpunkt werden sie alle zwischen 25 und 30 Jahren Dienst geleistet haben. Dieser Pensionierungsprozess wird sich weiter fortsetzen. Aus diesem Grund erfolgt gegenwärtig eine Auseinandersetzung mit der Frage, wie das institutionelle Gedächtnis des Weltbundes trotz dieses Verlustes bewahrt werden kann.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, bei der Besetzung freiwerdender Stellen bereits beim LWB Angestellten Vorrang zu geben, bevor die allgemeine Stellenausschreibung beginnt. Wo die Situation dies erfordert, ist der LWB bereit, Angestellten zu helfen, sich das nötige zusätzliche Können oder technische Wissen anzueignen. In Zukunft wird von den MitarbeiterInnen erwartet, dass sie flexibel sind, dass sie bereit sind, neue Aufgaben zu übernehmen und dass sie fähig sind, sich unterschiedlichen Arbeitsweisen anzupassen.

Engagierte und kompetente MitarbeiterInnen sind das wertvollste Gut des LWB. Er ist auf seine Mitglieder und Partner angewiesen, wenn es darum geht, qualifizierte Frauen und Männer für die Arbeit in Genf oder in den Aussenstellen zu finden und ihnen am Ende ihrer Dienstzeit bei der Rückkehr in ihr Heimatland behilflich zu sein.



**Von Hongkong  
nach Winnipeg**

