

PROBLEME/FRAGEN

Reisebereitschaft (kurzfristig)

Verfügbarkeit für schnellen Einsatz

- Problemlösung im Projekt
- Katastrophe
- Erkundung

Jahresplanung für Monitoring-Reisen

Jahresplanung für Kontaktreisen GF

Reisen für Projektbesichtigung, Konsultation, Kongresse, Geldgeber

Wieviel Sicherheit soll die Arche den Mitarbeiter/innen bieten?

Soll die Arche bei Naturkatastrophen oder auch in Kriegsgebieten arbeiten?

Wie können wir freie Mitarbeiter/innen finanzieren?

Wie können wir eine größere Zahl von Externen binden und qualifizieren?

Wie filtern wir die geeignete Person für ein Projekt?

Wer soll die Freiwilligen / Externen aufwändig betreuen?

LÖSUNGEN

Leute planmäßig kontaktieren und einbinden, die sich für Kurzzeit-Einsätze bewerben 0,2-0,3 VZÄ

Einem Pool von regelmäßigen freien externen Mitarbeiter/innen aufbauen

Ein großer Pool von Externen muss trainiert werden.

Freiwillige im Assessment festhalten, im Katastrophenfall zusammen mit erfahrenen Helfern einsetzen.

„Auf Vorrat“ trainieren für Interessenten, die in einem Bereich professionell sind, Ergänzungsweiterbildung maßgeschneidert.

Wir haben schon einen Pool von Freiwilligen im Technik-Bereich. Trainieren für Katastroph-Einsatz

Interne Spezialisten einstellen (Teilzeit), die freie Ressourcen für Reisen haben.

Stärkere Arbeitsteilung zwischen HQ-Mitarb. und Reisenden.

Das Modell „Regionalkoordinator“ ist ausbaufähig. Springer Asien

Wer soll die Arche draußen repräsentieren?

Wer hat Zeit übrig für Aufbau Expertenpool?

Wie kann die Finanz-Recherche für Training verbessert werden?

Bekommt der neue PD $\frac{1}{2}$ der Projekte, oder ist es überwiegend im Ausland?

Können Auslands-MA Projekte und Geldgeber akquirieren?

Wie viel Geld werden wir fürs HR haben (Anwort Ende Februar)

Wie lange bleibt Matt in Afrika? Was kommt danach?

Wie können wir ein attraktives Angebot für Bernd finanzieren?

Finden wir für 800,- € gute lokale Springer?

faires Entlohnungsmodell für Springer?

Beweglichkeit (Vlisa) der Lokalen?

LÖSUNGEN

Wir installieren einen Regional-Koordinator in Asien.

Wir setzen lokale Personen ein - ist billiger - müssen trainiert werden.

Test-Arbeitsverhältnisse für neue / lokale MA organisieren.

Nicht nur ein Modell, sondern parallel Officer im HQ + Regionalkoord. (Troubleshooter)

Auslands-MA sind zu weiteren Reisen verpflichtet.

Leute aus den Partnerorganisationen (Kenia!) weiterbilden + entsenden.

Mix-Modell: HQ, Regionalkoord. + externe Partner + Expertenpool

Die Auslandsabt. muss den Expertenpool aufbauen / betreuen.

Marinas Arbeitszeit erhöhen, dadurch Y-Stephan entlasten für Training.

Einen Mann als Trainee beauftragen (aus techn. Bereich) zur Entlastung der Auslandsabt. - gleichzeitig qualifiziert er sich.

LÖSUNGEN

- Externe aus dem WASH-Training rekrutieren - ohne großen zusätzlichen Betreuungsaufwand (Wahne Sarah?)
- Einen männlichen DO rekrutieren.
- Die Stelle ausschreiben. (Techn. Hintergrund, PM-Erfahrung...)
- Der neue DO betreut Projekte, die seine häufige Reisefähigkeit verlangen.
- Die Regionalkoord. entlasten durch lokale MA (Finanzen...) → Matt
- Bei Katastrophen mit viel Geld = mehr Arbeitsteilung, zusätzliche MA vor Ort.
- Mehrere Personen im Projekt ermöglichen zusätzliche Flexibilität.
- Matt bekommt für Afrika eine zusätzliche MA (Lokaler)
- BPM-Programme ermöglichen langfristige Finanzierung.
- Beard als Springer ausstellen.
- Ein DO macht künftig alle Finanzen.
- Ehemalige lokale MA wieder aktivieren (Roma)
- Kleiner Expertenpool als Kern vom großen

INTERNATIONALE INFORMATIONEN

Die kurzfristige Reisefähigkeit ist eine Existenzfrage für die Arche.

Die Zeit für die Einbindung von Bewerbern für Kurzzeit-Projekte fehlt.

Wir haben unterschiedlich anspruchsvolle Aufgaben zu vergeben.

Viele BewerberInnen sind schon professionell.

Wir müssen die Externen nicht binden.

Bei anderen Organisationen geht der Trend zu internen MitarbeiterInnen.

Die Arbeitsteilung Marina/Matt funktioniert gut!

Wir haben den Asien-Regionalkoordinator durch Zöger verhindert.

Matt ist billig.

Wir könnten auch mehr bezahlen.

Wir haben unterschiedliche Erfahrungen mit Leuten aus den lokalen Teams.

Die **BEDENKEN** habe ich zu fotografieren vergessen. Aber das Original-Flip haben Sie.

INFORMATIONEN

Sven J. ist zuständig für die Betreuung der Freiwilligen.

Wir haben auch schon ausschließlich mit Lokalen Kräfte gut gearbeitet.

Manche Organisationen haben die praktische Arbeit outgesourced.

Die Bildungsabt. arbeitet auch mit gemischten MA.

Help hat viel ausländ. Personal, schnell, gut finanziert.

Hannes kann schnell Verantwortung übernehmen.

Das Arche-übliche Gehalt ist wenig attraktiv.

Wir müssen die Lösung nicht sofort haben.

Wir haben gerade nicht viele Projekte.

Neue Projekte Afrika nicht vor Sommer.

Ohne zusätzliche Projekte braucht Matt keinen Assistenten.

In Uganda gibt es eine Wasser-kompetente künftige Mitarbeiterin

Großer Pool

- Größere Vielfalt von Experten
- ~~weniger pflegebedürftig~~
- ~~größere Betreuung~~
- mehrere Länder gleichzeitig bedienen
- mehr externes Wissen kommt in die Arche
- Kosten geringer
- ↑ - weniger pflegebedürftig
- ↓ - größerer Betreuungsaufwand

Kleiner Pool

- gut betreut, für den Katastropheneinsatz
- braucht wenig Betreuung! (im Vorfeld und im Einsatz)
- großes Vertrauen von beiden Seiten
- Schwächen + Stärken sind bekannt
- dadurch gerichtetes Training
- schneller einsatzfähig (wenn bezahlt)

1 lok. + 1 expat.
1 expat.
qualif. → 2 lok. + 1 expat.
regional → 2 lok. + 1 expat.
2 expats

interne expat. / DO ?

Finanzierung klären!

Wie weiter?

- Arbeitsgruppe für die konkrete Entwicklung (Januar)
- Projektverantwortliche / o