

CARITAS LUXEMBOURG

Struktureller Aufbau der Partnerorganisation ‚CARLUX‘ (heute Afl) in Moldawien

Die Caritas Luxembourg ist eine wohltätige Organisation, die hauptsächlich in Luxembourg, aber auch im Ausland entweder direkt oder indirekt über eine lokale Caritas tätig wird. Ziel der Auslandshilfe ist es, sowohl mittel- als auch langfristig gegen Ungerechtigkeit, Not und Armut vorzugehen. Die Projekte reichen von unmittelbarer Nothilfe im Katastrophenfall, über infrastrukturelle Wiederaufbaumaßnahmen bis hin zu mehrjährigen Vorhaben, deren Ziel es ist, Strukturen vor Ort zu stärken und gffs. zu verbessern.

Meine Aufgaben

Im Herbst 2006 wurde ich nach Moldawien entsandt. Meine Aufgabe bestand darin, innerhalb der nächsten drei Monate, der lokalen Partnerorganisation eine Struktur zu geben, damit sie weiter arbeiten konnte.

Die Organisation ‚CARLUX‘ war auf Tuberkulosebehandlung von Gefängnisinsassen spezialisiert und hatte bereits seit Jahren in Moldawien Projekte erfolgreich durchgeführt. Angefangen als Caritas Luxembourg wurde die Organisation im Frühjahr 2006 selbstständig, firmierte dann als CARLUX, obwohl die Caritas Luxembourg nach wie vor der wichtigste Zuwendungsgeber blieb. Allerdings verließen von heute auf morgen sowohl der Direktor der Organisation, als auch der medizinische Direktor die Organisation. Da die verbliebenen Angestellten bis dahin nur auf deren Geheiß arbeiteten, stand die Organisation also gewissermaßen ohne Kopf da.

Die Rahmenbedingungen

Zu Beginn meiner Tätigkeit waren die Rahmenbedingungen denkbar schlecht. Zum einen war die Organisation, die zum damaligen Zeitpunkt aus fünf Angestellten bestand, in einem einzigen Büroraum, der ca. 15qm hatte, untergebracht. Ich selbst hatte also gar keinen richtigen Arbeitsplatz. Zudem befand sich dieser Raum im Kellergeschoss eines mehrstöckigen Wohngebäudes in Chisinau. Zum anderen war die Buchhalterin gerade in den Mutterschaftsurlaub gegangen, sodass mir in diesem Bereich ein wichtiger Ansprechpartner fehlte.

Die Mitarbeiter bangten um ihre Arbeitsstelle und waren daher am Anfang entsprechend misstrauisch.

Die Lösung

Der erste direkte Schritt, den ich einleitete, war der Umzug in ein geräumigeres Büro. Dies war nach kurzer Zeit geschehen. Als nächstes war es am wichtigsten, das Vertrauen der Kollegen zu erlangen. Dies habe ich in erster Linie durch Transparenz erreicht. Weiterhin hatte ich mich von Beginn an nicht in die operativen Tätigkeiten eingemischt. Das Gleiche galt hinsichtlich der Arbeitszeiten und etwa Pausen. Deshalb habe ich zunächst zum einen permanent nur mit dem durch die Mitarbeiter ernannten Direktor gesprochen und zum anderen tagsüber im Büro die Prozesse passiv beobachtet. Insgesamt habe ich so, nach und nach die organisatorischen Defizite identifizieren können.

Daraufhin wurde ein Organigramm erstellt sowie die entsprechenden Verantwortungsbereiche mittels Stellenbeschreibungen der einzelnen Funktionen festgelegt. Hinsichtlich der administrativen Prozesse habe ich Schritt für Schritt ein Organisationshandbuch erstellt, in welchem die Hauptaspekte definiert waren und welches die Grundlage der weiteren Arbeit der Organisation sein sollte.

Der Nutzen

Der Hauptnutzen für die lokale Organisation lag darin, dass mit der Strukturierung (Organigramm) sowie der Festlegung administrativer Prozesse eine gute Basis für die Zukunft geschaffen wurde. Hierdurch wurde Sicherheit und Stabilität geschaffen. Gleichzeitig war durch meine Arbeit den lokalen Kollegen klar geworden, dass all dies zwingend notwendig ist, wenn man ernsthaft arbeiten und auch extern ernst genommen werden will. Im Übrigen habe ich die Organisation im Rahmen der Abschlussarbeit (Titel: Organizational identification: problems and implications illustrated by a Moldovan NGO) meines Fernstudiums ‚Master of Science in Development Management‘ begleitet. Nach Aussage einer externen moldawischen Organisation, die die Organisationsentwicklung von CARLUX direkt begleitete, war meine Arbeit für deren weitere Planung sehr von Nutzen.

Für die Caritas Luxembourg war meine Arbeit insofern von Nutzen, als das von mir verfasste Organisationshandbuch zur Grundlage aller anderen Auslandsbüros mit entsprechenden Adaptionen verwendet wurde. Insgesamt habe ich durch meine Arbeit sicherlich auf beiden Seiten das gegenseitige Vertrauen gestärkt. Dies gelang mir in erster Linie durch persönliche Eigenschaften, wie etwa interkultureller Kompetenz, aber auch meine Fähigkeiten, Prozesse zu erkennen und zu definieren, kamen mir zugute.

Die Nachhaltigkeit der Lösung

Im Jahr 2009 wurde CARLUX mit einem renommierten Preis ausgezeichnet.

Zitat aus dem Referenzschreiben von Caritas Luxembourg:

„Unter 53 teilnehmenden europäischen Nicht-Regierungs-Organisationen erzielte im Juni 2009 CARLUX für den Kampf gegen Tuberkulose den ersten Platz im Rahmen eines Wettbewerbes. Dieser Preis wurde gemeinsam von der Europäischen Kommission, dem European Center for Disease Prevention and Control (ECDC) sowie der Weltgesundheitsorganisation (WHO) Sektion Europa verliehen. Die Schaffung einer gut funktionierenden Struktur sowie die Professionalisierung des Managements im Rahmen des Veränderungsprozesses bildeten die Grundlage für den Erfolg von CARLUX. Dieser wäre sicherlich nicht ohne Herrn Fischers wertvolle Aufbauarbeit möglich gewesen.“

Nun firmiert CARLUX unter einem neuen Namen und hat sich mittlerweile zu einem wichtigen Akteur hinsichtlich der Tuberkulosebehandlung in Moldawien entwickelt.

The Health Development Center “AFI” is the successor of the Community-Based Association “Carlux” (holder of the 1st prize as the most active NGO in TB control, awarded by WHO/Europe, the European Centre for Disease Prevention and Control and the Council of Europe) that has been operating in the field of TB control and prevention since 1999.

See more at: <http://www.afi.md/en/page/2/Despre-AFI#sthash.wq7Ep1HH.dpuf>