

Mitgliederbefragung AG Globale Verantwortung 2019

Anfang 2019 haben wir zum dritten Mal ihre jährliche Mitgliederbefragung durchgeführt. Die Befragung war in vier Teile mit unterschiedlichen Zielsetzungen unterteilt:

1. **Feedback zur Arbeit des Dachverbands** – Aufzeigen von Verbesserungsmöglichkeiten für die AG Globale Verantwortung
2. **Selbsteinschätzung entlang der Istanbul-Prinzipien** – Reflektion eurer eigenen Arbeit als Nichtregierungsorganisation, Identifikation von Ansatzpunkten für unser Weiterbildungsangebot
3. **Kapazitätsentwicklung und Kompetenzerweiterung** – Evaluierung unseres Weiterbildungsangebots 2018 und Bedarfserhebung für 2019
4. **Umsetzung der Agenda 2030** – Feedback zur „SDG Initiative 2018“, Selbsteinschätzung und Bedarfserhebung für Kapazitätsentwicklungen zur Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

Auf den folgenden Seiten sind die Ergebnisse der Befragung in anonymisierter Form zusammengefasst. Wo immer möglich sind die Zahlen der Mitgliederbefragungen aus den Vorjahren als Vergleichswerte angeführt.

Wir möchten uns herzlich für die zahlreiche Teilnahme und das konstruktive Feedback bedanken!

Das Team der AG Globale Verantwortung

Eckdaten

Befragungszeitraum: Februar/März/April 2019

Rücklaufquote: 27 von 35 Mitgliedsorganisationen (77%)
(Vgl. 2018: 83%; 2017 58%)

Teil 1

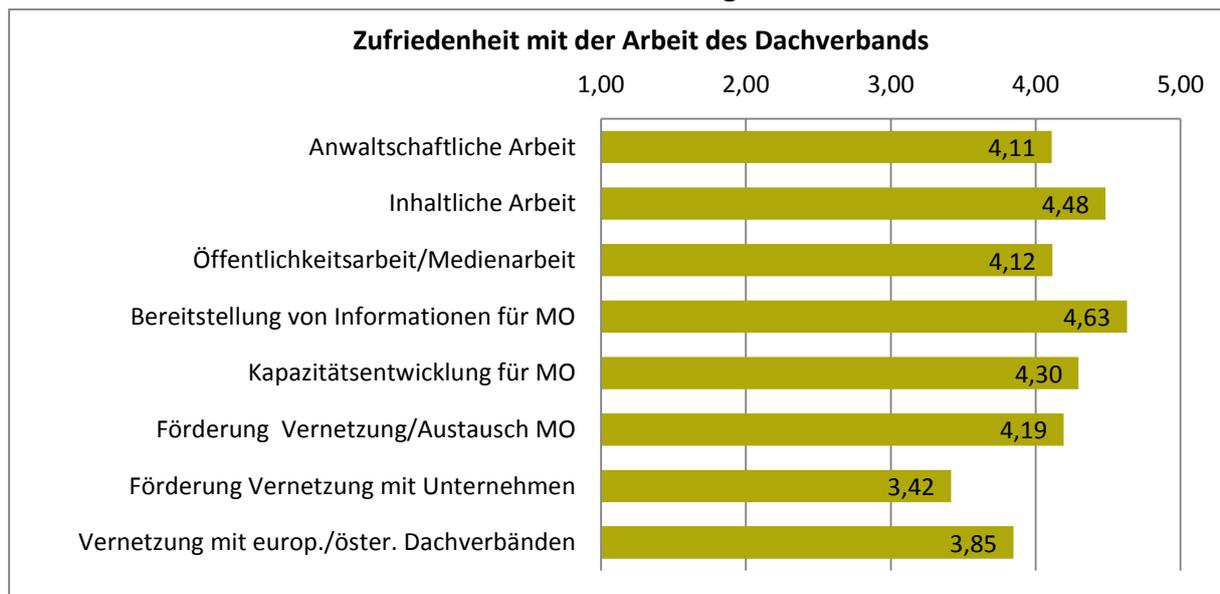
Feedback zur Arbeit der AG Globale Verantwortung

Zufriedenheit mit der Arbeit der AG Globale Verantwortung im Jahr 2018

Allg. Zufriedenheit mit der Arbeit des Dachverbands: 4,22 (Vgl. 2018: 4,34; 2017: 4,2)

Skala: 1 - gar nicht zufrieden bis 5 - sehr zufrieden

Zufriedenheit mit der Arbeit des Dachverbands in ausgewählten Bereichen:



Anmerkungen: Skala: 1 - gar nicht zufrieden bis 5 - sehr zufrieden

Verbesserungsvorschläge/Gründe für Bewertung

Um ein hohes Niveau in allen Bereichen der Dachverbandsarbeit zu erreichen bzw. zu halten, haben wir die teilnehmenden Mitgliedsorganisationen gebeten, Verbesserungsvorschläge für jene Bereiche zu machen, mit denen sie 2018 weniger zufrieden waren. Zum Teil wurden dabei auch Gründe für die gewählte Bewertung genannt. Demnach sind niedrige Bewertungen teilweise auch dadurch erklärbar, dass ein Bereich nicht verfolgt bzw. das Angebot nicht genutzt wurde. Im Folgenden haben wir die offenen Antworten zusammengefasst, die Anzahl entsprechender Nennungen steht in Klammer.

- **Politische Interessensvertretung/anwaltschaftliche Arbeit:** Wunsch nach mehr Druck und Unabhängigkeit im politischen Lobbying (2); Wunsch nach mehr Aktionismus und

klarerer politischer Positionierung in den Themen Entwicklungspolitik (vs. HuHi) (1) und Privatsektorengagement (1); Frage ob mit vorhandenen Ressourcen mehr möglich wäre

- **Inhaltliche Arbeit:** [*keine Nennungen*]
- **Öffentlichkeitsarbeit/Medienarbeit:** Wunsch nach intensiveren PR-Anstrengungen (1); Wunsch nach besserer Abstimmung über öffentliche Wortmeldung/Aussendungen (1)
- **Bereitstellung von Informationen für MO:** Wunsch nach besserer Information an die Mitglieder im Hinblick auf Fördermöglichkeiten (1) und über die Zusammenarbeit mit anderen Dachverbänden, Interessensvertretungen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene (1), zukünftigen EZA-Themen (1) sowie zu Entwicklungen auf europäischer Ebene
- **Kapazitätsentwicklung für MO:** Wunsch nach mehr Schulungen, nicht nur in Wien (2); Wunsch nach mehr Inhouse Support (2); spezifisch an Mitgliedsorganisationen angepasste Angebote (1); Frage nach den Ressourcen dafür und ob es eine Kernaufgabe sein kann (1); Lob, dass das Angebot der AGGV grösser ist, als Zeit ist, daran teilzunehmen (1)
- **Förderung von Vernetzung und Austausch MO untereinander:** Wunsch nach mehr Absprache über Bedürfnisse der einzelnen Organisationen (2); Wunsch nach einer Verbesserung des Austausches unter den MOs (2); Wunsch nach einer Expertendatenbank nach holländischem Modell (1)
- **Förderung Vernetzung mit Unternehmen:** Wunsch nach klarerer politischer Positionierung (1); Anerkennung, dass die Arbeit der AGGV dazu wichtig ist, auch wenn es nicht als zentrale Aufgabe gesehen wird (3); Bereich nicht verfolgt/ Angebot nicht genutzt (3)
- **Vernetzung mit anderen Stakeholdern:** Wunsch nach einer Expertendatenbank nach holländischem Modell (1); Wunsch nach besserer Information an die Mitglieder im Hinblick auf Fördermöglichkeiten (1) und über die Zusammenarbeit mit anderen Dachverbänden, Interessensvertretungen auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene (2)

Entwicklungspolitische Interessensvertretung durch den Dachverband im Jahr 2018

Zufriedenheit mit der Vertretung entwicklungspolitischer Interessen: 4,30 (Vgl. 2018: 4,41)¹

Skala: 1 - gar nicht zufrieden bis 5 - sehr zufrieden

Themen, die zukünftig (stärker) lobbyiert werden sollen

Als Dachverband vertritt die AG Globale Verantwortung die Interessen unterschiedlicher entwicklungspolitischer und humanitärer NRO. Um dies auch weiterhin bestmöglich leisten zu können, haben wir die teilnehmenden Mitgliedsorganisationen gebeten, konkrete The-

¹ 2017 wurde nach dem Einfluss des Dachverbands gefragt, welcher mit 3,15 bewertet wurde

men zu nennen, welche zukünftig (stärker) lobbyiert werden sollten. Im Folgenden sind die offenen Antworten zusammengefasst, die Anzahl entsprechender Nennungen steht in Klammer.

- Advocacy zur OEZA/ Schwerpunktländer/ Bedeutung der EZA & HuHi in der ADA (8)
- SDGs/Agenda2030 (6)
- Entwicklungspolitische Inlandsarbeit/entwicklungspolitische Bildung (4)
- Rolle, Raum, Notwendigkeit und Rechte der Zivilgesellschaft (4)
- Klimawandel (3)
- Menschenrechtsansatz/ Menschenrechte & Demokratisierung (3)
- Wirtschaft & Menschenrechte (2)
- Instrumentalisierung der EZA für Migrationsabwehr (2)
- Gender (2)
- Entwicklungsfinanzierung/EU-Gelder/MFF (2)
- EU-Advocacy (2)
- Weitere Einzelnennungen (jeweils 1): Politikkohärenz, sozial-ökologische Transformation, Kinderrechte, humanitärer Imperativ vs. Sicherheitsagenden, Inklusion, Freiwilligenarbeit, Konsum, Landwirtschaft und Ernährung

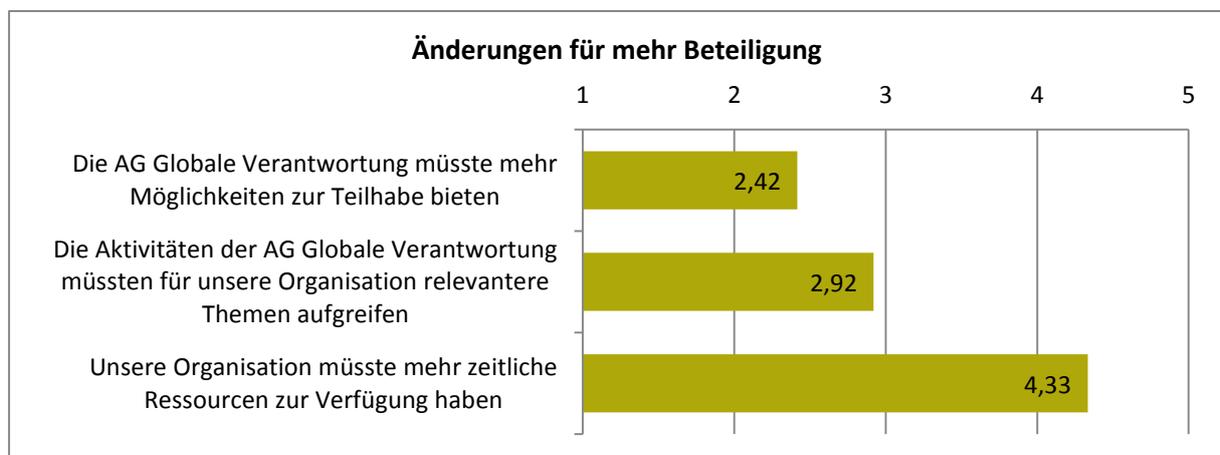
Beteiligung an den Aktivitäten der AG Globale Verantwortung im Jahr 2018

Beteiligung an den Aktivitäten des Dachverbands: 3,22 (Vgl. 2018: 3,24; 2017: 3,4)

Skala: 1 - geringe Beteiligung bis 5 - hohe Beteiligung

Änderungen für mehr Beteiligung der Mitgliedsorganisationen

Um Anhaltspunkte für Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung zu erhalten, haben wir eine Reihe von Änderungen abgefragt und inwiefern diese Änderungen zu einer (noch) stärkeren Beteiligung der jeweiligen Organisation führen würden.

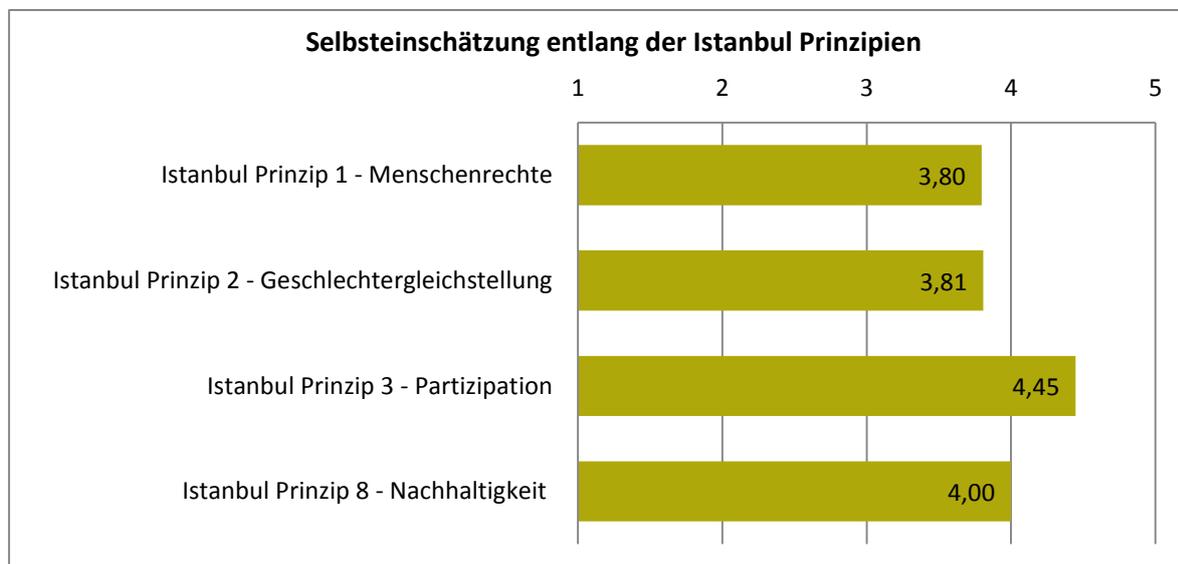


Anmerkungen: Skala: 1 - keine stärkere Beteiligung bis 5 - sehr viel stärkere Beteiligung

Teil 2

Selbsteinschätzung der Mitgliedsorganisationen entlang der Istanbul-Prinzipien

In diesem Teil des Fragebogens hatten die teilnehmenden Mitgliedsorganisationen die Gelegenheit ihre eigene Arbeit als NRO anhand von vier [Istanbul Prinzipien](#) einzuschätzen und zu reflektieren. Uns geben diese Antworten unterstützend zu Teil 3 (Kapazitätsentwicklung) wichtige Anhaltspunkte, in welchen Bereichen es Entwicklungspotentiale gibt, denen wir mit Weiterbildungsangebot begegnen können.



Anmerkungen: aggregierte Durchschnittswerte basierend auf 4 Aussagen pro Prinzip; Skala: 1 - trifft gar nicht zu bis 5 - trifft vollkommen zu;

Detailauswertung zu den Istanbul Prinzipien

Skala: 1 - trifft gar nicht zu bis 5 - trifft vollkommen zu

Istanbul Prinzip 1 – Menschenrechte	3,80	(Vgl. 2018: 3,84; 2017: 4,00)
Menschenrechte und die Prinzipien für soziale Gerechtigkeit stehen im Zentrum des Arbeitsprogramms, der Ziele und/oder der Vision unserer Organisation	4,37	
Unsere Organisation nimmt Bezug auf Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit in ihren Berichten und anderen Dokumenten	4,22	
Unsere Organisation bietet ein Fortbildungsprogramm im Bereich Menschenrechte für MitarbeiterInnen, AuftraggeberInnen und/oder Partnerorganisationen	2,59	
Ein menschenrechtsbasierter Ansatz zu Entwicklung ist für uns zentral und wird konsequent in all unseren Projekten, Programmen und Kooperationen angewandt	4,00	

Istanbul Prinzip 2 – Geschlechtergleichstellung	3,81 ² (Vgl. 2018: 4,24; 2017: 3,80)
Geschlechtergleichstellung: Unsere Organisation erwähnt Geschlechtergleichstellung und/oder die Ermächtigung von Frauen explizit in ihrem Arbeitsprogramm, ihren Zielen und/oder ihrer Vision	3,74
Entscheidungsfunktionen und die Organisationsstruktur sind für alle Geschlechter zugänglich und gerecht	4,30
Die MitarbeiterInnen und Mitglieder unserer Organisation verstehen die Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung	4,19
Die Projekte und Programme unserer Organisation setzen sich für Geschlechtergerechtigkeit ein und unterstützen die Ermächtigung von Frauen	4,11
Die Projekte und Programme unserer Organisation sind darauf ausgerichtet , den OECD/DAC Gender Marker 2 in der Programmarbeit umzusetzen	2,70
Istanbul Prinzip 3 – Partizipation	4,45 (Vgl. 2018: 4,48; 2017: 4,30)
Die Projekte und Programme unserer Organisation basieren auf lokalem Wissen sowie den von Begünstigten und Partnerorganisationen geäußerten Bedürfnissen und Prioritäten	4,52
Begünstigte und Partnerorganisationen unserer Organisationen werden als EntscheidungsträgerInnen in das Design, die Implementierung und die Evaluierung von Programmen und Projekten einbezogen	4,46
Die Projekte und Programme unserer Organisation sind darauf ausgerichtet, vulnerable und benachteiligte Gesellschaftsgruppen zu befähigen/darin zu stärken, ihre Anliegen auszudrücken und ihre Rechte einzufordern	4,38
Unsere Organisation setzt sich für die Förderung demokratischer Eigenverantwortung (ownership) und inklusiver Partizipation, auch durch andere EntwicklungsakteurInnen, ein	4,42
Istanbul Prinzip 8 – Nachhaltigkeit	4,00 (Vgl. 2018: 4,05; 2017: 3,70)
Ein Fokus auf Nachhaltigkeit und Dissemination ist wesentlicher Bestandteil unserer Projekte und Programme	4,30
Die Projekte und Programme unserer Organisation berücksichtigen realistische Verhältnisse sowie auftretende Risiken und finden angemessene Reaktionen	4,30
Unsere Organisation überwacht und evaluiert die Ergebnisse (outcomes) sowie die Wirkung ihrer Projekte und Programme und legt dabei einen Schwerpunkt auf vulnerable und benachteiligte Gesellschaftsgruppen	3,96
Unsere Organisation veröffentlicht die Ergebnisse von Monitoring und Evaluierung, und verwendet diese um zukünftige Maßnahmen zu verbessern und aufkommende Probleme zu lösen	3,44

² Neue Zusatzfrage zu OECD/DAC Gender Marker 2, deshalb ist das Ergebnis nicht mit den Ergebnissen der Vorjahre vergleichbar. Bereinigtes, vergleichbares Ergebnis der vier Fragen der Vorjahre: 4,09)

In Partnerländern beschäftigtes Personal:

Um ein besseres Bild davon bekommen, mit wie viel Personen österreichische entwicklungs-
politische und humanitäre Organisationen Projekte im Ausland umsetzen, haben wir 2019
erstmals erhoben, wie viele MitarbeiterInnen der Mitgliedsorganisationen bei Projekten in
Partnerländern tätig sind.

34 von 35 Mitgliedsorganisationen beschäftigen derzeit **972,5 Personen** bei Projekten in
Partnerländern.³

Teil 3

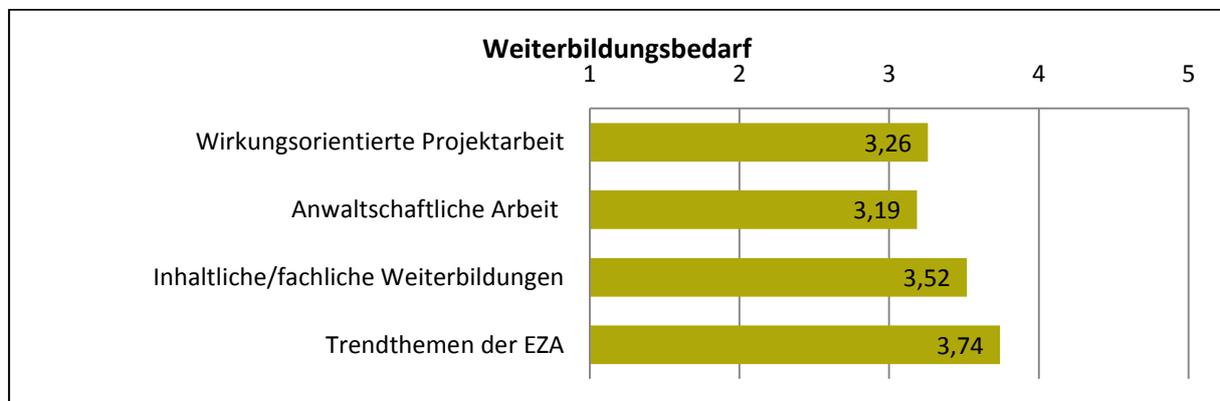
Kapazitätsentwicklung für Mitgliedsorganisationen

Zufriedenheit mit dem Weiterbildungsangebot des Dachverbands im Jahr 2018:

4,33 (Vgl. 2018: 4,38)⁴ Skala: 1 - gar nicht zufrieden bis 5 - sehr zufrieden

Weiterbildungsbedarf im Jahr 2019 nach Bereichen:

Den Weiterbildungsbedarf für das Jahr 2019 haben wir für vier Bereiche abgefragt, in denen
wir als Dachverband eine sinnvolle Ergänzung zum bestehenden Weiterbildungsangebot in
Österreich leisten können.



Anmerkungen: Skala: 1 - sehr gering bis 5 - sehr hoch

Konkrete Wünsche für das Weiterbildungsangebot 2019

Zusätzlich hatten die teilnehmenden Mitgliedsorganisationen die Möglichkeit, konkrete Wei-
terbildungswünsche zu äußern. Im Folgenden sind die offenen Antworten erneut nach Be-
reichen zusammengefasst, die Anzahl entsprechender Nennungen steht in Klammer.

³ Von den 27 teilnehmenden Mitgliedsorganisationen wurde diese Frage von 25 davon beantwortet. Um einen umfassenden Überblick zu erhalten, wurde jedoch telefonisch und per eMail nachgefragt. Damit konnten dann insgesamt 34 von 35 Mitgliedsorganisationen erreicht werden.

⁴ 2017 wurde nach dem Nutzen bzw. der Qualität der angebotenen Weiterbildungen gefragt. Der Nutzen wurde im Durchschnitt mit 3,9, die Qualität mit 4,2 bewertet.

- **Wirkungsorientierte Projektarbeit:** Finanzierungstrends (Neuerungen bei Grants, Innovative Financing) (2); Vertragswesen (2); Finanzmanagement und Controlling (1); Unterstützung bedrohter/gefährdeter Partnerinnen (1); Knowledge Management (1); Vereinsrecht (1)
- **Anwaltschaftliche Arbeit:** zielgruppenorientierte Öffentlichkeitsarbeit (1); Medienarbeit (z.B. Social Media) (1); politisches Framing (1); Menschenrechtsverteidigung (1); Shrinking Space (1)
- **Inhaltliche/fachliche Weiterbildungen:** Gendergerechtigkeit (2); Ökologie/Klimawandel(2), Systemwandel (sozialökologische Transformation, ökonomische Alternativen) (2); Migration/Klimawandel/EZA (1); Prozesse & politische Entwicklungen auf EU-Ebene (1); entwicklungspolitische Bildung (z.B. Globales Lernen) (1); Policies on Sexual Exploitation & Abuse (1); Inklusion (Gender, Menschen mit Behinderungen) (1); Entwicklungspolitik für EinsteigerInnen (1)
- **Trendthemen der EZA:** Innovationsplattform im Bereich HuHi/EZA (1); EZA-Technologien (1), EZA & Digitalisierung (1)

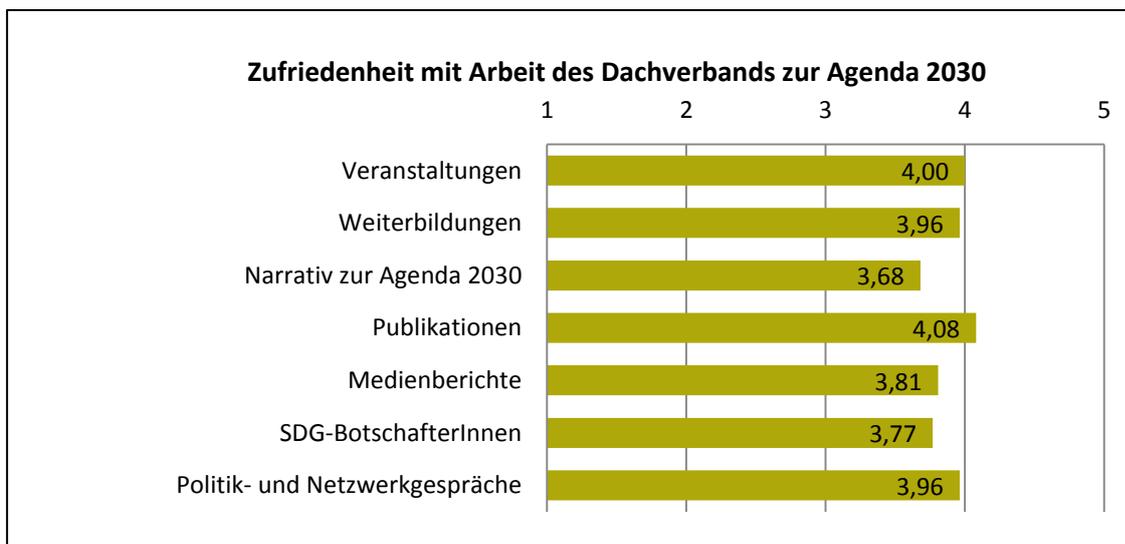
Teil 4

Einschätzung hinsichtlich Agenda 2030/SDGs

Zum Abschluss der Mitgliederbefragung 2019 hatten die teilnehmenden Mitgliedsorganisationen die Möglichkeit Feedback zur Umsetzung der Agenda 2030 und zur „SDG Initiative 2018“ zu geben.

Zufriedenheit mit der Arbeit des Dachverbands im Jahr 2018 im Bereich Agenda

2030/SDGs nach Bereichen: 4,33⁵ (Skala: 1 - gar nicht zufrieden bis 5 - sehr zufrieden)



Anmerkungen: Skala: 1 - gar nicht zufrieden bis 5 - sehr zufrieden

⁵ Wurde 2019 erstmals abgefragt.

Konkrete Unterstützungswünsche bei der Umsetzung der Agenda 2030 im Jahr 2019

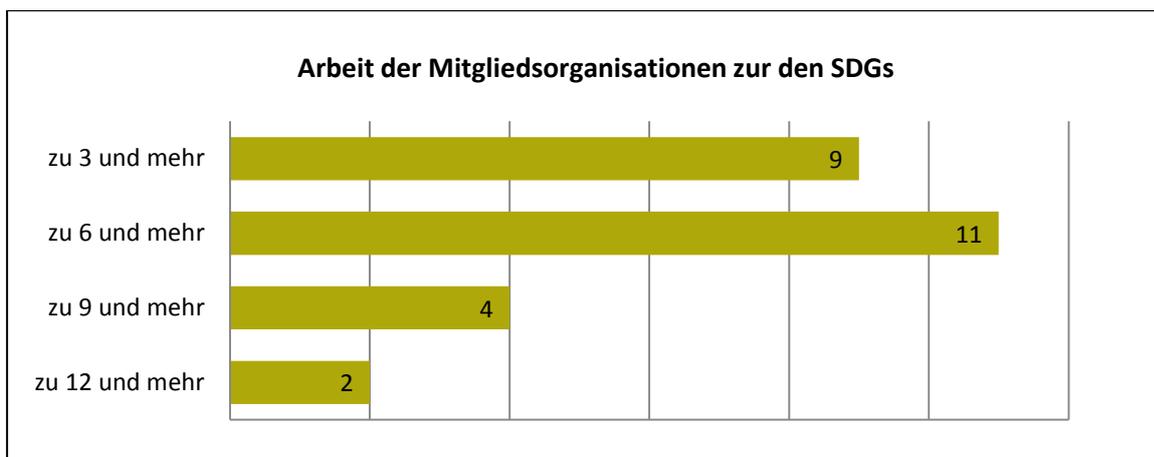
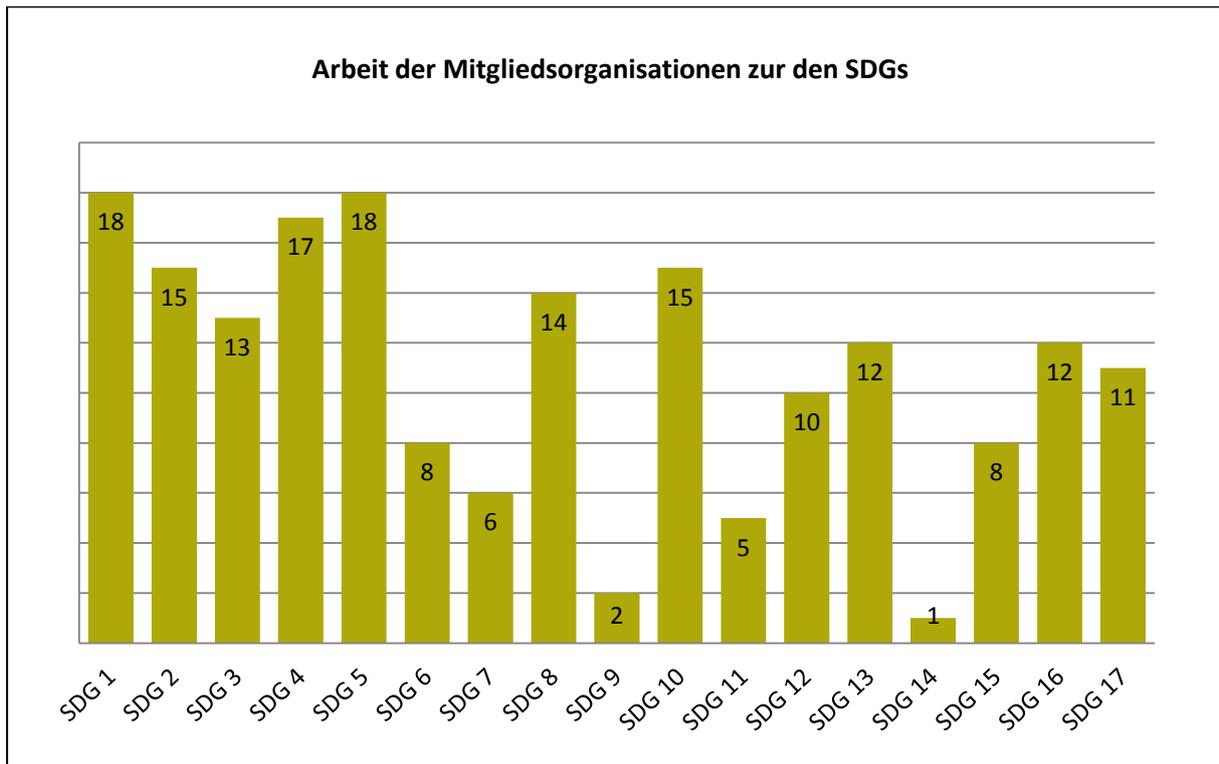
Zusätzlich hatten die teilnehmenden Mitgliedsorganisationen die Möglichkeit, konkrete Unterstützungsbereiche⁶ zur Umsetzung der Agenda 2030 zu identifizieren.



Arbeit der Mitgliedsorganisationen zu den einzelnen SDGs

Die teilnehmenden Mitgliedsorganisationen konnten in der Befragung ihre konkrete Arbeit zu den einzelnen SDGs darstellen. Durch ihre Selbsteinschätzung (27 Mitgliedsorganisationen, 77%) wird klarer, in welchen Bereichen Akzente gesetzt werden. Außerdem lässt sich darauf schließen, in welchen Bereichen es Entwicklungspotentiale gibt, denen wir in Zukunft mit Weiterbildungsangebot begegnen können.

⁶ Folgende Bereiche wurden abgefragt: Weiterbildung zum „Leave No One Behind“-Ansatz und Toolkit; Information für MitarbeiterInnen zum Unterschied Agenda 2030 und SDGs; Agenda 2030 Fachbeiträge via MoMi/Webseite/...; Beitrag der Zivilgesellschaft zum VNR (Voluntary National Review) 2020; gemeinsame Politikgespräche auf nationaler und regionaler Ebene zur Umsetzung der Agenda 2030; Austauschforen (z.B. über Best Practice Beispiele); Weiterbildung zur Vermittlung der Agenda 2030 an spezifische Zielgruppen (Jugendliche, auf regionaler Ebene, in der Schule, an bildungsferne Menschen, etc.); Erstellung von Info-Materialien zur Agenda 2030 für spezifische Zielgruppen (LokalpolitikerInnen, etc.); sonstige Weiterbildung.



Verankerung der Agenda 2030 in der Arbeit der Mitgliedsorganisationen

Im Folgenden sind die offenen Antworten nach Bereichen zusammengefasst, die Anzahl entsprechender Nennungen steht in Klammer.

- Projekt- & Programmarbeit (15)
- Bildung, Information & Bewusstseinsbildung (7)
- strategische Ebene (6)
- Anwaltschaft (4)
- Kommunikation (3)
- Partnerschaften (2)
- Veranstaltungen (2)
- Publikationen (2)
- Privatsektorengagement (1)

- entwicklungspolitische Inlandsarbeit (1)
- Kampagnenarbeit (1)
- Daten/Disaggregation (1)