



## Was Fachkräfte bewirken

Was kommt eigentlich dabei raus, wenn ein(e) Entwicklungshelfer/in drei Jahre lang eine lokale Organisation unterstützt? Hat sich hinterher oder schon währenddessen etwas geändert? Und wenn ja, ist die Änderung dann auch wirklich auf ihn oder sie zurückzuführen? Die Wirkung von Entwicklungszusammenarbeit, wird in der letzten Zeit viel diskutiert. Aber wie kann sie - sei die Veränderung sozial, wirtschaftlich oder politisch - exakt gemessen und ihrer Ursache zugeordnet werden?

Die in diesem Zusammenhang häufig genutzten kausalen Wirkungsmodelle und Ergebnisketten stoßen gerade dann auf Grenzen, wenn man nach der Wirkung von Fachkraft-Mitarbeit, und damit nach den Ergebnissen sozialer Prozesse in Projekten der Entwicklungszusammenarbeit fragt. Denn die Ergebnisse, die hier festgestellt werden könnten, sind meist qualitativ und lassen sich oft nur schwer abgrenzen. Ungeplante positive Wirkungen bleiben möglicherweise unbeachtet und Prozesse, wie z.B. Kommunikation, Beziehungen oder Zusammenarbeit, können nicht erfasst werden. Auch hat das Kausalitätsmodell kulturelle Grenzen, da es westlich-abendländisch beeinflusst ist und die Denk- und Arbeitsweise anderer Kulturen nicht berücksichtigt.

Im einführenden Beitrag stellt Judith BäSSLer Methoden vor, mit denen Wirkungen, die durch die Mitarbeit von Fachkräften in der Entwicklungszusammenarbeit entstehen, erfasst werden können und erläutert sie an Beispielen. Ein Patentrezept legt sie nicht vor, aber praktische Ansätze, die es zu verfolgen lohnt. Sinnvoll ist, so stellt sie schlussendlich fest, eine Kombination verschiedener Instrumente. Ein wichtiger Grundsatz dabei: sie müssen einfach, nachvollziehbar und unaufwendig sein.

Aus der Praxis berichtet Contacts in dieser Ausgabe unter anderem über die Misereor-Verbindungsstellenleiterin in Peru. Susanne Friess bringt Menschen und Partnerorganisationen miteinander in Kontakt und

fördert so Kommunikationsprozesse und fachlichen Austausch. Ihre Beratung und Erfahrung ist von den Organisationen vor Ort geschätzt und gefragt. Die Wirkungspotenziale sieht sie vor allem im Aufbau von Beziehungen.

Joachim Brick, Human Resource Manager bei der kenianischen Bischofskonferenz, berichtet im Gespräch mit Contacts über seine Beratungsarbeit mit Mitarbeitern und Führungspersonal von 13 Diözesen. Er konnte konkret anwendbare Instrumente der Personalführung einführen, die zu mehr Transparenz und Gerechtigkeit beitragen. Positiv war für ihn, zu sehen, dass bei entsprechender Bereitschaft von Führungskräften, es auch möglich war, Mitarbeiter stärker an Entscheidungen zu beteiligen und mehr Mitbestimmung zu verankern.

Einen ganz persönlichen Blick auf die Wirkungen ihrer Arbeit beim Kolpingwerk Philippinen wirft Dagmar Kubova. Sie stellt fest, dass vor allem ihre Erfahrungen, ihr Mut und ihre Authentizität wichtig waren, um gute Beziehungen und Partnerschaften aufbauen zu können. Und das sich Wirkungen häufig dort zeigten, wo sie sie gar nicht erwartet hatte – unter anderem auch bei sich selbst.

Wie aber prüft nun die AGEH vor der Vermittlung in ein Projekt, ob die auszuwählende Fachkraft auch ausreichend Wirkungspotenzial besitzt? Unsere Autorin war bei einem Auswahl- und Orientierungskurs mit dabei und hat sich auf Herz und Nieren prüfen lassen. Auch am Fachkurs „Umgang mit Gewalt und Bedrohungssituationen“ hat sie teilgenommen und schildert, wie sie das Training erlebt hat. Obwohl die bedrohlichen Situationen nur gespielt wurden, waren ihre Gefühle währenddessen erschreckend lebensnah.

*Katharina Engels*

Katharina Engels

Chefredakteurin von Contacts



Titelfoto: BMI-Bild/Marcel Kaufmann