

**Mehr-Wert Mensch – Fachkräfte zeigen Wirkungen:
Herausforderungen der Wirkungserfassung von
Personaleinsätzen in der EZA**

Welches Verständnis von personeller Zusammenarbeit?

Die personelle Zusammenarbeit dient der nachhaltigen Stärkung der Leistungsfähigkeit von Entwicklungsakteuren (capacity building) in den Partnerländern. Daraus folgt:

- Fachkräfte sind Berater, Ausbilder, Coaches, Prozessbegleiter, Moderatoren, etc.
- Fachkräfte übernehmen in der Regel keine Leitungsaufgaben und Linienfunktionen in den Partnerorganisationen
- Einsätze von Fachkräften sind zeitlich begrenzt und subsidiär (Unterstützung nur dort, wo es nötig ist)
- Fachkräfte bringen Kompetenzen ein, die lokal nicht verfügbar oder für die Partnerorganisationen nicht zugänglich sind

**die internationale Debatte um Wirkungsorientierung:
Managing for Development Results**

Paris Declaration on Aid Effectiveness, High Level Forum, Paris 2005:

"43. Managing for results means managing and implementing aid in a way that

focuses on the desired results

and

uses information to improve decision-making."

Verwendung von kausalen
Wirkungsmodellen
→ Ergebnisketten
(logframe)

Messen von Ergebnissen
→ Monitoring, Steuerung

Was sind Ergebnisse?

Projekte/Programme/Einsätze erbringen

zur Erreichung von

Leistungen – Outputs
(Produkte, Dienstleistungen)

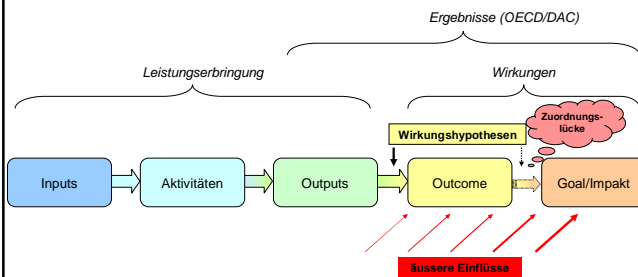
Ergebnissen / Wirkungen
(Outcome/Ziel, Goal/Oberziel)

Mittel - Zweck

Mittel - Zweck

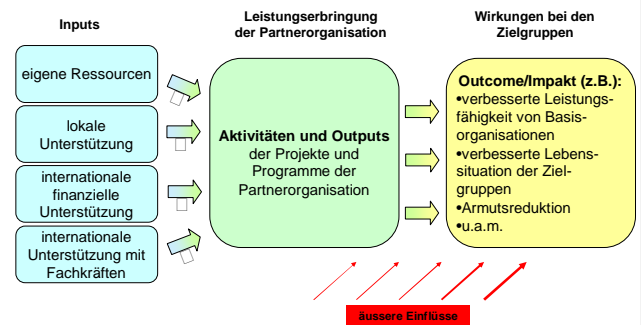


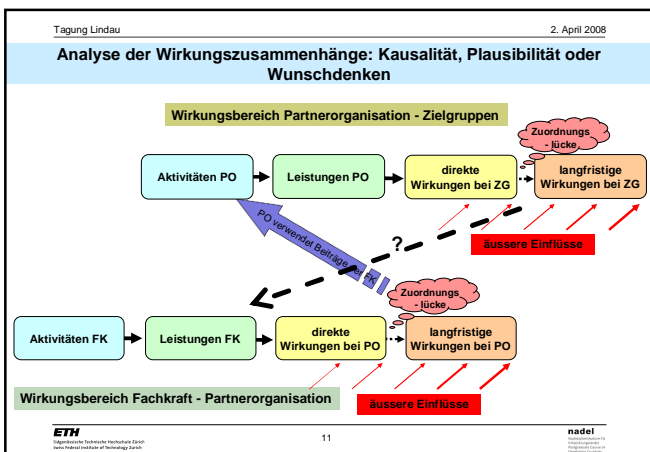
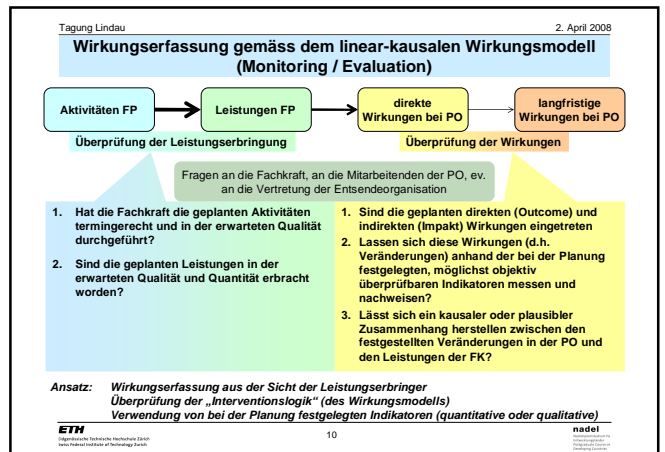
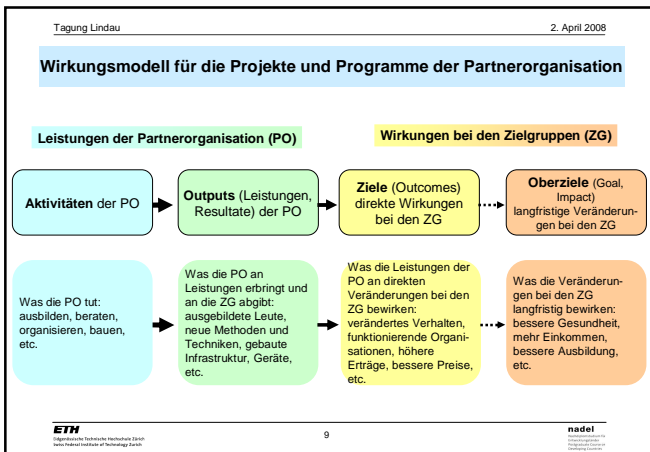
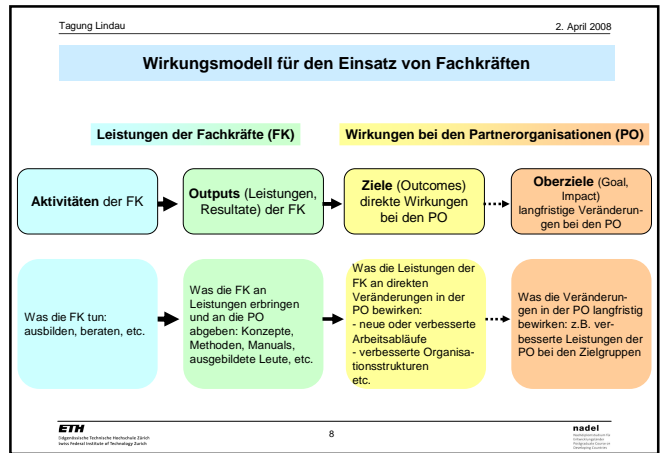
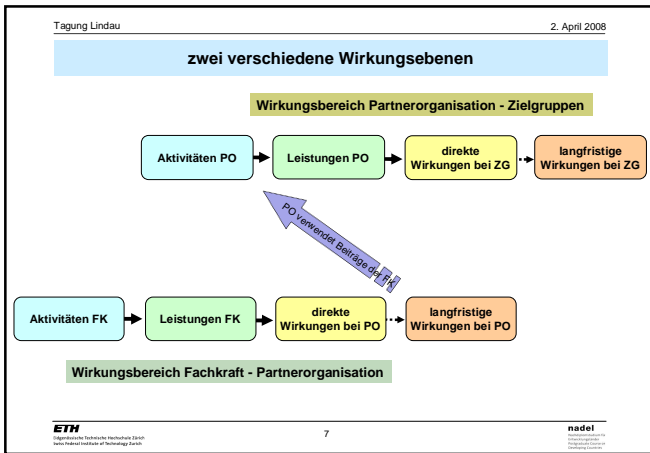
ein linear-kausales Wirkungsmodell: die Ergebniskette



Verwendung: > Logical Framework Approach
> Results Framework
> New Public Management (Wirkungsorientierte Verwaltungsführung)

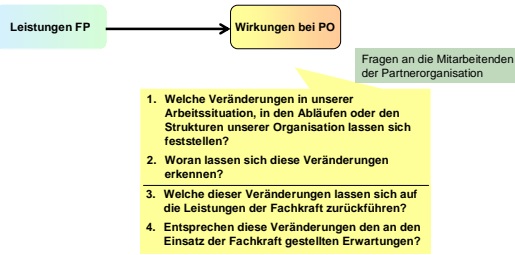
die komplexe Realität in der EZA





- Tagung Lindau 2. April 2008
- ### Grenzen der Wirkungserfassung in der PEZA nach dem linear-kausalen Wirkungsmodell
- Capacity Building ist ein iterativer und kein linearer Prozess
 - Ergebnisse (Wirkungen) der Arbeit von Fachkräften sind meist qualitativer Art und lassen sich nur schwer von andern „Inputs“ abgrenzen
 - die Übernahme der von den Fachkräften eingebrachten Innovationen hängt von zahlreichen äusseren und inneren Faktoren ab
 - Zuordnung von Wirkungen auf Ebene Zielgruppen zu Leistungen der Fachkräfte ist häufig nicht nachweisbar → lange Ergebniskette mit mehreren Zuordnungslücken (Kausalität vs. Plausibilität)
 - ungeplante (positive und negative) Wirkungen bleiben oft unbeachtet
 - Rückwirkungen von den Zielgruppen auf die Leistungserbringer werden nicht erfasst
 - Prozesse (Kommunikation, Beziehungen, Zusammenarbeit, Motivation, etc.) laufen Gefahr, nicht erfasst zu werden
 - u.a.m.
- ETH | nadel

Alternativen (1): Wirkungserfassung aus der Sicht der Leistungsempfänger



Ansatz: Ausgangspunkt ist die Frage nach Veränderungen bei den Zielgruppen: Was hat sich in unserer Situation verändert? dann die Suche nach deren Ursachen qualitativer Ansatz (Interviews, Story Telling)

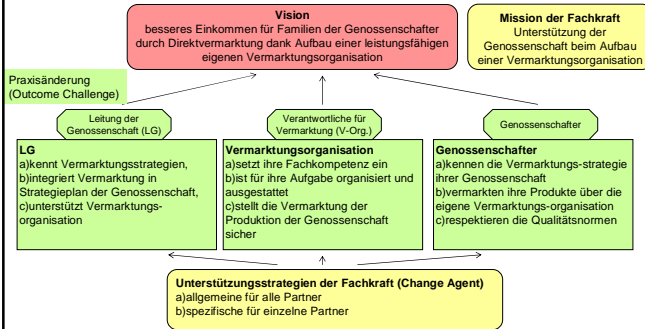
Alternativen (1a): The Most Significant Change (Rick Davies, MandE)

Qualitativer Ansatz von „Beneficiary Assessment“:

- Verzicht auf zum Voraus definierte Wirkungsindikatoren
- Wirkungserfassung aus der Sicht der Begünstigten
- Sammeln von „Geschichten“ als Antworten auf die Frage: Was war die wichtigste Veränderung für die Beteiligten des Projektes/Programmes X in den letzten Monaten/Jahren?
- Systematische Auswahl und Verifizierung der Geschichten durch Monitoring-Team und ausgewählte Stakeholders
- Auswertung: Quantifizierung und Analyse der ausgewählten Geschichten
- Formulierung von Schlussfolgerung für das Projekt/Programm
- Umsetzung der Schlussfolgerung



Alternative (2): Outcome Mapping - Aufbau der Vermarktungsabteilung einer Bauerngenossenschaft durch entsendete Fachkraft



Alternativen (2): Outcome Mapping (IDRC)

- Ansatz für Planung, Monitoring und Evaluation von Projekten / Programmen / Vorhaben
- Fokus nicht auf Ziele des Vorhabens, sondern auf die Praxis resp. Praxisänderung (behaviour change) von Schlüsselakteuren (Boundary Partners), mit denen das Vorhaben (Change Agent) zusammenarbeitet
- Schlüsselfrage: Was müssen wir (die Schlüsselakteure / Partner) in unserer Praxis ändern, damit wir einen Beitrag zur Verwirklichung der Vision leisten?
- statt Indikatoren werden Meilensteine (Progress Markers) festgelegt, welche die Fortschritte der Praxisänderung für jeden Partner beschreiben

Stärken des Ansatzes:

- Fokussierung auf Partner und ihre Eigenleistungen und Eigenverantwortung
- klare Unterscheidung zwischen der Rolle des externen Change Agent und der Schlüsselakteure (Protagonisten von Veränderungsprozessen)

Ressourcen

The „Most Significant Change“ (MSC) Technique: A Guide to ist Use
Rick Davies, Jess Dart (2005)
www.mande.co.uk/docs/MSCGuide.htm

Website mit vielen nützlichen Informationen zu Fragen der Wirkungserfassung:
www.mande.co.uk.

Website zu Outcome Mapping mit vielen Materialien zum Downloaden:
<http://www.outcomemapping.ca/index.php>
http://www.idrc.ca/en/ev-26586-201-1-DO_TOPIC.html

zum Thema Wirkungserfassung mit dem linear-kausalen Wirkungsmodell (Logical Framework Approach) gibt es zahlreiche Materialien auf den Websites der bilateralen und multilateralen Geberorganisationen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!