



Mehr Wirksamkeit im Handeln von Fachkräften

Personalentwicklung mit dem AGEH Wirkmodell

Die AGEH unterstützt Fachkräfte dabei, ihre Interaktionen mit Kolleg/-innen in der internationalen Arbeit wirksamer zu gestalten. Sie hat in den letzten Jahren das AGEH-Wirkmodell entwickelt, um Fachkräften Impulse und Orientierung zu geben, das eigene Handeln in den Arbeitszusammenhängen mit Partnerorganisationen zu reflektieren und die eigene Wirksamkeit zu stärken. Contacts hat Kerstin Kude, der Leiterin des Teams Personalentwicklung, dazu einige Fragen gestellt.

Text: Katharina Engels, Fotos: Christoph Seelbach

Die Arbeit in der Personalentwicklung ist auf die Wirksamkeit der Fachkräfte ausgerichtet. Was muss man sich darunter konkret vorstellen?

Wir begleiten Fachkräfte in ihrer Arbeit in Projekten und Programmen. Wirksam sind Fachkräfte vor allem in der Interaktion mit Kolleg/-innen, Mitarbeiter/-innen und Vorgesetzten in den Partnerprojekten. In unserer Personalentwicklung möchten wir die Fachkräfte dabei unterstützen, diese Interaktionen aktiv zu gestalten.

Die AGEH hat ein Modell entwickelt, dass die Fachkräfte dabei unterstützen soll, ihre Wirksamkeit wahrzunehmen und möglichst zu verbessern. Können Sie kurz erklären, wie das AGEH-Wirkmodell funktioniert?

Das AGEH-Wirkmodell ist ein Interaktionsmodell. Es ist daran ausgerichtet, Fachkräfte in ihrer Wirksamkeit dadurch zu stärken, dass sie ihre Selbststeuerung verbessern. Im Wirkmodell sind drei Qualitätsebenen beschrieben, die Sachqualität, die Durchführungsqualität und die Lebensqualität. Diese Qualitätsebenen dienen der Orientierung und bieten Entwicklungspotenziale. Man kann mit ihnen jede Interaktionssituation analysieren, gestalten und steuern.

Bei der Analyse auf der Sachebene geht es um die Entwicklung der fachlichen Qualifikation für die Arbeit: Was habe ich an Fachwissen und Arbeitserfahrungen und wie entwickle ich dies weiter, um mich und die Arbeit der Partner wirksam weiterzubringen.

Mit der Durchführungsqualität betrachte ich, wie und mit welchen Methoden- und beispielsweise Planungs- und Monitoringansätzen ich und mein Auftraggeber oder Partnerorganisation arbeiten. Die Durchführungsqualität dient der Sachqualitätsebene. Wenn ich erfasse und steuern kann, wie wir wirksam miteinander lernen und unsere Arbeit gestalten, kann ich gemeinsam mit den Partnern die Sachqualität steigern.

Die dritte Analyse-Ebene ist die der Lebensqualität (LQ). Die AGEH arbeitet hier u.a. mit den Wirkfaktoren aus dem Konzept Lebensqualität von ProEval. Vier Wirkfaktoren werden zu Analyse, Reflexion und bewusstem Handeln genutzt, um in der zu betrachtenden Arbeits- und



Lebenssituation die Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse zu überprüfen und anzustreben: Sinn, Autonomie, Partizipation und Kompetenz erleben, kurz SPAK.

Wie bringen Sie den Fachkräften in der Personalentwicklung konkret das AGEH-Wirkmodell nahe?

Die AGEH begleitet ihre Fachkräfte auf allen drei Qualitätsebenen. Eine AGEH-Referentin plant gemeinsam mit der jeweiligen Fachkraft die einzelnen Maßnahmen entsprechend den Bedarfen im Projekt und den Möglichkeiten

des Auftraggebers sowie den Fähigkeiten die die Fachkraft mitbringt bzw. noch weiterentwickeln kann. Es entsteht für jede Fachkraft eine individuelle Personalentwicklung. Diese besteht aus Pflicht- und Fachkursen, Coaching und Sprachunterricht sowie Fachberatungen zu sehr spezifischen Themen oder in verschiedenen Sprachen mit externen Experten.

Für die Auswahl der Angebote sowie alle Angebote selbst gilt als Qualitätsmerkmal, dass die Fachkraft den eigenen Lernprozess selbstverantwortlich steuert oder zu steuern lernt. Das ist die erste von der AGEH begleitete Übung der Fachkraft, bewusst und mit einer klaren Selbststeuerung in die Interaktion zu gehen. Hier wird unser Wirkfaktor Partizipation wunderbar deutlich: Ich bringe mich aktiv ein und bewege mich damit selbst in einen Lern- und Veränderungsprozess hinein.

„Wirksam sind Fachkräfte vor allem in der Interaktion.“

Bezüglich des Wirkfaktors „Kompetenz erleben“ ist es uns wichtig, dass die Teilnehmenden in allen unseren Qualifizierungsmaßnahmen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen deutlich erleben und dies auch für andere beitragen. Das heißt auch, nicht wir entwickeln die Kompetenzen und Fähigkeiten unserer Fachkräfte, sondern sie selbst. Wir stellen ihnen jedoch die Lernräume zur Verfügung und bieten Lernprozessbegleitung an.

Auch unser Coaching-Angebot für Fachkräfte ist eine ganz explizite Stärkung der Wirksamkeit von Fachkräften. Sie reflektieren im individuellen Coaching Themen, die sie in ihrem Lernprozess in der Vorbereitung und auch im Dienstvertrag bearbeiten und leiten persönliche Veränderungsprozesse ein, die ihre Interaktion mit anderen, in ihrer Arbeit vor Ort wirksamer werden lassen.

Was ist an dem Lernen mit dem AGEH-Wirkmodell eigentlich wirklich neu?

Neu daran ist, dass wir explizit zum Thema Wirkungsorientierung den Menschen und seine Wirksamkeit in den Mittelpunkt stellen. Wir verbinden Interaktion mit Grundbedürfnissen und Lebensqualität und stärken damit Wirksamkeit von Fachkräften auch auf der Sach- und Durchführungsqualität. So dienen wir stetig der Qualität unserer Beiträge zu Wirkungsgefügen von Programmen und Projekten.

Besonderen Fokus hat in der AGEH seit einiger Zeit die Lebensqualität. Wir gehen davon aus, dass die Lebensqualität die beiden anderen Qualitätsebenen grundlegend beeinflusst und positiv stärken kann. Indem Fachkräfte Lernprozesse und Interaktionen mit Hilfe der vier Wirkfaktoren analysieren, ihre eigenen Grundbedürfnisse nach „Sinn, Partizipation, Autonomie und Kompetenz erleben“ selbstbewusst steuern, erreichen sie mehr Lebensqualität für sich und in der Folge für ihre Arbeit mit den Partnern. Ich finde es sehr wertvoll, mit dem AGEH-Wirkmodell ein wissenschaftlich fundiertes und wirkungsorientiertes Modell für die Personalentwicklung von Fachkräften zu haben.

Wie werden die Fachkräfte, die bereits im Dienstvertrag sind, vom AGEH-Wirkmodell erfahren?

Neben den von Lebensqualität geprägten Modulen in den AGEH-Fortbildungskursen, bieten wir zum AGEH-Wirkmodell in diesem Jahr Gastlandsveranstaltungen an, z.B. in Kolubien und im Tschad und haben auch eine Gastlandsveranstaltung in 2015 in Tansania dazu geplant. Wir stellen das Modell vor und arbeiten mit den Fachkräften beispielhaft an Projektkontextfragen mithilfe der Wirkfaktoren und der drei Qualitätsebenen. Wir ermöglichen Fachkräften, das Interaktionsmodell und die vier Wirkfaktoren für sich selbst in Ihrer Projektarbeit direkt zu nutzen.

