

## **Ausschreibung Studie „Qualifizierung im/durch den Entwicklungsdienst“ (zweite Ausschreibung)**

### **Allgemeines**

Die Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste e.V. (AGdD) wurde 1993 als Dachverband der sieben Entwicklungsdienste in Deutschland gegründet. Die AGdD befasst sich u.a. mit langfristigen Perspektiven des Fachkräfteeinsatzes im Rahmen des Entwicklungsdienstes. Darüber hinaus gehört zur AGdD auch das Förderungswerk für rückkehrende Fachkräfte: Es unterstützt Fachkräfte im Entwicklungs- und zivilen Friedensdienst bei der beruflichen Wiedereingliederung in Deutschland.

Die Mitglieder der AGdD sind vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) als „Träger des Entwicklungsdienstes“ anerkannt. Die sieben Mitglieder sind: Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Brot für die Welt (BfdW), Christliche Fachkräfte International (CFI), EIRENE, Weltfriedensdienst (WFD) und Forum Ziviler Friedensdienst (forumZFD).

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind durch das Entwicklungshelfer-Gesetz (EhFG), das 1969 von der Bundesregierung verabschiedet wurde, gegeben. Der Begriff des Entwicklungshelfers/der Entwicklungshelferin (EH) ist in diesem Gesetz definiert. Fachkraft im Sinne des EhFG ist demnach, wer mit einem staatlich anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes mindestens zwei Jahre lang in „Entwicklungsländern ohne Erwerbsabsicht Dienst leistet, um in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zum Fortschritt dieser Länder beizutragen“. Der Einsatz der Fachkräfte wird, als ein Instrument der personellen Entwicklungszusammenarbeit, staatlich gefördert.

Die Entwicklungsdienste vermitteln jährlich mehrere Hundert Fach- und Friedensfachkräfte in verschiedenste Partnerprojekte in Afrika, Asien, Lateinamerika und die Reformländer Osteuropas. In 2015 waren insgesamt 1.234 Fachkräfte im Einsatz.

In Erfüllung des Auftrags und Mandats der AGdD, langfristige Perspektiven des Entwicklungsdienstes mit zu gestalten, soll eine Studie zur

### **„Qualifizierung im/durch den Entwicklungsdienst“**

in Auftrag gegeben werden. Inhalte und Ergebnisse der Studie sollen die AGdD und ihre Mitglieder in die Lage versetzen

- die veränderten Qualifizierungsanforderungen an EH im Lichte des EH-Konzepts von 2013 zu spezifizieren
- ihre Qualifizierungskonzepte zu überprüfen und ggf. strategisch weiterzuentwickeln; dazu zählen auch Vorschläge für veränderte Qualifizierungsmaßnahmen vor der Ausreise bzw. während des Einsatzes
- die berufliche Qualifizierung durch den Entwicklungsdienst evidenzbasiert herauszustellen

- die Fachkräfte und RückkehrerInnen durch eine bessere Inwertsetzung ihres spezifischen Kompetenzprofils nachhaltig zu stärken.

### **Konkrete Rahmenbedingungen und Kontext**

Seit Inkrafttreten des EhfG vermitteln die Entwicklungsdienste berufserfahrene Fachkräfte in Partnerländer. Berufserfahrung bedeutet hier: Fachlichkeit, im Sinne einer abgeschlossenen Berufsausbildung / Hochschulabschluss sowie eine mindestens zweijährige Berufstätigkeit. Auf der Grundlage einer ganz konkreten Nachfrage erfolgen Auswahl und schließlich Vermittlung in die Partnerländer.

Alle Träger des Entwicklungsdienstes bieten den Fachkräften, in Vorbereitung auf ihre spezifische Aufgabe, methodisch-fachliche, sprachliche, persönliche sowie interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen an (bestehend aus Standard- und Individualvorbereitung); diese können mehrere Monate dauern. Im Rahmen des Auslandseinsatzes gibt es weitere, unterschiedliche Formate von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten und auch im Zuge der Rückkehr erhalten Fachkräfte speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Angebote. Die Qualifizierung im / durch den Entwicklungsdienst ist damit relativ umfassend und mit hohen Investitionen verbunden.

Wenngleich der Einsatz und die Wirkung von Fachkräften im Entwicklungsdienst in einer umfangreichen Studie unlängst dargelegt wurden (DEval 2015), fehlen im Hinblick auf die Qualifizierung eine Gesamtschau und Analyse der vielfältigen Praxis.

Um hier zu einem umfassenden Verständnis des Kompetenzzuwachses im Rahmen des Entwicklungsdienstes zu gelangen, ist es erforderlich, sowohl formale Qualifizierungsmaßnahmen als auch informelles Lernen zu erfassen. Außerdem gilt es, unterschiedliche Erfahrungswerte und Perspektiven im Hinblick auf das Thema einzufangen.

### **Zeitlicher Ablauf der Studie und zentrale Arbeitsschritte für die / den Gutachter/in**

#### **Leistungszeitraum**

Juli bis November / Dezember 2016

**Der beabsichtigte Ablauf des Gesamtprozesses und die Arbeitsschritte sind im Überblick wie folgt:**

- Beauftragung
- Analyse und Auswertung der vorliegenden Dokumente und Informationen zu den Qualifizierungsangeboten und –maßnahmen der Entwicklungsdienste (die AGdD stellt eine umfangreiche Dokumentation, basierend auf einer bereits abgeschlossenen Vorfeldstudie, zur Verfügung).
- Auftaktworkshop mit dem Auftraggeber und Vertreter/innen der Träger der Entwicklungsdienste zur Abstimmung des Erhebungsdesigns und strategischer Überlegungen zu Maßnahmen und Prozessen nach Abschluss der Studie
- Erhebung (mit Zwischenbriefing; ggfs. erforderliche Anpassung der Instrumente und Vorgehensweise)

- Fachgespräch / Workshop: Präsentation der Ergebnisse
- Abschluss der schriftlichen Studie inkl. Empfehlungen und Umsetzungsvorschläge (Kurz- (Summary) und Langfassung (bis zu 150 Seiten) in gedruckter und digitaler Form (doc-Format)

## Aufgabenbeschreibung und Fragestellungen

Aufgaben der/des zu beauftragenden Gutachterin / Gutachters bzw. eines Gutachterteams sind:

1. **Erhebung, Zusammenfassung und Analyse der Qualifizierungsmaßnahmen** für Fachkräfte im Entwicklungsdienst
  - 1.1. Analyse und Bewertung der Daten zu den formalen Qualifizierungsangeboten und -maßnahmen der Entwicklungsdienste
  - 1.2. Erfassung von weiteren, sonstigen formalen Qualifizierungsmaßnahmen, die von Fachkräften genutzt werden (z.B. von Partnerorganisationen, anderen Kooperationspartnern, anderen Anbietern vor Ort, anderen Online-Angeboten)
  - 1.3. Identifizierung von Formaten informellen Lernens im Entwicklungsdienst sowie empirische Erfassung und Abbildung in der Studie
  - 1.4. Analyse und Bewertung der unter 1.3 erhobenen Daten zu Inhalten und Umfang informellen Lernens und Kompetenzerwerbs unter Berücksichtigung von Fachdiskussionen sowie Kriterien einer systematischen und anerkannten Erfassung von Kompetenzen und Profilen in formellen sowie informellen Qualifizierungsbereichen in der Erwachsenenbildung
2. **Erhebung der Erfahrungen und Sichtweisen von aktuellen sowie zurückgekehrten Fachkräften** zu Qualifizierung und Kompetenzerwerb im Rahmen der Tätigkeit als Fachkraft im Entwicklungs- und Zivilen Friedensdienst (qualitative Erhebung)
3. **Erhebung der fachlichen Perspektive von Verantwortlichen in Personalabteilungen (in ausgewählten Branchen / auf dem deutschen Arbeitsmarkt)** wie folgt:
  - 3.1. Bewertung und Einschätzung von Qualifizierung und Kompetenzerwerb im Rahmen der Tätigkeit als Fachkraft im Entwicklungs- und Zivilen Friedensdienst
  - 3.2. Empfehlungen für eine „Übersetzung“ dieser Kompetenzen für den deutschen Arbeitsmarkt
4. **Erhebung der Perspektive(n) von Expert/innen aus dem Arbeits- und Forschungsbereich ‚Weiterbildung/ Qualifizierung‘** zu Qualifizierung und Kompetenzerwerb im Rahmen der Tätigkeit als Fachkraft im Entwicklungs- und Zivilen Friedensdienst (Bewertung und Ableitung von Empfehlungen)

## **Erwartete Ergebnisse / Produkte / Nutzen:**

- Die AGdD sowie die Träger der Entwicklungsdienste haben einen Gesamtüberblick über Umfang und Inhalt der Qualifizierungen im/durch den Entwicklungsdienst.
- Kategorien verschiedener Formen des informellen Lernens und Kompetenzerwerbs/-zuwachses von Fachkräften/Friedensfachkräften liegen systematisiert vor.
- Perspektiven sowie Bewertungen der Fachkräfte/Friedensfachkräfte der Entwicklungsdienste zu Qualifizierung im/durch den Entwicklungsdienst sind erfasst.
- Empfehlungen und strategische Handlungsoptionen für die AGdD und ihre Mitgliedsorganisationen zur ggfs. Optimierung und besseren Inwertsetzung der ‚Qualifizierung im / durch den Entwicklungsdienst‘ und Nutzung für die Öffentlichkeitsarbeit liegen vor.
- Die AGdD sowie die Entwicklungsdienste haben eine Grundlage zur Entwicklung von Formaten, die den Qualifizierungszuwachs durch den Entwicklungsdienst adäquat bescheinigen (z.B. Zeugnisvorlagen, Zertifikate, u.a.). Damit können Rückkehrer/innen in ihren Bemühungen der Stellensuche und Bewerbung perspektivisch gestärkt werden.
- Die AGdD sowie die Träger der Entwicklungsdienste nutzen die Erkenntnisse aus der Studie für eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit („EH-Image“) und Personalgewinnung.

## **Kompetenzen und Kenntnisse des / der Gutachters/in**

### **Generelle Kompetenzen**

- Erfahrung in Forschungsdesign, Erhebung und Analyse empirischer Daten mit Schwerpunkt auf qualitativen Methoden
- Erfahrung in der Aufbereitung und Dokumentation von Untersuchungsergebnissen sowie der Entwicklung von strategischen und handlungsrelevanten Empfehlungen
- Erfahrung und Kenntnis des Instruments „Fachkraft im Entwicklungsdienst / Zivilen Friedensdienst“ sowie gute Kenntnisse der Institutionenlandschaft der Entwicklungsdienste
- Nachgewiesene Fachkenntnisse und gutes Verständnis des Themas ‚Qualifizierung‘
- Sehr gute Sprachkenntnisse in Deutsch und Englisch sowie einer weiteren Verkehrssprache (Französisch, Spanisch) sowie sehr gute kommunikative Kompetenzen

### **Zusätzliche, erforderliche Kompetenzen**

- Fachkenntnisse und Erfahrungen im Bereich Erwachsenenbildung, insbesondere Kenntnisse der aktuellen Fachdiskussion zu Kompetenzentwicklung / informelles Lernen in spezifischen Lebens- und Erfahrungszusammenhängen

- Fachkenntnisse und Erfahrungen im Bereich Personalentwicklung (Recruiting, Qualifizierung) sowie Erfahrung in der Vermittlung von Personal mit internationalem Bezug sind von Vorteil.

Ist es aus Sicht der Gutachterin / des Gutachter sinnvoll bzw. erforderlich, für einen Teil des Leistungspaketes externe Expertise hinzuzuziehen, so erfolgt dies in der Verantwortung der Gutachterin / des Gutachters. Dies sollte im Grobkonzept des Angebots vermerkt sein. Insbesondere die oben aufgeführten ‚zusätzliche, erforderliche Kompetenzen‘ können auch von einer / einem Co-Gutachter/in eingebracht werden. Es ist ausdrücklich gewünscht, EZ-fremde Fachperspektiven in das Design und die Analyse einzubringen.

## **Einzureichende Unterlagen und Zuschlag**

**Bitte reichen Sie folgende Unterlagen für ein Angebot ein:**

- Grobkonzept der geplanten Vorgehensweise zur Erstellung der Studie (max. 2 DIN A-4 Seiten) und Prozessskizze mit grober Zeitplanung (max. 1 Seite)
- Lebenslauf mit besonderem Fokus auf oben aufgeführte Kompetenzen
- Zwei Referenzen bzw. Nennung von Auftraggebern
- Angabe eines Pauschalpreises inkl. Nebenkosten, Reisekosten, Mehrwertsteuer, etc.

## **Zuschlagskriterien**

Die Ermittlung des wirtschaftlichsten Angebots, auf das der Zuschlag erteilt wird, erfolgt anhand der folgenden Kriterien:

- Fachliche Kriterien (60 %): Erfahrung in Design und Durchführung von Studien; Qualität des Grobkonzepts des Prozessvorgehens (Inhaltliches, methodisches Vorgehen); Fachkompetenz und relevante Vorerfahrung in den genannten Bereichen.
- Wirtschaftliche Kriterien (40 %): Bewertet wird der angegebene Pauschalpreis.

## **Rückfragen**

Im Rahmen der Angebotserstellung bitten wir Rückfragen ausschließlich schriftlich / per E-Mail an [Gabi.Waibel@agdd.de](mailto:Gabi.Waibel@agdd.de) zu richten.

## **Fristen**

Angebotsfrist ist der 29. Juni 2016. Angebote, die nach Ablauf der Frist eingehen, können nicht berücksichtigt werden.

Angebote werden postalisch an folgende Adresse übersandt:

**Arbeitsgemeinschaft der Entwicklungsdienste  
Meckenheimer Allee 67-69  
53115 Bonn**

\*\*\*

**Hintergrundmaterialien und Informationen, die im Rahmen eines Zuschlages zur Verfügung gestellt werden:**

- Kontaktliste: AGdD und Träger der Entwicklungsdienste
- Fotodokumentation Auftaktworkshop „Studie Qualifizierung im/durch den Entwicklungsdienst“ vom 15.3.2016
- Vorfeldstudie: Erhebung und Systematisierung der Qualifizierungsangebote der Träger der Entwicklungsdienste (Mai 2016)
- DEval, Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer. Ein Personalinstrument der deutschen Entwicklungszusammenarbeit, Bonn, Oktober 2015
- Auswahl weiterer relevanter Studien zum Thema

Mit finanzieller Unterstützung des

Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung