

Leitfaden zur Selbstevaluation von Maßnahmen der kommunalen Gesundheitsförderung
für den „Impulsgeber Bewegungsförderung“

Wissen zu Evaluation

4. Was gehört zu einer Evaluation?

Erstellt durch:

iSPO Institut für Sozialforschung, Praxisberatung und Organisationsentwicklung GmbH

Stand:

Februar 2023

Hintergrund

Der **Leitfaden zur Selbstevaluation von Maßnahmen der kommunalen Gesundheitsförderung** soll Sie dabei unterstützen, die Hinweise und Informationen des Impulsgeber Bewegungsförderung für den Schritt „Evaluation und Streuung der Ergebnisse“ innerhalb des Gesamtprozesses in eigenen Evaluationsvorhaben praktisch umzusetzen.

Wie für den Impulsgeber Bewegungsförderung insgesamt gilt auch für den Leitfaden: Da nicht alle Arten von Kommunen und die in ihnen umgesetzten Angebote, Projekte oder Programme zur Bewegungsförderung gleichermaßen abgebildet werden können, beschreibt auch der Leitfaden zur Selbstevaluation einen idealtypischen Evaluationsprozess.

Der Leitfaden besteht aus zwei Teilen, die Sie unabhängig voneinander nutzen können.

Teil 1 vermittelt Ihnen grundlegendes Wissen über Evaluation und Selbstevaluation. Der Fokus liegt darauf, die Elemente, den Ablauf und die Funktionen einer Evaluation möglichst prägnant und gut verständlich zu erklären.

Teil 2 ist unmittelbar handlungsbezogen. Sie können Schritt für Schritt eine Selbstevaluation Ihres Angebots, Projekts oder Programms zur Bewegungsförderung planen und durchführen. An zwei Praxisbeispielen wird Ihnen hierbei die praktische Umsetzung des jeweiligen Schrittes demonstriert. Ein Planungsheft für die Selbstevaluation gibt Ihnen außerdem die Möglichkeit, alle Schritte Ihrer Selbstevaluation analog zu den Praxisbeispielen zu planen und umzusetzen.

Wissen zu Evaluation:

1. Was ist eigentlich eine Evaluation?
2. Warum evaluieren?
3. Was wird evaluiert?
4. Was gehört zu einer Evaluation?
5. Um wen geht es bei einer Evaluation?
6. Wie läuft eine Evaluation ab?
7. Welche Rahmenbedingungen sind wichtig?
8. Welche Probleme und Herausforderungen könnten auftreten?
9. Wann ist eine Evaluation eine gute Evaluation?

4. Was gehört zu einer Evaluation?

Um eine Evaluation systematisch durchzuführen, sollten Sie Schritt für Schritt vorgehen. Im Nachfolgenden erfahren Sie, was die einzelnen Schritte umfassen und worauf Sie bei der Umsetzung achten sollten.

Übersicht der Evaluationschritte:

1. Evaluationsfragen
2. Wirkungsziele
3. Wirkungslogik
4. Indikatoren
5. Daten erheben
6. Daten auswerten
7. Lernen
8. Berichten
9. Besonderheiten einer Selbstevaluation

4.1. Evaluationsfragen

Bei der Planung einer Evaluation sollte klar benannt werden, welche Fragen durch die Evaluation beantwortet werden sollen. Zur Formulierung von **Evaluationsfragen** kann es hilfreich sein, sich an allgemeinen Evaluationskriterien zu orientieren. Die wichtigsten Kriterien für Evaluationen sind:

- **Effektivität** (Wollen Sie wissen, ob und wie stark die Intervention wirkt?)
- **Relevanz** (Wollen Sie wissen, ob Sie mit Ihrer Intervention überhaupt das Richtige tun, um die angestrebten Wirkungen zu erreichen?)
- **Effizienz** (Wollen Sie wissen, ob sich der Aufwand gelohnt hat oder ob es vielleicht auch andere weniger aufwändige Möglichkeiten gegeben hätte bzw. gibt, um die angestrebten Wirkungen zu erreichen?)
- **Nachhaltigkeit** (Wollen Sie wissen, wie es zu schaffen ist, dass Sie nicht nur kurzfristig etwas mit Ihrer Intervention bewirken, sondern die Wirkungen weiter bestehen bleiben?)

Diese übergeordneten Kriterien und Evaluationsfragen werden dann meist in weiteren genaueren Fragen präzisiert. Zur Effektivität könnte z. B. noch genauer gefragt werden:

- Gibt es bestimmte Bedingungen, unter denen die Intervention besser oder schlechter wirkt?
- Welche Gründe finden sich, warum Wirkungen nicht wie erwünscht eingetreten sind?
- Müssen bei der Zielgruppe vielleicht bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, damit die Intervention bei ihr wirkt?
- Wie kann die Interventionen verändert werden, dass mehr oder bessere Wirkungen erzielt werden?

Genauere Fragen zur Relevanz könnten sein:

- Gibt es Belege für den Bedarf der Intervention?
- Findet die Intervention auch tatsächlich dort statt, wo der Bedarf besteht und damit die Zielgruppe zu finden ist?
- Ist genug über die Zielgruppe bekannt, damit die Intervention ihre Lebenssituation, Bedürfnisse, Teilnahmebarrieren etc. angemessen berücksichtigen kann?

Mögliche Fragen zur Effizienz könnten sein:

- Wie ist das Verhältnis zwischen dem Aufwand, der für die Umsetzung einer Intervention betrieben wird, und den erzielten Wirkungen zu bewerten?
- Können andere weniger aufwändige Umsetzungsmöglichkeiten identifiziert werden, um die angestrebten Wirkungen zu erreichen?
- Könnten Ressourcen kostengünstiger, etwa durch den Einsatz Ehrenamtlicher, bereitgestellt werden?

Fragen zur Nachhaltigkeit sind z. B.:

- Bei einer erwiesenen Wirksamkeit der Intervention: Sind die notwendigen Ressourcen zur Umsetzung längerfristig gesichert? Gibt es Modelle zur Weiterfinanzierung, wenn z. B. Projektfördermittel wegfallen?
- Sind die von einer Intervention erzielten Wirkungen auch noch eine bestimmte Zeit (z. B. ein Jahr) nach Ende der Intervention noch feststellbar?

- Welche Gründe lassen sich identifizieren, warum die Wirkungen bei manchen Personen der Zielgruppe dauerhaft stabil sind, bei anderen hingegen nicht?
- Welche Voraussetzungen sind notwendig, damit die erreichten Wirkungen bei einer Zielgruppe auch dann bestehen bleiben, wenn eine Intervention beendet wurde?
- Wenn diese Voraussetzungen nicht vorhanden sind, gibt es Möglichkeiten, sie zu schaffen?

Tipp

Konkrete Beispiele, wie Sie Evaluationsfragen formulieren können, finden Sie im Praxisteil des Leitfadens zur Selbstevaluation.

Literatur und Quellen

Noltze, M. & Harten, S. (2021). Bessere Kriterien für bessere Evaluierungen? Die Reform der internationalen Evaluierungskriterien. DEval Policy Brief 01/2021. Deutsches Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEval), Bonn.

4.2. Wirkungsziele

Maßnahmen, Projekte oder Programme werden durchgeführt, weil mit ihnen etwas **verändert** werden soll. Solche Veränderungen können z. B. sein,

- dass einer bestimmten Gruppe von Menschen Wissen oder Kompetenzen vermittelt werden, die sie vorher noch nicht hatten.
- dass Menschen durch eine Intervention ihr Verhalten ändern (sich z. B. mehr bewegen).
- dass sich an der Lebenssituation von Menschen, an die die Intervention sich richtet, etwas zum Positiven verändert (z. B. dass sie wieder gesünder, fitter und aktiver sind).

Diese angestrebten Veränderungen werden in einer Evaluation **Veränderungsziele** oder **Wirkungsziele** genannt. Ein weiterer häufig verwendeter englischer Begriff hierfür ist **Outcome**.

Die Wirkungsziele des Evaluationsgegenstands sind ein sehr zentraler Aspekt einer Evaluation. Nur wenn sie möglichst genau formuliert sind, kann mit einer Evaluation überprüft werden, ob die angestrebten Veränderungen (= Wirkungen) tatsächlich erreicht wurden. Für die Formulierung eines Wirkungsziels sollten deshalb bestimmte Kriterien beachtet werden. Am bekanntesten und gut geeignet sind hierfür die SMART-Kriterien.

Exkurs: Wirkungsziele SMART formulieren

Wirkungsziele „SMART“ zu formulieren bedeutet, sie so zu formulieren, dass sie...

... **s**pezifisch sind:

Es soll klar, verständlich und eindeutig sein, was sich genau ändern soll (z. B. Teilnehmende an einer Intervention sollten mehr Möglichkeiten kennen, wie sie sich im Alltag mehr bewegen können.).

... **m**essbar sind:

Es soll feststellbar sein, ob die Wirkungen eingetreten sind oder nicht. (z. B. können die Teilnehmenden an der Intervention befragt werden, ob sie neue Möglichkeiten zu Bewegung im Alltag erfahren haben.)

... **a**kzeptiert sind:

Zwischen allen Akteurinnen und Akteuren (Durchführende und andere Verantwortliche) sowie der Zielgruppe der Intervention sollte ein gemeinsames Verständnis und Konsens über die verfolgten Wirkungsziele bestehen. Dies wird in der Wirkungslogik einer Intervention aber eher als eine Vorstufe oder Voraussetzung für das Erreichen angestrebter Veränderungen bei der Zielgruppe behandelt (vgl. Kapitel 4.3. Wirkungslogik).

... **r**ealistisch sind:

Es muss grundsätzlich möglich sein, die Wirkungsziele zu realisieren. Hierbei geht es vor allem darum, für die Intervention keine Wirkungsziele festzulegen, die durch die konkreten Elemente der Intervention (z. B. Bewegungskurse, Beratungsgespräche, Informationsmaterialien) gar nicht erreicht werden können. Dies bedeutet nicht, dass die direkt beeinflussbaren Wirkungen nicht weitere Wirkungen nach sich ziehen können (vgl. Kapitel 4.3 Wirkungslogik). Allerdings kann unter Umständen nicht mehr festgestellt werden, ob und wie viele solcher weitergehenden Wirkungen tatsächlich direkt mit der Intervention und ihren einzelnen Elementen zu tun haben.

... **t**erminiert sind:

Aus der Zielformulierung sollte klar hervorgehen, bis wann ein Wirkungsziel erreicht (und gemessen) werden soll. Dies kann z. B. am Ende einer einzelnen Maßnahme sein (z. B. nach einem Vortrag), am Ende eines ganzen Angebotes mit mehreren Terminen oder auch eine gewisse Zeit nach dem Ende einer Intervention (wenn z. B. besonders wichtig ist, dass langfristige Wirkungen erzielt werden sollen).

Tipp

Konkrete Beispiele, wie Sie Wirkungsziele formulieren können, finden Sie im Impulsgeber Bewegungsförderung im Praxisteil des Leitfadens zur Selbstevaluation.

Literatur und Quellen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (1999). „Zielfindung und Zielklärung – ein Leitfaden“, QS Nr. 21, Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, Bonn.

Kurz, B., Kubek, D. (2013). Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Berlin: Phineo. (Kapitel 2 „Die Wirkung in den Blick nehmen – Wirkungsziele setzen“)

Zu den SMART-Kriterien: Drucker, P. F. (1977). People and Performance: The Best of Peter Drucker on Management. New York: Harper's College Press.

Drucker, P. F. (1998). Die Praxis des Managements. Düsseldorf: Econ Verlag. Englischsprachige Originalausgabe (1954). The Practice of Management. New York: Harper & Row,

4.3. Wirkungslogik

Besonders wenn eine Evaluation etwas über die Effektivität einer Intervention aussagen will, ist es notwendig zu klären, ob und wie die Intervention und ihre einzelnen Elemente mit der angestrebten Wirkung zusammenhängen (Evaluationsfrage: Bewirkt eine Maßnahme das, was sie bewirken soll?).

Zu diesem Zweck wird in einem Evaluationsprozess eine **Wirkungslogik** (auch Wirklogik genannt) erstellt. Mit ihr werden die einzelnen Elemente der Intervention z. B.

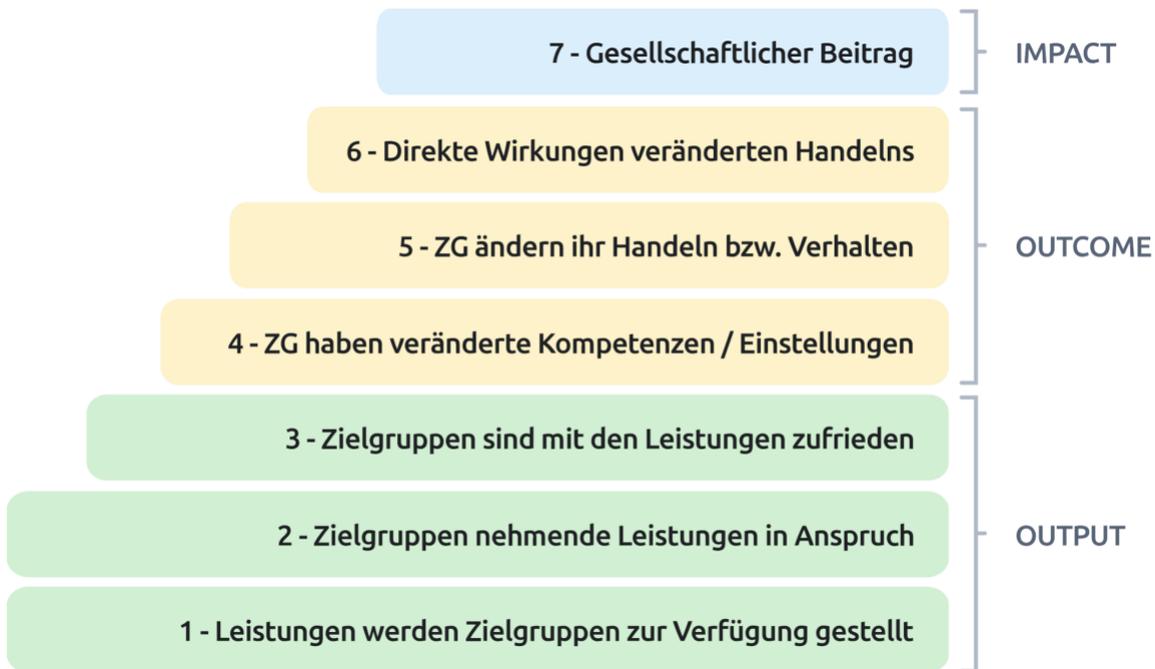
- die Informationen zu einem Bewegungsangebot,
- die Umsetzung des Angebots selbst,
- die Weitergabe weiterer Informationsmaterialien zu einer gesunden Lebensweise,
- evtl. die persönliche Beratung von Teilnehmenden)

mit den angestrebten Wirkungszielen in einen (ursächlichen oder kausalen) Zusammenhang gebracht.

Solche Wirkungslogiken werden häufig in visueller Form dargestellt. Neben dem Begriff der Wirkungslogik werden auch die Begriffe Wirkungsmodell, Logframe, Logisches Modell, Theory of

Change, Programmlogik oder Wirkungskette verwendet. Ein gut geeignetes Hilfsmittel, um eine Wirkungslogik darzustellen, ist die **Wirkungstreppe**.

Exkurs: Die Wirkungstreppe kurz erklärt



*Abbildung 1: Wirkungstreppe**

Die abgebildete Wirkungstreppe ist eine gute Grundlage für die Entwicklung eines Wirkungsmodells.

Im Wesentlichen werden die Wirkungen bei der Wirkungstreppe immer ausgehend von der Zielgruppe der Interventionen gedacht und formuliert.

Die ersten drei Treppenstufen (**Output-Ebene**) zeigen die Voraussetzungen auf, die gegeben sein müssen, damit Wirkungen im eigentlichen Sinne, d. h. Veränderungen bei der Zielgruppe auf der zweiten Ebene (**Outcome-Ebene**) entstehen können.

* Modifiziert nach: Kurz, B.; Kubek, D. (2013). Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Berlin: Phineo. Link zum Download: www.phineo.org/publikationen

Stufen

1. Auf der ersten Stufe der Wirkungstreppe werden die konkreten „Leistungen“, die der Zielgruppe in einer Intervention zur Verfügung gestellt werden, aufgezeigt (also z. B. Bewegungskurse, Beratungsgespräche, Informationsmaterialien, Informationsveranstaltungen).
2. Auf der zweiten Output-Treppenstufe ist eine erste erwünschte „Wirkung“ (also ein erstes „Wirkungsziel“), dass die Zielgruppe die angebotenen Leistungen auch tatsächlich nutzt.
3. Stufe 3 der Output-Ebene betrifft die Zufriedenheit der Zielgruppe mit der Intervention. Wichtig hierbei ist, dass Interventionen oder einzelne Elemente einer Intervention, die von der Zielgruppe nicht akzeptiert werden bzw. nicht **ihren** Erwartungen und Maßstäben entsprechen, eher keine Chance haben, weitergehende Wirkungen auf der Outcome-Ebene zu erzielen. Ein Wirkungsziel auf dieser Output-Ebene ist es also, dass die Interventionen und/oder ihre einzelnen Elemente von der Zielgruppe angenommen und ihre Umsetzung (man sagt hier auch die „Qualität der Leistungserbringung“) positiv bewertet werden.

Konkrete Wirkungen auf die Zielgruppe (siehe Kapitel 4.2.) werden auf den **drei Outcome-Treppenstufen** abgebildet.

4. Auf Stufe 4 geht es zunächst um internale Veränderungen bei Personen der Zielgruppen im Sinne von veränderten Kenntnissen, Einstellungen, Motivation, Kompetenzen etc. Wirkungen auf dieser Ebene sind Voraussetzungen dafür,
5. dass auch auf der Handlungsebene Veränderungen eintreten können (z. B. mehr Bewegung, siehe Stufe 5 der Wirkungstreppe).
6. Aus dem veränderten Handeln der Zielgruppen können wiederum auf Stufe 6 Wirkungen entstehen, die bestimmte Aspekte der Lebenssituation der Zielgruppen durch das veränderte Verhalten auf der individuellen Ebene verbessern (z. B., dass die Menschen der Zielgruppe gesünder sind als vorher, Erkrankungen vermeiden werden, weniger Einschränkungen für die Teilhabe am sozialen Leben vorhanden sind oder Ähnliches).
7. Auf der obersten Treppenstufe schließlich, erfolgt der Impact der Intervention auf das System. Hier bilden sich die höheren bzw. langfristigen Ziele ab, die als Lösung für die gesellschaftlich relevante Problematik benannt wurden und ursprünglich der Ausgangspunkt für die Entwicklung der Intervention waren (also z. B. durch Bewegungsmangel bei älteren Menschen hervorgerufene Folgeerkrankungen und physische Beeinträchtigungen, die sowohl die soziale Teilhabemöglichkeiten dieser Menschen einschränken als auch das Gesundheitssystem zusätzlich belasten).

Tipp

Konkrete Beispiele, wie Sie Wirkungsziele den entsprechenden Stufen zuordnen können, finden Sie im Praxisteil des Leitfadens zur Selbstevaluation.

Literatur und Quellen

Kurz, B.; Kubek, D. (2013). Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Kapitel 3 „Auf dem Weg zur Wirkung – die Wirkungslogik“. Berlin: Phineo.

Innovation Network. „Logic Model Workbook“. Washington o.J.

University of Wisconsin Extension (2003). „Enhancing Program Performance with Logic Models“. Madison.

4.4. Indikatoren

Indikatoren helfen dabei, feststellen („messen“) zu können, ob Wirkungsziele erreicht wurden. Mit ihnen wird festgelegt, welche Informationen (Daten) gebraucht werden, um Wirkungen erfassen zu können.

Grundsätzlich gibt es zwei Arten von Indikatoren: **direkte und indirekte Indikatoren**.

- **Direkte Indikatoren** messen einen unmittelbar beobachtbaren Sachverhalt, z. B. die Anzahl der Personen, die an einem Bewegungsangebot teilnehmen.
- **Indirekte Indikatoren** dienen demgegenüber der Messung eines Sachverhaltes, der gar nicht oder nur schwierig beobachtbar ist. Ein Beispiel dafür ist die Messung des Gesundheitsbewusstseins von Personen, die an einem Bewegungsangebot teilgenommen haben. Diese Wirkung der Teilnahme am Bewegungsangebot kann nicht direkt beobachtet werden, sondern muss von den Personen erfragt werden (als Indikator könnte z. B. der Anteil der Teilnehmenden ermittelt werden, die in der Befragung vier Wochen nach Ende des Angebotes angeben, dass sie sich seitdem mehr mit dem Thema einer gesünderen Lebensweise beschäftigen).

Tipp

Konkrete Beispiele, wie Sie Indikatoren den entsprechenden Wirkungszielen zuordnen können, finden Sie im Praxisteil des Leitfadens zur Selbstevaluation.

Literatur und Quellen

Kurz, B.; Kubek, D. (2013). Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Kapitel 5 „Wirkung überprüfbar machen – Indikatoren entwickeln“. Berlin: Phineo.

Meyer, Wolfgang (2004). Indikatorenentwicklung: Eine praxisorientierte Einführung. (2. Auflage). Centrum für Evaluation, CEval Arbeitspapiere, 10. Saarbrücken.

4.5. Daten erheben

Nachdem mit Indikatoren (siehe Kapitel 4.4.) bestimmt wurde, welche Daten gebraucht werden, um die Evaluationsfragen zu beantworten, stellt sich als nächstes die Frage, wie diese Informationen gewonnen werden können. Es geht also um Datenquellen und Instrumente zur **Datenerhebung**.

Grundsätzlich wird zwischen **Dokumentationsinstrumenten** sowie **quantitativen und qualitativen Instrumenten zur Datenerhebung** unterschieden.

Weitere Methoden Daten zu gewinnen, die qualitative und quantitative Elemente enthalten können, sind z. B. direkte Beobachtungen oder kreative Methoden wie etwa die Zielscheibenmethode in Gruppenkontexten.

Tipp

Im Impulsgeber Bewegungsförderung finden Sie in der „Ist-Analyse“ verschiedene Methoden zur Datenerhebung.

- 1. Qualitative Datenerhebungen** finden meist in Form von Gesprächen (**Interviews**) statt. Sie erfolgen z. B. mit Personen, die zur Zielgruppe einer Intervention gehören, oder mit Personen, die über die Umsetzung oder Wirkungen in der Zielgruppe etwas aussagen können. Damit sichergestellt ist, dass in den Interviews die relevanten Informationen vollständig erfragt werden, werden diese anhand eines vorbereiteten **Interviewleitfadens** durchgeführt. Neben **Interviews mit einzelnen Personen** können auch **Gruppeninterviews** mit mehreren Personen durchgeführt werden. Da hierbei meist auf sehr wenige Fragen bzw. Themen fokussiert wird, nennt man sie auch **Fokusgruppenbefragungen**.
- 2. Klassische Instrumente zur Erhebung quantitativer Daten** sind **Fragebögen** mit feststehenden Fragen und in der Regel vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Bei den meisten dieser Fragen kreuzt die/der Antwortende an, welche Antwort auf eine Frage für sie oder ihn zutrifft bzw. in welchem Ausmaß einer Aussage zugestimmt wird. Durch sogenannte offene Fragen mit der Möglichkeit zur freien Formulierung von Antworten, werden in Fragebögen häufig auch qualitative Fragestellungen integriert.

Standardisierte Fragebögen wurden früher meist in Papierform eingesetzt; heute werden sie zunehmend ressourcensparend als Online-Fragebögen umgesetzt. Für viele Fragestellungen gibt es frei verfügbare (auch kostenlose) Fragebögen mit Anwendungs- und Auswertungsmanualen.
- 3. Dokumentationsinstrumente** können in Evaluationen ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Gut entwickelte Dokumentationsvorlagen (auf Papier oder direkt in einer Software umgesetzt) ermöglichen es, die Umsetzung von Interventionen ressourcensparend im Verlauf genau festzuhalten, Teilnehmendenzahlen direkt zu erfassen oder auch Beobachtungen oder in Gesprächen wahrgenommene Hinweise auf erzielte Wirkungen zeitnah zu sichern.

Auf diese Weise entsteht über den Projektverlauf hinweg eine wichtige Datensammlung für spätere Auswertungen.

Sowohl für das Erheben von Daten als auch für ihre weitere Verarbeitung (z. B. das Eingeben von Fragebogendaten in ein Auswertungsprogramm) ist es wichtig, genau abzuschätzen, wie viele (finanzielle und/oder personelle) **Ressourcen** notwendig sind und wie viele tatsächlich zur Verfügung stehen. Insbesondere bei Selbstevaluationen kommt es nicht selten vor, dass z. B. viele Personen einer Zielgruppe Fragebögen ausgefüllt haben, aber anschließend keine Ressourcen für die Auswertung vorhanden waren. Bei der Wahl einer Datenerhebungsmethode in einer Selbstevaluation sollten somit im Zweifelsfall eher pragmatisch weniger aufwändige Methoden ausgewählt werden, die aber realistisch umsetzbar sind.

Tipp

Konkrete Beispiele, wie Sie Datenerhebungstabellen erstellen können, finden Sie im Impulsgeber Bewegungsförderung im Praxisteil des Leitfadens zur Selbstevaluation.

Literatur und Quellen

Kurz, B.; Kubek, D. (2013). Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Kapitel 6 „Daten für die Wirkungsanalyse erheben“. Berlin: Phineo.

Konrad, K. (2005). Mündliche und schriftliche Befragung – ein Lehrbuch. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

4.6. Daten auswerten

Nachdem die Daten mit verschiedenen Instrumenten erhoben wurden (siehe Kapitel 4.5.), müssen die **Daten ausgewertet werden**, um die Evaluationsfragen beantworten zu können. Die Frage, welche Daten zu welchem Zweck und auf welche Weise auszuwerten sind, hängt also direkt mit den Evaluationsfragen (siehe Kapitel 4.1.), den Wirkungszielen (siehe Kapitel 4.2.), die überprüft werden sollen, und den Indikatoren (siehe Kapitel 4.4.), die festgelegt wurden, zusammen.

Je nach Datenart, wird unterschieden zwischen der **Auswertung quantitativer Daten** und der **Auswertung qualitativer Daten**.

Quantitative Daten

Evaluationsfragen mit Wirkungszielen und Indikatoren, die als Zahlen darstellbar sind (z. B. Wie viele Menschen haben im Jahr 2022 an einem Bewegungsangebot in meiner Kommune teilgenommen? Wieviel Prozent von ihnen bewegen sich auch danach noch mehr als vorher?) können durch **quantitative Daten und statistische Auswertungen** beantwortet werden.

Möglichkeiten der Auswertung

Für Daten aus einer Befragung vieler Menschen gibt es beispielsweise besondere Statistikprogramme (z. B. SPSS oder R). Sie sind allerdings teilweise teuer und ohne eine spezifische Schulung nur schwer anwendbar. Eine einfachere Alternative sind Tabellenkalkulationsprogramme (z. B. Excel oder Numbers). Aber auch ihre Nutzung für quantitative Auswertungen ist nicht selbsterklärend und muss erlernt werden.

Qualitative Daten

Bei der **Auswertung qualitativer Daten** geht es nicht darum, wie viele Menschen mit einer Intervention erreicht wurden oder bei wie vielen von ihnen die angestrebten Wirkungen erreicht wurden.

Qualitative Daten sollen vielmehr beantworten, ob überhaupt die richtigen Interventionen umgesetzt wurden, ob sie zu den Bedarfen der Zielgruppe passen oder welche Gründe es dafür gibt, dass Wirkungen nicht wie gewünscht oder besonders gut eingetreten sind.

Möglichkeiten der Auswertung

Um qualitative Daten auswerten zu können, bietet es sich in der Praxis an, eine Tabelle anzulegen, in der z. B. die gestellten Fragen (Fragen eines Interviewleitfadens oder auch Fragen in einem Fragebogen mit freien Antwortmöglichkeiten) die Spalten definieren. Am besten ordnet man den Fragen auch noch die Evaluationsfragestellungen und die Indikatoren zu, auf die sie sich beziehen. In jeder Zeile werden dann in die einzelnen Felder die Antworten einer Person eingetragen. Auf diese Weise entsteht ein gutes Gesamtbild zu den Antworten. Hierdurch lässt sich z. B. relativ schnell ersehen, ob bestimmte Aspekte, Meinungen oder Bewertungen von mehreren Befragten genannt werden (indem man z. B. ähnliche Aussagen in einer bestimmten Farbe markiert). Da es bei qualitativen Auswertungen aber nicht im eigentlichen Sinne um Häufigkeiten geht, lässt sich auch einfach feststellen, dass manche Äußerungen zwar seltener als andere vorkommen aber vielleicht besonders wichtige Aspekte des Evaluationsgegenstands betreffen oder für ganz bestimmte Personen oder Gruppen von besonders hoher Bedeutung sind.

Es gibt auch spezifische Programme, um qualitative Daten systematisch auszuwerten, wie z. B. MaxQDA oder QCAmap 2020 (letzteres kostenlos). Auch ihre Anwendung braucht eine Schulung und lohnt sich eher, wenn größere Personengruppen qualitativ befragt werden sollen.

Tipp

Konkrete Beispiele, wie Sie Auswertungstabellen erstellen können, finden Sie im Impulsgeber Bewegungsförderung im Praxisteil des Leitfadens zur Selbstevaluation.

Literatur und Quellen

Beywl, W. (Hrsg.) (2007). Evaluation Schritt für Schritt: Planung von Evaluationen. Band 20/26 der Reihe Weiterbildung des Heidelberger Instituts für Beruf und Arbeit (hiba), Darmstadt. Kapitel 4 (Daten erheben und auswerten) und 5 (Schlussfolgern und bewerten): S. 47 – 70.

Kurz, B.; Kubek, D. (2013). Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Kapitel 7 „Datenaufbereitung und Analyse“. Berlin: Phineo.

4.7. Lernen

Lernen ist eine der Hauptfunktionen, die eine Evaluation haben sollte. In dieser Funktion sollen die Ergebnisse einer Evaluation vor allem dazu dienen, Erkenntnisse entweder zur Verbesserung der Intervention selbst während ihrer Umsetzung (vgl. Kapitel 1.1. „Prozessevaluation“) oder zur Planung nachfolgender, neuer Interventionen zu gewinnen.

Aus den Ergebnissen einer Evaluation lernen kann aber natürlich ebenso bedeuten, dass man zu der Erkenntnis gelangt, dass man eine Intervention aufgrund einer guten Wirksamkeit unverändert weiterführt oder im gegenteiligen Falle, dass man sie ganz beendet. Diese Aspekte des Lernens werden bei Evaluationen allerdings eher unter der Erkenntnisfunktion zusammengefasst (vgl. Kapitel 2.).

Um die Möglichkeit, aus einer Evaluation für laufende oder zukünftige Interventionen zu lernen, ausschöpfen zu können, ist es besonders wichtig, andere Personen miteinzubeziehen. Hierfür kann man z. B. Auswertungsworkshops organisieren, um Evaluationsergebnisse im Dialog mit anderen gemeinsam zu interpretieren. Geeignete hierfür könnten etwa Personen sein, die:

- *an der Planung Ihres Projekts (und/oder der Evaluation) mit beteiligt waren (z. B. andere Mitarbeitende der Gemeinwesenarbeit) oder*
- *Ihr Projekt mitfinanziert haben (z. B. Vertreterin/Vertreter des Gesundheitsamts) oder*
- *woanders ein ähnliches Projekt umsetzen (z. B. aus einem Sportverein) oder*
- *die Zielgruppen und deren Lebenssituation gut kennen (z. B. jemand aus einer Moscheegemeinde oder einem Kulturverein) oder*
- *selbst zur Zielgruppe gehören (also ältere Personen und/oder Teilnehmende am Angebot) oder*
- *Expertinnen/Experten für das Thema des Projekts und/oder die Zielgruppe sind (z. B. Ärztinnen und Ärzte mit Schwerpunkt Gesundheitsprävention/Geriatrie).*

Leitende Fragen für eine dialogische Interpretation der Evaluationsergebnisse sollten bereits in der Planung der Evaluation als Evaluationsfragen (siehe Kapitel 4.1.) festgelegt werden. Diese sind z. B.

- Welche Aspekte einer Intervention leisten einen besonders positiven Beitrag zur angestrebten Wirkung?
- Welche Gründe lassen sich finden, warum Wirkungen nicht so wie erwartet eingetreten sind?
- Welche Aspekte oder Merkmale haben es bei Personen der Zielgruppe eher erleichtert oder erschwert, dass Wirkungen erzielt wurden?

- Können die Erkenntnisse auf andere Situationen oder Gegebenheiten übertragen werden oder sind sie nur unter ganz bestimmten Bedingungen gültig?

Literatur und Quellen

Bono, M. L. (2010). Performance Management in NPOs. Steuerung im Dienste sozialer Ziele. Baden-Baden.

Bono, M. L. (2006). NPO-Controlling – Professionelle Steuerung sozialer Dienstleistungen. Stuttgart.

Kurz, B.; Kubek, D. (2013). Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Kapitel 8 „Lernen und verbessern“. Berlin: Phineo.

Stockmann, R. (2006). Qualitätsmanagement und Evaluation, in: ders.: Evaluation und Qualitätsentwicklung. Eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement. Sozialwissenschaftliche Evaluationsforschung Band 5, S. 22-96.

4.8. Berichten

Zu einer Evaluation gehört es auch, anderen über die Ergebnisse der Auswertungen und die Antworten auf die Evaluationsfragen zu **berichten**.

Evaluationsberichte können in mündlicher Form (dann meist unterstützt durch eine Visualisierung in einer begleitenden Präsentation) und/oder in schriftlicher Form erstellt werden. Die konkrete Struktur und inhaltlichen Schwerpunkte werden durch den primären Zweck der Evaluation und die Evaluationsfragen bestimmt.

Mit der **Streuung der Ergebnisse** werden die eigenen Erkenntnisse anderen, die sich für das gleiche Thema engagieren, ähnliche Ziele verfolgen und vielleicht etwas Ähnliches umsetzen wollen, transparent und zugänglich gemacht. Hierdurch ermöglicht man ihnen u. a., die Wirkungschancen eigener Vorhaben von Beginn an besser einzuschätzen und Interventionen besser wirkungsorientiert zu planen. Eine Berichterstattung ist deshalb auch die Voraussetzung dafür, dass eine Evaluation zum gemeinsamen Lernen genutzt werden kann.

Auch für die Legitimation einer Intervention ist die Streuung der Evaluationsergebnisse von Bedeutung. So machen Evaluationsberichte z. B. auch Entscheidungsträgerinnen und -trägern und politischen Verantwortlichen in einer Kommune, aber ebenso Menschen der Zielgruppe transparent

und nachvollziehbar, warum Maßnahmen implementiert werden bzw. zukünftig nicht mehr weiterverfolgt werden.

In der Regel enthält der Evaluationsbericht eine Beschreibung aller Schritte, die in der Planung und Umsetzung einer Evaluation relevant sind. Die im Kapitel 6 „Ablauf einer Evaluation“ beschriebenen neun Evaluationsschritte stellen die grundlegende Gliederung eines Evaluationsberichts dar.

Tipp

Konkrete Beispiele, wie Sie einen Evaluationsbericht anlegen können, finden Sie im Impulsgeber Bewegungsförderung im Praxisteil des Leitfadens zur Selbstevaluation.

Literatur und Quellen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2000). Zielgeführte Evaluation von Programmen – ein Leitfaden. QS Nr. 29, Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe. Bonn Kapitel 5. Evaluationsberichte, S. 83-91.

Kurz, B.; Kubek, D. (2013). Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Kapitel 9 „Über Wirkungen berichten“. Berlin: Phineo.

Social Reporting Standard, verfügbar unter: <http://www.social-reporting-standard.de/>

4.9. Besonderheiten einer Selbstevaluation

Realistische Ansprüche

Im Prinzip gelten für eine Selbstevaluation alle Beschreibungen und Anforderungen, wie sie in diesem Leitfaden allgemein für Evaluationen dargestellt werden. Dennoch gibt es einige Besonderheiten zu beachten.

Wichtig für eine Selbstevaluation – meist mit begrenzten Ressourcen – ist:

- Anders als bei einer beauftragten Fremdevaluation durch professionelle Evaluierende, geht es bei ihr nicht vorrangig darum, höchsten wissenschaftlichen Ansprüchen zu genügen.
- Die in diesem Leitfaden beschriebenen Aufgaben, Anforderungen und Kriterien für eine Evaluation, sollten in einer Selbstevaluation vor allem als Richtschnur und Orientierung beachtet und umgesetzt werden. Viel mehr als bei Fremdevaluationen geht es darum, in den jeweiligen Schritten der Selbstevaluation pragmatisch die bestmöglichen und realistisch machbaren Lösungen zu finden. In den Praxisbeispielen des Leitfadens werden hierzu Vorschläge gemacht.

Vor- und Nachteile

Mit einer Selbstevaluation sind grundsätzlich sowohl Vor- als auch Nachteile verbunden.

Die **Vorteile** der Selbstevaluation sind, dass die Akteurinnen und Akteure umfangreiches Hintergrundwissen über die Intervention haben und auch ihre Organisation und die Rahmenbedingungen ihrer Intervention gut kennen. Sie verfügen also über ein **Insiderwissen**, das sich externe Evaluierende erst erfragen müssen und im Zweifelsfall nicht erhalten.

Ein möglicher **Nachteil** bzw. ein Risiko einer Selbstevaluation besteht darin, dass es schwierig sein kann, alle Aspekte der eigenen Intervention objektiv und kritisch zu betrachten und zu bewerten. Manche Aspekte werden möglicherweise auch als selbstverständlich angenommen, da sie nicht als relevant für die Bewertung wahrgenommen werden (Gefahr der „blinden Flecke“). Ein weiterer Nachteil kann sein, dass die Darstellung der Ergebnisse (etwa um Fördermittel zu erhalten) durch Außenstehende weniger ernst genommen wird, da eine fehlende Objektivität und Neutralität der Bewertungen angenommen wird. In diesem Fall ist eine Selbstevaluation gegenüber einer Fremdevaluation nur eingeschränkt die richtige Wahl (wenn es eine Wahlmöglichkeit gibt). Zur Selbstreflexion des eigenen Handelns ist die Selbstevaluation in jedem Fall geeignet.

Literatur und Quellen

- Bestvater, H. & Beywl, W. (2015). Gelingensbedingungen von Selbstevaluation. In E. Bolay, A. Iser & M. Weinhardt (Hrsg.). *Methodisch Handeln. Beiträge zu Maja Heiners Impulsen zur Professionalisierung der Sozialen Arbeit* (S. 133–147). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Beywl, W., Bestvater, H. & Friedrich, V. (2011). *Selbstevaluation in der Lehre. Ein Wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren*. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann-Verlag.
- Beywl, W. & Schepp-Winter, E. (2000, aktualisiert 2014). Checkliste zur Entscheidungsfindung bei Selbstevaluation; verfügbar unter: <https://www.univation.org/sites/default/files/01clq29-selbstevaluationneu.pdf>
- Eylert, A. (2012). (Selbst-)Evaluation im Rahmen von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften. In W. Stange, R. Krüger, A. Henschel & C. Schmitt (Hrsg.). *Erziehungs- und Bildungspartnerschaften. Grundlagen und Strukturen von Elternarbeit* (S. 508–518). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- König, J. (2013). Selbstevaluation als Kompetenz pädagogischer Fachkräfte und als Beitrag zur Professionalisierung sozialer Dienste. In K. Blaha, C. Meyer, H. Colla & S. Müller-Teusler (Hrsg.), *Die Person als Organon in der Sozialen Arbeit. Erzieherpersönlichkeit und qualifiziertes Handeln* (S. 355–367). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Turtschany, S. (2007). Selbstevaluation als Führungsinstrument. Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 30(2), 261–278.
- Weidner, G. (2010). *Selbstevaluation als Methode der Qualitätsentwicklung in der Sozialen Arbeit. Konzeptionelle, strukturelle und personelle Voraussetzungen am Beispiel der Heimerziehung*. Tübingen.