



## Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus

Handreichung zur Selbstevaluation

Christine Burmeister/Dorte Schaffranke

## Impressum

Die Handreichung wurde gefördert im Rahmen des Bundesprogramms „kompetent. für Demokratie – Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus“.

„kompetent. für Demokratie – Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus“ ist ein Förderprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Texte und Redaktion:

Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung  
im sozialen Bereich gGmbH, Scharnhorststraße 5, 10115 Berlin, Telefon 030.7862984,  
Fax 030.7850091, E-Mail [mail@camino-werkstatt.de](mailto:mail@camino-werkstatt.de), Website [www.camino-werkstatt.de](http://www.camino-werkstatt.de)

Redaktionsschluss:

Juli 2010



Inhalt	
<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>Beratung evaluieren, Beratung zum Evaluieren</b>	<b>7</b>
Was bietet diese Handreichung?	7
Beratung und Evaluation	7
Evaluation – das Bewerten von Prozessen, Strukturen und Ergebnissen	8
Selbstevaluation in Abgrenzung zu externer Evaluation	9
Qualitätssicherung, zeitliche Ressourcen und Effektivitätsanspruch	10
Qualitative und quantitative Evaluationsverfahren	11
Summative und formative Evaluation	12
<b>Selbstevaluation – die interne Erfolgsmessung</b>	<b>13</b>
Planung: Entwicklung einer Selbstevaluation	13
Durchführung: Methodenvielfalt beachten	14
Tipps für den Prozess der Selbstevaluation	14
Anregungen für mögliche Evaluationsthemen	16
<b>Dokumentation und Präsentation – zeigen, was geleistet wird</b>	<b>17</b>
Ohne Dokumentationsmaterial keine Evaluation	17
Erfolgsfaktoren und Problemfelder der Beratungspraxis benennen	17
Ausblick	18
<b>Checkliste für die Planung einer Selbstevaluation</b>	<b>19</b>
<b>Praxisbeispiele</b>	<b>21</b>
Standardisierter Fragebogen für Workshopevaluationen	21
Ampevaluation für Teamentwicklung	26
Leitfadeninterviews und die Auswertungsstrategie „cut and paste“	28
Dokumentenanalyse zu Öffentlichkeitsarbeit	30
<b>Literaturverweise und weitere Literaturanregungen</b>	<b>31</b>
<b>Internet-Tipps zu Evaluation und Qualitätskriterien</b>	<b>32</b>



## Einleitung

Diese Handreichung ist im Rahmen der Wissenschaftlichen Begleitung des Bundesprogramms „kompetent. für Demokratie – Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus“ durch ISS-Frankfurt a.M. und Camino gGmbH Berlin, im Auftrag der Stiftung Demokratische Jugend entstanden. Sie richtet sich an Berater/innen im Themenfeld Rechtsextremismus. Die Evaluierung der eigenen Arbeit ist als Teil des Qualitätsmanagements in der Sozialen Arbeit sinnvoll und hilfreich. Selbstevaluation ist dabei ein gut geeignetes Instrument, um Qualitätskriterien und -indikatoren der Beratungsarbeit zu erarbeiten und zu überprüfen. Zudem bietet sie auch die Möglichkeit, die für ein Arbeitsfeld abgestimmten Qualitätsstandards in der Praxis zu überprüfen und Schlussfolgerungen für die Arbeit zu formulieren. Damit entsteht eine fundierte Basis für eine fortwährende Verbesserung der Beratungsarbeit.

Eine Selbstevaluation bietet dabei die Chance, sich ohne einen Kontrollblick von außen mit der Qualität der eigenen Arbeit auseinanderzusetzen und selber zu entscheiden, mit welchen Forschungsmethoden und in welchem Umfang Arbeitsabläufe, Strukturen und Ergebnisse verdeutlicht werden sollen. Selbstevaluationen ermöglichen Stärken und Schwächen von Beratungsarbeit herauszuarbeiten und auf dieser Basis zukunftsorientierte Entscheidungen für die Beratungsarbeit zu treffen/anzuregen.

Diese Handreichung eignet sich für einen Einstieg in die Thematik und liefert deshalb einen kompakten und praxisorientierten Überblick zu theoretischen Grundannahmen der Selbstevaluation. Es ist unser Anliegen, Ihnen darauf aufbauend in dieser Handreichung Verfahren und Methoden vorzustellen, die auch mit geringeren personellen und zeitlichen Ressourcen durchgeführt werden können. Für Selbstevaluationen im Themenfeld Rechtsextremismus geben wir hierfür Anregungen für Fragestellungen, praktische Tipps für das Herangehen an Selbstevaluationsprozesse, Beispiele für konkrete Erhebungs- und Bewertungsmethoden sowie eine Checkliste.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Berlin, Juli 2010

Christine Burmeister, Dorte Schaffranke



## Beratung evaluieren, Beratung zum Evaluieren

### Was bietet diese Handreichung?

Diese Handreichung stellt eine Arbeitshilfe dar, um Ihnen als Fachkräfte in der Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus effektive Anregungen für die Entwicklung und Umsetzung von Selbstevaluationen anzubieten. Selbstevaluation meint, dass die jeweiligen Akteure selber ihre eigene Tätigkeit systematisch und datenbasiert bewerten. Das bedeutet erst einmal zusätzliche Arbeit – gleichwohl eine Arbeit, die hilfreich sein kann, um:

- die eigene Qualität der Arbeit zu begründen und sichtbar zu machen,
- Erfolge messbar und Probleme sichtbar zu machen,
- Innovation zu befördern, Gutes zu bewahren,
- zum Nachdenken anzuregen, auch für zukünftige Programme und
- geleistete Arbeit innerhalb des Teams und nach außen zu präsentieren.

Damit verbunden ist die letztlich zeitsparende Möglichkeit, Arbeitsschritte standardisiert zu reflektieren. Wir möchten Sie mittels dieser Handreichung darin beraten, wie dies erreicht werden kann und dabei explizit auf Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus eingehen. Sie sind die Expert/innen der Problemsituationen, die an Sie herangetragen werden, und damit die Expert/innen der vielfältigen Beratungstätigkeiten. Nur Sie können im Rahmen der Selbstevaluation entscheiden, was genau Gegenstand Ihrer Selbstevaluation sein kann. Die Handreichung bietet Ihnen einen Überblick über Möglichkeiten und Grenzen der Selbstevaluation sowie Anregungen für die Selbstevaluation von konkreten Beratungsprozessen. Zunächst erscheint indes ein Blick auf Eigenheiten des Themenfelds der Beratung hilfreich.

### Beratung und Evaluation

Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus unterstützt Menschen, die auf unterschiedliche Art und Weise mit Konflikten, Bedrohungen oder Gewalt im Themenfeld Rechtsextremismus konfrontiert sind. Aufgabe von Beratung in diesem Themenfeld ist es, auch gegen eine Verfestigung rechtsextremer, fremdenfeindlicher und antisemitischer Strukturen und für eine demokratische Stärkung des Gemeinwesens verschiedene Akteure zu unterstützen. Aufgrund von regionalen Unterschieden der Problemlagen und Zielgruppen, Vernetzungen und Interventionsmöglichkeiten gibt es keine „Patentlösung“, jedoch eine umso größere Vielzahl an methodischen Ansätzen und Zielgruppen. Ziel der Beratung von Einzelnen, Gruppen, Initiativen und Institutionen ist hierbei, deren Handlungsfähigkeit gegen unterschiedliche/vielfältige rechtsextreme Tendenzen, gegen rechtsextreme Gewalt und Agitationen im öffentlichen Raum zu stärken. Daher werden in verschiedenen Beratungsprozessen Zielbestimmungen für heterogene Zielgruppen und Bedürfnisse benötigt. Hier kristallisierten sich insbesondere zwei Leitziele heraus: die Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen und der Ansatz des Empowerment. Entsprechend steht programmatisch eine Stärkung von Autonomie, Selbstbestimmung und Selbstbemächtigung engagierter Menschen mit demokratischer

Überzeugung im Mittelpunkt einer professionellen Haltung bei Berater/innen. Hierbei erweist es sich als sinnvoll, gemeinsam mit den Betroffenen und/oder örtlich zuständigen Ansprechpartner/innen eine Problem-, Situations- und Ressourcenanalyse zu erstellen, gemeinsam einen Handlungs-/Lösungsplan zu erarbeiten und zu beraten, wie dieser umgesetzt werden kann. Die Umsetzung erfolgt durch die Beratungsnehmer/innen selbst, je nach Fall unterstützt durch die Hinzuziehung von weiteren Expert/innen. Im Idealfall werden durch eine gelungene Beratung für die Beratungsnehmer/innen erweiterte Handlungsmöglichkeiten im Umgang bzw. zur Lösung des Problems entwickelt, die sie bei Bedarf anwenden können. Doch was sind jeweils gelungene Lösungen von Problemen? Wie misst man den Erfolg von Beratungsprozessen und inwieweit sind Handlungsmöglichkeiten sichtbar erweiterbar? Zur Klärung dieser Fragen kann das Evaluations-Handwerkszeug beitragen.

Bei der Evaluation von Beratungsprozessen ist wichtig zu beachten, dass Ergebnisse von Beratungsprozessen in personelle, räumliche und zeitliche Kontexte eingebunden sind. Soziale Problemlagen sind vielschichtig. Insbesondere für die Beratungsarbeit gilt hierbei: Berater/innen können nicht für das Erreichen eines Ziels garantieren. Die Ergebnisse sind vielmehr eine Ko-Produktion zwischen Berater/in und Beratungsnehmer/in. Dieses potenziert sich bei der Beratung von Netzwerken, Initiativen und Institutionen mit ihrer jeweils eigenen Dynamik. Gerade deshalb hilft aber die Evaluation dabei, eine motivierende Rückschau auf das bereits Geleistete zu liefern sowie wichtige Auseinandersetzungen im Beratungsteam zu befördern.

## Evaluation – das Bewerten von Prozessen, Strukturen und Ergebnissen

„Value“, das englische Wort für Wert, taugt für eine erste Beschreibung von Evaluation. Es geht bei Evaluationen um Bewertungen von Prozessen, Strukturen und Ergebnissen, die eine Relevanz für die Gestaltung und Weiterentwicklung von Arbeitsprozessen haben. Dieser praxisorientierte Nutzen zeigt sich insbesondere im Kontext von Qualitätsentwicklung. Hier können Evaluationen Befunde liefern, durch die die Qualität von Prozessen, Strukturen und Ergebnissen bewertet werden kann und Schlussfolgerungen für die Weiterentwicklung abgeleitet werden können. Zudem können Evaluationen produktive Anregungen für die Weiterentwicklung von arbeitsfeldbezogenen Qualitätskriterien geben.

Evaluationen finden in vielfältigen Arbeitsfeldern auf der Ebene von Programmen sowie auf der Ebene von Maßnahmen, Projekten und einzelnen Prozessen Anwendung. Sie ermöglichen eine systematische Reflexion für die Qualitätssicherung – dies auch immer verstärkter in Projekten Sozialer Arbeit. Gemäß den Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation e.V. (DeGEval), sind Evaluationen vier grundlegende Eigenschaften zuzuordnen:

Nützlichkeit – Durchführbarkeit – Fairness – Genauigkeit.



Dabei sind in Bezug auf Praxisentwicklungen drei Funktionen von Evaluationen zu differenzieren:

- die Kontrollfunktion „Blick zurück“,
- die Steuerungsfunktion „Blick nach vorne“ und
- die Reflektionsfunktion.

Zusammengefasst ist Evaluation die systematische Analyse und Bewertung eines Gegenstands. Als Gegenstände sind hier z.B. Programme, Projekte, Produkte, Maßnahmen, Leistungen, Organisationen, Politik, Technologien oder Forschung gemeint. Evaluationen erzielen Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen, die nachvollziehbar auf empirisch gewonnenen qualitativen und/oder quantitativen Daten beruhen (DeGEval, 2002, S. 13).

Im Folgenden werden die Grundzüge zentraler Begrifflichkeiten und das Handwerkszeug zur Evaluation erläutert.

## Selbstevaluation in Abgrenzung zu externer Evaluation

Selbstevaluation ist eine Form der internen Evaluation zur systematischen Reflexion der eigenen Arbeitspraxis. Fachkräfte haben im Rahmen einer Selbstevaluation die autonome Entscheidungsbefugnis darüber, was Gegenstand der Evaluation ist, welche Methoden und Instrumente zur Datenerhebung eingesetzt werden sollen und in welcher Weise Schlussfolgerungen für die Praxis gezogen werden.

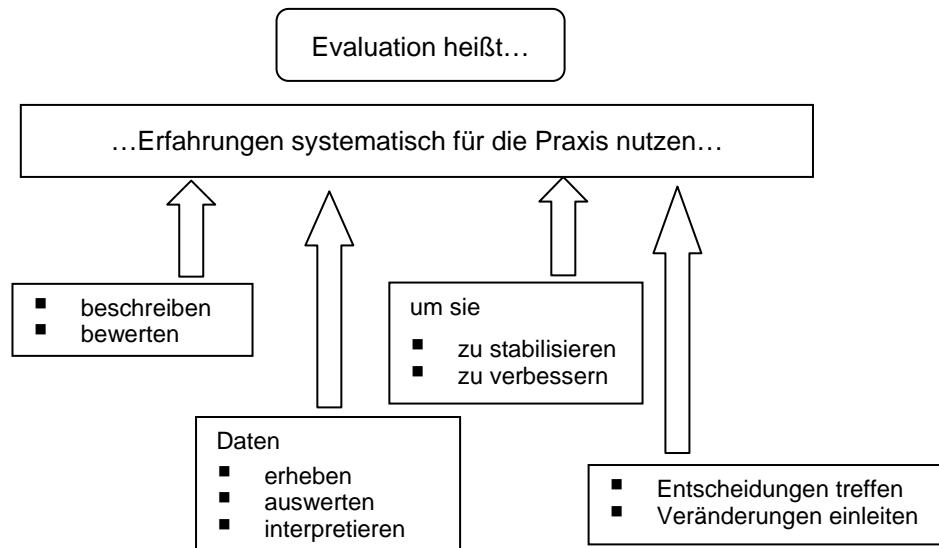
Typische Merkmale der Selbstevaluation:

- Das eigene berufliche Handeln und seine Konsequenzen stehen im Mittelpunkt.
- Die Evaluationstätigkeit ist in den Arbeitsprozess integrierbar.
- Die Kontrolle über Planung, Durchführung und Nutzung der Evaluation liegt bei den Fachkräften.
- Ergebnisse werden mit den Zielen des Programms/Projekts abgeglichen.
- Die Ergebnisse werden in einem zusammenfassenden Bericht verfasst.
- Die Reichweite der Zugänglichkeit für Dritte wird vorab im Team abgesprochen.

Im Unterschied dazu werden bei einer externen Evaluation Prozesse, Strukturen und Ergebnisse beispielsweise eines Programms von Institutionen und damit quasi von außen mit Messinstrumenten durch eine Wissenschaftliche Begleitung beforscht. Die Durchführung und Bewertung der Evaluationsergebnisse obliegt dabei der Verantwortung von Auftragnehmer/innen, die außerhalb der zu untersuchenden Projekte wissenschaftlich arbeiten und bereits über entsprechende Forschungsqualifikationen verfügen. Bei internen Evaluationen können innerhalb einer Organisation die Steuerung der Bewertung und die Verantwortung für den zu bewertenden Gegenstand im Arbeitsprozess voneinander getrennt werden. Wenn beides zusammen in einer Hand, bei einem Team liegt, spricht man von Selbstevaluation (König 2007, S. 39).

## Qualitätssicherung, zeitliche Ressourcen und Effektivitätsanspruch

In modernen Wissenschaftsgesellschaften besteht ein zunehmender Bedarf an Bewertungen von Prozessen, Strukturen und Ergebnissen. Evaluation ist als Antwort auf diese Herausforderungen zu verstehen. Evaluationsforschung ist damit auch unvermeidlich mit gesellschaftlichen Problemlagen, Konjunkturen, Problematiken und ihren Auswirkungen konfrontiert und in sie verwickelt (Kardorff 2003, S. 239). Vor diesem Hintergrund bedeutet Evaluation auch schlicht, Erfahrungen systematisch für die Praxis zu nutzen.



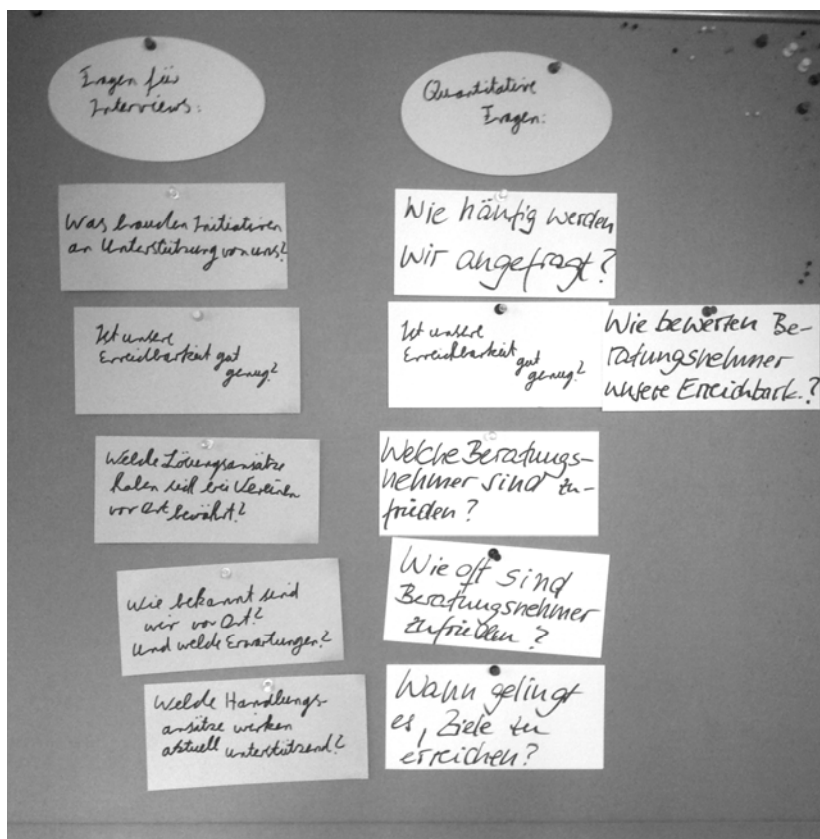
Grafik aus: Beywl/Bestvater 1998, S. 33

Bei Beratungsdienstleistungen zur Unterstützung von Menschen, die auf unterschiedliche Art und Weise mit Konflikten, Bedrohungen oder Gewalt mit rechtsextremistischem, fremdenfeindlichem und antisemitischem Hintergrund konfrontiert sind, ist jeder Fall für sich einzigartig. Es sind jeweils unterschiedliche Akteure beteiligt und entsprechend sind spezifische Interaktionsmuster zu berücksichtigen. Ebenso sind erfahrungsgemäß unterschiedliche Laufzeiten der Beratung, eine jeweils fallbezogene Auswahl an spezifischer Herangehensweise und Methodik sowie unterschiedliche soziokulturelle Hintergründe der jeweiligen Region zu beachten. Insofern kann es bei der Selbstevaluation zur Qualitätssicherung für die jeweiligen Teams vor Ort nur darum gehen, sich lokal angepassten Bedarfs- und Problemlagen zuzuwenden und die Qualität fachlichen Handelns zu reflektieren und weiter zu entwickeln. Um die Ergebnisse der Selbstevaluation effektiv für die Praxis nutzbar zu machen, ist zudem der Blick auf mögliche zeitliche Ressourcen unabdingbar wichtig. Eine zeitliche Überforderung von Beratungsteams durch Beschreibungen, Bewertungen, Datenerhebung und -auswertungen ist zu vermeiden. Unter dieser Prämisse kann und sollte das jeweilige Beratungsteam ressourcenschonend notwendige Qualitätsstandards diskutieren, um Entscheidungen über ihre eigene Selbstevaluation zu treffen. Es gibt vielfältige Möglichkeiten der Selbstevaluation, die unterschiedlich zeitintensiv sind. Grundlegend zu unterscheiden sind zunächst qualitative von quantitativen Evaluationsverfahren.

## Qualitative und quantitative Evaluationsverfahren

Je nach Fragestellung, Zweck und Kontext der Selbstevaluation ist zu entscheiden, ob ein quantitatives oder qualitativ ausgerichtetes Verfahren angewandt werden soll. Der Begriff qualitativ in Abgrenzung zu quantitativ ist hier begründungsbedürftig, denn Qualität sollen schließlich beide Verfahrenswege zeigen. Stehen jedoch Messgrößen in Form von Fakten und Zahlen im Vordergrund der Erhebung, spricht man von quantitativer Forschung, die nur erfolgreich sein kann, wenn eine gewisse „Masse“ an zählbarem Material zustande kommt. Ein gutes Beispiel hierfür ist der Rücklauf bei Fragebogenaktionen. Je mehr Beratungsnehmer/innen einen im Team selbst gestalteten Fragebogen ausgefüllt an das Team zurückgeben, desto signifikanter können Bewertungen durch das Auszählen der Antworten erfolgen. Und erst ab einer gewissen Rücklaufquote macht es Sinn, Korrelationen zwischen den Daten vorzunehmen, um Zusammenhänge nachzugehen.

Bei qualitativen Verfahren wendet man sich stärker der Individualität/Subjektivität von Sicht- und Erlebniswelten zu. Eine ausführlichere Befragung, Beobachtung oder exemplarische Analyse von Material bezüglich ausgewählter Personen oder Situationen steht im Vordergrund. Bereits zwei bis drei ausführliche Interviews mit Beratungsnehmer/innen können Aufschluss geben über Deutungen aus Sicht der Befragten, die über eine Befragung mittels eines standardisierten Fragebogens schwer zu erfassen sind. Zudem kann eine Breite von abgefragten Sichtweisen und Bewertungen auch sinnvoll sein, um die Qualität der eigenen Arbeit einzuschätzen.



Für eine Nutzerbefragung, um bei diesem Beispiel zu bleiben, sind quantitative wie qualitative Verfahren möglich. Entscheiden sollte man je nach dem, ob das Ergebnis der Selbstevaluation vorrangig numerisch gefasst werden soll oder spezifische Einzelfälle/Situationen im Mittelpunkt des Interesses stehen. Nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht zu allgemeinen Unterscheidungskriterien von qualitativer zu quantitativer Forschung:

Qualitativ	Quantitativ
Methodenvielfalt von Interviews, Gruppendiskussion, Beobachtung, Dokumentenanalyse	Messen durch Zählen und Bewertung der Zahlenergebnisse
Hohe Fallzahl steht nicht im Mittelpunkt	Fallzahl zentral relevant für Auswertung
Sinnerfassende Auswertungsverfahren mit eigenen Kategorienbildungen	Computergestützte Auswertung (z.B. Excel), Schaubilder (z.B. Balkendiagramme, Kreuztabellen)

## Summative und formative Evaluation

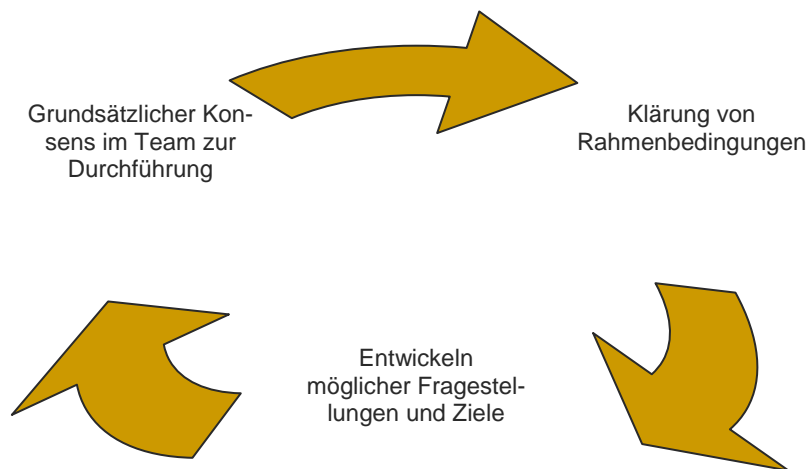
Formative Evaluationen sind Prozessbegleitungen, die dazu beitragen, dass Optimierungen im laufenden Projekt vorgenommen werden können. Selbstevaluationen sind Prozessbegleitungen und daher vom Grundsatz her formative Evaluationen. Sie können aber auch summativ sein, im Sinne einer bilanzierenden Reflexion. Bei der summativen Evaluation steht im Mittelpunkt: Hat die Beratung das bewirkt, was sie bewirken sollte? Wurden Ergebnisse/Ziele erreicht? Endergebnisse werden mittels qualitativer und/oder quantitativer Forschungsverfahren bilanzierend festgehalten und interpretiert. Dies ist jedoch, je nach Projektgröße, oft eine komplexe und datenintensive Aufgabe externer Evaluationen.

## Selbstevaluation – die interne Erfolgsmessung

Wir werden Ihnen jetzt Möglichkeiten zur Planung und Durchführung von Selbstevaluationen vorstellen. Die Selbstevaluation dient fachlichem Handeln im Sinne einer zielgerichteten Veränderung oder Stabilisierung der eigenen Praxis. Daher können wir Ihnen zwar nachfolgend auch praxisorientierte Anregungen und Beispiele liefern. Die Selbstevaluation vor Ort ist jedoch davon bestimmt, welche Ziele Sie als Team damit erreichen möchten und welche Veränderungen Ihrer Arbeitspraxis Sie anstreben.

### Planung: Entwicklung einer Selbstevaluation

Das Besondere an der Selbstevaluation ist, dass Selbstevaluationsteams mit einer doppelten Rollenanforderung arbeiten. Sie bleiben Fachkräfte für ihre alltägliche Arbeit und erheben dazu Ausschnitte ihres Arbeitsfeldes, die sie bewerten. Die Rahmenbedingungen dafür können unterschiedlich sein, sowohl in Bezug auf das methodische Vorwissen als auch in Bezug auf zeitliche, räumliche und personelle Kapazitäten für mögliche Evaluationen. Diese Rahmenbedingungen sind bei der Entscheidung, ob und wie evaluiert wird, relevant und sollten im Team ebenso frühzeitig Thema sein, wie auch mögliche Fragestellungen und Ziele, die Interesse an einer Selbstevaluation wecken. Bei der Entwicklung einer Evaluation handelt es sich zunächst um einen eher zirkulären Prozess, der jedoch nicht endlos kreisen sollte.



Das Evaluationskonzept (Konzept, wenn Ziele und Methodik mit erfasst werden) sollte anschließend zügig schriftlich verfasst werden. Es empfiehlt sich, dabei darauf zu achten, dass die angestrebten Ziele der Selbstevaluation SMART sind (siehe nachfolgende Auflistung).

- (S) Spezifisch: Lässt sich das Ziel der Selbstevaluation in konkrete Teilziele spezifizieren?
- (M) Messbar: Ist die Zielerreichung der Selbstevaluation messbar?
- (A) Akzeptabel: Gibt es einen Minimalkonsens im Team, dass dieses Ziel der Selbstevaluation verfolgt werden soll (Ziel attraktiv)?
- (R) Realistisch: Sind die Rahmenbedingungen für die Zielerreichung angemessen? Ist die Zielerreichung angesichts der zur Verfügung stehenden Ressourcen machbar?
- (T) Terminiert: Ist der Zeitpunkt der Zielerreichung terminiert?

### Durchführung: Methodenvielfalt beachten

Wie bereits thematisiert, gibt es quantitative und qualitative Forschungsverfahren. Die jeweils zweckmäßige Methode ergibt sich aus der interessen geleiteten Wahl der Forschungsmethode in Verbindung mit den Zielen, die mittels Selbstevaluation erreicht werden sollen. Vier ausführliche Beispiele zu Datenerhebung und -auswertung finden Sie im Anhang der Handreichung. An dieser Stelle daher nur einige Beispiele in Stichworten:

- Dokumentation von Beratungssitzungen als qualitative Beobachtung oder mittels eines standardisierten Fragebogens
- Interviews mit Schulleiter/innen über Wirksamkeit von Informationsveranstaltungen in Schulen
- Gruppendiskussion mit Sozialarbeiter/innen in Jugendclubs
- Eigenreflexion zum Zeitbudget während einer Arbeitswoche
- Blitzlicht-Runden bei Teambesprechungen

Diese Beispiele zeigen, dass vieles möglich ist – aber sicher nicht alles ist für Beratungsteams machbar, sinnvoll und gewollt. Darüber hinaus muss zunächst der Zugang zu den gewählten Wegen der Datenerhebung erfolgen, damit die Evaluation starten kann. Um bei den o.g. Beispielen zu bleiben: Schulleiter/innen müssen mit Interviews einverstanden sein, interne Erfassungsbögen, die über das Zeitmanagement pro Aufgabenbereich Aufschluss geben, erst entwickelt werden. Der Aufwand zur Datenerhebung sollte dabei vertretbar und angemessen bleiben.

### Tipps für den Prozess der Selbstevaluation

Selbstevaluation ist Teamarbeit, soweit es mehrere Mitarbeiter/innen vor Ort gibt, mit denen man zusammenarbeitet. Folgende drei Prämissen in die Selbstevaluation mit einzubeziehen, kann die Teamarbeit bei Selbstevaluationen leichter, interessanter und effektiver machen und gegen Frustrationspotentiale stärken:

### *Gelassenheit bewahren*

Trotz sorgfältiger Planung kann auch mal was schief gehen. Es können Schwierigkeiten bei der Auswertung von Dokumentationsmaterialien auftreten, ein/e Interviewpartner/in sagt den Termin ab, eine Frage in einem Fragebogen wird als viel zu ungenau heftig kritisiert, ein Aufnahmegerät streikt usw. Dadurch müssen Selbstevaluationen jedoch nicht scheitern. Eine Anpassung an Rahmenbedingungen ist normal und Veränderungen des Evaluationsprozesses und Neubewertungen von Vorhaben sollten mit dokumentiert werden.

### *Kontinuität fördern*

Wie bereits erwähnt, wird die Entscheidung für eine Selbstevaluation im Team gefällt. Eine Ausnahme hierzu besteht, wenn gänzlich allein im Alltag gearbeitet wird. Mangelnde Bereitschaft und mangelnde Zeit von Teammitgliedern, die sich erst bei der realen Datenerhebung und -auswertung zeigen, haben entsprechend Auswirkungen auf die anderen Teammitglieder und ihr Engagement für die Selbstevaluation. Diesem eventuellen Problem kann man versuchen vorzubeugen, indem vor der Datenerhebung gemeinsam festgelegt wird, wer für was zuständig ist. Eine Dokumentenanalyse zu bestimmten Fällen wird beispielsweise behindert, wenn die Dokumente nur unzureichend vorliegen. Dennoch kann dies, auch in der Alltagshektik, passieren. Da hilft eine Mischung aus Gelassenheit bewahren und der Förderung von Kontinuität im Team.

### *Reflexionsfähigkeit einsetzen*

Wer seine eigene Praxis evaluiert, kann und soll sich nicht gänzlich frei machen von eigenen Werturteilen. Objektivität ist kein Maßstab, eine Reflexion über die eigene Subjektivität jedoch schon. Vorannahmen über die Evaluationsergebnisse sollen entsprechend diskutiert und eigene Interessen an bestimmten Ergebnissen bewusst wahrgenommen werden. So kann es erst gelingen, eine forschende Distanz bei der Datenerhebung und -auswertung aufzubauen. Hilfreich sind die Standards zur Selbstevaluation der DeGEval. Dort ist unter anderem zu lesen: „Das Selbstevaluationsteam soll offenlegen, an welchen Sichtweisen, Gedankengängen (ggf. Theorien und Hypothesen) und an welchen Kriterien es sich orientiert, so dass die Grundlagen der Werturteile ersichtlich sind. Unterschiedliche Auffassungen sollten explizit dargestellt werden.“ Und „Unparteilichkeit kann nicht erwartet werden, da die selbstevaluierenden Personen vielfach auf definierte Werte verpflichtet sind, sei es durch berufsethische Grundsätze, ihre Rolle in der Praxis und/oder Leitbilder und Ziele der Organisationen, in denen sie arbeiten“ (DeGEval 2004, S. 10 ff).

## Anregungen für mögliche Evaluationsthemen

Das Thema Selbstreflexivität schafft einen Übergang zu möglichen Evaluationsfragen. Jede Selbstevaluation braucht eine Fragestellung sowie Anregungen, auf was die Ergebnisse der Evaluation bezogen werden können. Hierzu ein paar Ideen:

Evaluationsfragen:	Ergebnisse bezogen auf:
Wodurch gelingt es uns, in den meisten Fällen bereits in der ersten Woche der Erstmeldung mit der Beratungsarbeit zu beginnen?	Teamwork und Zeitmanagement in der Beratungspraxis
Wann ist ein Fall abgeschlossen?	Empowerment-Ansatz vor Ort
Wann machen Beratungspläne keinen Sinn?	Planungsprozesse und Dokumentation in der Praxis
Wie finde ich moderierend/beratend den „kleinsten, gemeinsamen Nenner“ für einen Grundkonsens bei Netzwerken?	Beratungstechniken und professionelle Haltung in der Praxis

Entsprechend können Evaluationsthemen auch scheinbar Selbstverständliches hinterfragen oder sich Ausnahmen oder allgemeinen Arbeitsprozessen zuwenden. „W“-Fragen sind hier zentral: Was läuft wie? Warum funktioniert es so? Was kann man daraus lernen? Wann passiert was?



## Dokumentation und Präsentation – zeigen, was geleistet wird

Eine Selbstevaluation endet nicht bei der Datenauswertung, sonst wäre es nicht möglich, systematisiert eventuelle Verbesserungen auf Grundlage der Evaluationsergebnisse vorzunehmen. Da Selbstevaluation Arbeit ist, sollte man es auch aus diesem Grund nicht versäumen, diese Arbeitsergebnisse zu präsentieren und zu zeigen, was geleistet wird. Um dies zu zeigen, braucht es in der Regel einen Abschlussbericht, in dem die gewählte Methodik und die wesentlichen Ergebnisse, Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Praxis kurz zusammengefasst werden. Im Team sollte daher im Laufe der Selbstevaluation besprochen werden, wer diese Aufgabe übernimmt, wer den Abschlussbericht zu lesen bekommt und ob zusätzlich eine mündliche Präsentation erfolgen soll. Auch all dies entscheidet das Team eigenständig. Zu beachten ist jedoch als Gebot der Fairness, diejenigen über die Ergebnisse zu informieren, die an der Evaluation beteiligt waren, etwa als Teammitglieder, Interviewte oder Teilnehmer/innen bei Fragebogenaktionen.

### Ohne Dokumentationsmaterial keine Evaluation

Eventuell wird die Sammlung von Dokumentationsmaterial auch retrospektiv als zeitweise etwas mühsam für die Selbstevaluation angesehen werden, speziell wenn hierfür zusätzliche Daten erst einmal erhoben werden mussten. Jedoch ist Sorgfalt bei der Planung und Durchführung unabdingbar. Jede Forschung wird angreifbar, wenn nicht nachvollziehbar ist, welche Schlussfolgerungen in welcher Weise auf welche Daten Bezug nehmen. Damit die Qualität der Daten dem angemessen sein kann, ohne ein Team in seinen Kapazitäten zu überfordern, empfiehlt sich für die Selbstevaluation einen kleineren, prägnant-messbaren Ausschnitt aus der Beratungsarbeit zu wählen, welcher möglichst in Teamarbeit evaluiert wird. Das zugrundeliegende Datenmaterial sollte, unter Wahrung des Datenschutzes, so aufbereitet und dokumentiert sein, dass theoretisch auch Dritte (Auftraggeber, interessierte Fachwelt, zukünftige Teams ähnlicher Programme) erkennen könnten, was im Rahmen der Selbstevaluation geleistet und wie Material dazu ausgewertet wurde (siehe hierzu auch die ausführlichen Beispiele im Anhang).

So kann man souverän seine Ergebnisse präsentieren und sich unter Umständen auch kontroversen Nachfragen zu Einschätzungen von Beratungsprozessen stellen im Sinne einer Unterscheidung von: „Das konnten wir in einem bestimmten Rahmen messen, dies lag innerhalb unserer Fragestellung, jenes liegt aber außerhalb unseres bearbeiteten Datenmaterials“.

### Erfolgsfaktoren und Problemfelder der Beratungspraxis benennen

Erfolge in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus können als regionale Teilerfolge der Beratungstätigkeit im Fokus einer Selbstevaluation stehen. Doch ist beispielsweise eine gesteigerte Nachfrage an Beratung als Erfolg von Beratungstätigkeiten deutbar? Ein gesteigerter Beratungsbedarf in der Region kann beispielsweise mittels einer Selbstevaluation auf die Öffentlichkeitsarbeit vor Ort zurückgeführt werden. Aussagekräftige Ergebnisse von Selbstevaluationen können Good-Practice-Beispiele sichtbar machen. Begründete Prob-

leme in der Arbeit sind wiederum auch nicht zu verschweigen, sollten diese in der Selbstevaluation zutage treten. Dabei ist nachvollziehbar zu unterscheiden zwischen Problemen, die aus strukturellen Rahmenbedingungen resultieren, und unmittelbar umsetzbaren (methodischen) Verbesserungen in der Beratungsarbeit vor Ort. Auch gute Projektarbeit kann zu unerwünschten Effekten beitragen und unerwünschte Effekte sind nicht per se als Arbeitsmängel deutbar.

Ursache für bisheriges Problem in der Beratungsarbeit ist...	... stabil	...variabel
... innerhalb des Verantwortungsbereichs		Ansatzpunkt für schnelle Veränderung
...außerhalb des Verantwortungsbereichs		

Tabelle in Anlehnung an König 2007, S. 143

Ein gutes Ergebnis von Selbstevaluation wäre dann wiederum, wenn exemplarisch bzw. für Teilbereiche Anhaltspunkte dafür gefunden werden, was gut läuft und warum wo Veränderungen im Arbeitsprozess stattfinden können und was außerhalb des eigenen Verantwortungsbereichs liegt. Zur optimalen Nutzung der Ergebnisse der Selbstevaluation kann es anschließend auch gehören, Unterstützung zu mobilisieren, die Öffentlichkeitsarbeit weiter zu planen und neue Projektideen oder Arbeitsansätze mit zu entwickeln oder zu erproben.

## Ausblick

Zusammenfassend dient Selbstevaluation der Weiterentwicklung der Praxis, speziell auch im Sinne von Qualitätssicherung und zur Konturierung von Qualitätskriterien im jeweiligen Arbeitsfeld. Selbstevaluation kann darüber hinaus Schnittstellen zwischen Theorie und Praxis fördern. „Sie trägt somit zur Entwicklung einer eigenständigen, ganz spezifischen wissenschaftlichen Identität der Sozialen Arbeit bei – zu einer Identität, die versucht, praktische Qualitätsfragen in den theoretischen Diskurs zu integrieren“ (König 2007, S. 21). Aufgrund der aktuellen Qualitätsdebatte ist eher eine Zunahme an Selbstevaluationen zu erwarten, speziell für Projekte, bei denen die Messung von Wirkungen Rückschlüsse auf gesellschaftliche Missstände, Präventions- und Interventionsmöglichkeiten geben.

Wir hoffen, Ihr Interesse für das Thema Selbstevaluation bestärkt zu haben und dass diese Handreichung für Ihren jeweiligen Arbeitskontext eine Systematisierungs- und Entscheidungshilfe darstellt.

## Checkliste für die Planung einer Selbstevaluation

Selbstevaluation beinhaltet, dass die jeweiligen Akteure eines Arbeitsteams ihre eigene Arbeit systematisiert und datenbasiert bewerten. Die Entscheidung dafür sollte daher im Team getroffen werden. Mit Blick auf zeitliche, personelle und finanzielle Kapazitäten spielt eine solide Planung hierbei eine entscheidende Rolle. Diese Checkliste soll Ihnen dabei helfen, relevante Fragen im Team vor Ort zu klären, um „Stolpersteine“ bereits im Planungsprozess zu vermeiden.

### a) Entscheidungsprozess für die grundsätzliche Planung einer Selbstevaluation

- Welche Probleme, Erfolge und Neugier bestimmen Ihre Arbeit?
- Für welchen Teilaspekt/welche Teilaspekte Ihrer Arbeit wären Ergebnisse einer Selbstevaluation nützlich/hilfreich? Warum wären sie dies?
- Haben alle Teammitglieder die Handreichung zur Selbstevaluation gelesen? Welche Anregungen ergeben sich vor Ort daraus?
- Welche Rahmenbedingungen für eine Selbstevaluation sind vor Ort grundsätzlich vorstellbar?
- Sind alle Teammitglieder in die Diskussion, ob überhaupt eine Selbstevaluation durchgeführt werden könnte, mit einbezogen worden?

Wenn ein grundsätzlicher Konsens im Team für die Planung einer Selbstevaluation erzielt wurde, dann geht es in einem nächsten Schritt um die Konkretisierung möglicher Fragestellungen und Ziele. Hierbei kann sich die Entscheidung für eine Selbstevaluation nochmals verändern. Insgesamt handelt es sich um einen zirkulären Prozess, siehe Abschnitt Planung: Entwicklung einer Selbstevaluation, S. 13.

### b) Konkretisierung von Fragestellungen und Zielformulierungen

- Welche Fragestellungen aus der Praxis eignen sich zur Selbstevaluation?
- Welche Fragestellungen sind dabei am wichtigsten/dringend?
- Wer müsste dafür wie befragt werden? Alternative: Welches Material liegt bereits vor, das auch ohne eine eigene Befragung von Akteuren genutzt werden könnte?
- Ist eher eine qualitative oder eine quantitative Methode tauglich und passend?
- Wer aus dem Team möchte welche Aufgaben bei der Selbstevaluation übernehmen?
- Wie lassen sich die Ziele der Selbstevaluation konkret, messbar, motivierend und realistisch fassen und zeitlich terminieren?

Nach Beantwortung dieser Fragen könnten Sie praxisrelevante Forschungsfragen benennen, denen sie ressourcenorientiert nachgehen wollen. Zur Vielfalt möglicher Methoden siehe den Abschnitt Durchführung: Methodenvielfalt beachten ab S. 14 sowie der Anhang mit Praxisbeispielen ab S. 21.

### c) Konkretisierung Methode

Wenn Sie eine **quantitative Methode** (standardisierter Fragebogen) wählen, dann ergeben sich daraus folgende, typische Fragen:

- Welche Zielgruppe(n) sollen befragt werden?
- Zu welchen Anlässen soll der Fragebogen zum Einsatz kommen?

Wird der Fragebogen vor Ort (z.B. in der Beratungsstelle, bei einem Workshop) ausgefüllt, per Post versandt, online bereit gestellt, oder wird er den Adressat/innen mitgegeben mit der Bitte, ihn ausgefüllt wieder abzugeben oder per Post zu versenden.

- Wer entwirft den Fragebogen und gibt es eine Möglichkeit, ihn vorab zu testen (v.a. auf Verständlichkeit und Eindeutigkeit der Fragen)?
- Wie viele ausgefüllte Fragebogen wären optimal für die Auswertung?
- Soll die Auswertung des Fragebogens computerbasiert stattfinden (Excel, Grafstat ...)?

Einen Beispiel-Fragebogen mit Tipps zum Aufbau und zur Gestaltung von Evaluationsfragebögen finden Sie im Anhang dieser Handreichung.

Wenn Sie eine **qualitative Methode** (Interview, Beobachtung, Dokumentenanalyse, Gruppendiskussion) wählen, dann ergeben sich daraus folgende typische Fragen:

- Welche Zielgruppe(n) solle(n) befragt werden?
- Welche Technik könnte dafür zur Verfügung stehen (z.B. Tonaufnahmegerät oder Videokamera)?
- Wer erarbeitet bei Interviews einen Leitfaden und kann dieser vorab getestet werden?
- Wie viele Interviews/strukturierte Beobachtungen oder Gruppendiskussionen wären optimal für die Auswertung?
- Soll die Auswertung computerbasiert stattfinden (Transkriptionsprogramm, „Cut and Paste“...)?

Anregungen für unterschiedlich aufwändige qualitative Methoden finden Sie ebenfalls im Anhang dieser Handreichung. Beachten Sie bitte zudem die grundsätzlichen Unterschiede zwischen quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden. Wenn Sie die Fragekomplexe a) bis c) im Entscheidungsprozess für Ihre Selbstevaluation berücksichtigen konnten, haben Sie bereits eine solide Planung.

## Praxisbeispiele

- Standardisierter Fragebogen für Workshopevaluationen
- Ampevaluation für Teamentwicklung
- Leitfadeninterviews und die Auswertungsstrategie „cut and paste“
- Dokumentenanalyse zu Öffentlichkeitsarbeit

### Standardisierter Fragebogen für Workshopevaluationen

Bei dem Beispiel für eine Workshopevaluation handelt es sich um eine quantitative Strategie im Kontext der Wirkungsmessung im Bereich Schule.

Die nachfolgenden Fragen (Items) bieten Anregungen für die Erstellung eigener, regional passender Fragebögen. Bei der Erstellung von Fragebögen ist auf zielgruppengenaue Fragen zu achten. Dabei sollten die Fragen knapp und verständlich formuliert werden. Es empfiehlt sich, mit „Aufwärmfragen“ zum Kontext zu beginnen und Einschätzungsfragen folgen zu lassen. Atmosphärisch wichtig ist ein Hinweis zur Anonymisierung sowie ein Dank für die Beantwortung der Fragen. Die Organisation des Rücklaufs sollte zudem vorab abgesprochen und den Teilnehmenden vermittelt werden. Bei dem nachfolgenden Beispiel handelt es sich um eine online-Befragung, die ca. zwei Wochen nach dem jeweiligen Workshop an Schulen durchgeführt wird. Genauso gut möglich ist hier die Zusendung des Fragebogens.

## Fragebogen für Teilnehmer/innen von Workshops im Bereich Schule

Ihre Meinung über den Nutzen des Workshops ist uns wichtig! Die Beantwortung der folgenden Fragen wird ca. 5-10 Minuten in Anspruch nehmen. Sie helfen uns damit, die Qualität unserer Arbeit einzuschätzen. Ihre Angaben sind selbstverständlich anonym.

### Alter:

- 14-17 Jahre
- 18-25 Jahre
- 26-35 Jahre
- 36-49 Jahre
- 50-59 Jahre
- älter als 59 Jahre

### Anmerkung:

Das Alter und/oder das Geschlecht zu befragen, sind typische Einstiegsfragen. Sie sind jedoch nur für die Auswertung wirklich sinnvoll, wenn ein Gewinn z.B. aus einer, wie hier beispielhaften, Altersdifferenzierung zu erwarten ist. Bei Evaluationsbögen für Kinder sollte ein gesonderter Fragebogen mit altersgemäßen Fragen erstellt werden.

### Ich nahm in folgender Funktion an dem Workshop teil:

- Klassensprecher/in, Schulsprecher/in
- Schüler/in
- Lehrer/in
- Schulleitung
- Schulsozialarbeiter/in, Schulpsycholog/in
- Horterzieher/in
- kommunale Verwaltung
- Eltern/Verwandte von Schulkindern
- freie Träger der Jugendhilfe
- Ehrenamtliche, für die Schule engagiert
- Sonstige

.....

### Anmerkung:

Für einen standardisierten Fragebogen, der ja für vielfältige Einsätze zu einem Handlungsfeld identisch angewandt werden soll, empfiehlt es sich, die Antwortoptionen so detailliert wie möglich zu formulieren. Das Feld „Sonstige“ gilt nur für Ausnahmen, die vorab nicht als eigene Kategorie bedacht werden konnten.

### Bitte teilen Sie uns mit, wie viel Zeit Sie für die Teilnahme an dem Workshop investieren konnten:

- bis zu einer Stunde
- rund zwei Stunden
- bis zu drei Stunden
- vier Stunden und länger

**Anmerkung:**

Hier werden Workshops mit einer Dauer von bis zu vier Stunden abgefragt, plus eventueller Zeitüberziehung. Relevant für die Auswertung von Einschätzungsfragen ist die individuelle Teilnahmedauer der jeweilig Befragten an dem Workshop.

**Motivation zur Teilnahme:**

Was motivierte Sie, an dem Workshop teilzunehmen? Mehrfachnennungen möglich!

- Ich wollte mehr Kenntnisse über den Umgang mit Rechtsextremismus erhalten.
- Ein aktuelles Problem an der Schule betraf auch mich.
- Ich wollte mich informieren, welche Probleme an der Schule es aktuell gibt.
- Ich wollte dort mit anderen zusammen überlegen, was man als nächstes tun kann.
- Ich war einfach neugierig, was so ein Workshop bringen kann.
- Ich wurde zur Teilnahme verpflichtet.
- Sonstiges .....

**Anmerkung:**

Auch hier die Ankreuzoption „Sonstiges“ nicht vergessen, da auch bei sehr gründlichen Kenntnissen über mögliche Motivationen zur Teilnahme an der Veranstaltung Überraschungen nicht ausgeschlossen werden können. Es empfiehlt sich trotzdem, Kategorien differenziert anzubieten. Wenn mehrere Antworten möglich sind, sollte dies benannt werden.

**Was hat es gebracht?**

Durch den Workshop fühle ich mich besser in die Lage versetzt, vor Ort Probleme einzuschätzen:

- 1. trifft voll zu
- 2. trifft eher zu
- 3. trifft eher nicht zu
- 4. trifft gar nicht zu

**Anmerkung:**

In diesem Beispiel wird eine Vierer-Skalierung verwendet, d.h. eine mittlere Kategorie ist nicht enthalten. Dies hat erfahrungsgemäß den Vorteil, dass sich die Befragten stärker mit ihrer Einschätzung positionieren können, wie man hier gut erkennen kann.

Ich habe hilfreiche Unterstützung durch andere Workshopteilnehmer/innen gefunden:

- 1. trifft voll zu
- 2. trifft eher zu
- 3. trifft eher nicht zu
- 4. trifft gar nicht zu

Die Teilnehmer/innen des Workshops haben sich gemeinsam auf Ziele geeinigt, die sie umsetzen wollen:

- 1. trifft voll zu
- 2. trifft eher zu
- 3. trifft eher nicht zu
- 4. trifft gar nicht zu

5. darüber bin ich nicht informiert

Anmerkung:

Die Skalierung wurde hier erweitert. Wer zum Beispiel den Workshop früher verlassen musste, hat eventuell keine Informationen darüber, ob Ziele formuliert wurden.

### **Organisation des Workshops**

Das Mobile Interventionsteam ist kompetent auf Fragen/Ideen eingegangen:

1. trifft voll zu  
 2. trifft eher zu  
 3. trifft eher nicht zu  
 4. trifft gar nicht zu

Das Mobile Interventionsteam hat sich für eine gute Diskussionsatmosphäre eingesetzt:

1. trifft voll zu  
 2. trifft eher zu  
 3. trifft eher nicht zu  
 4. trifft gar nicht zu

Der zeitliche Rahmen des Workshops war angemessen:

1. genau richtig  
 2. mehr Zeit wäre gut gewesen  
 3. der Workshop dauerte zu lange

### **Aktuelle Problemlage in der Schule in Bezug auf Rechtsextremismus:**

- die Probleme sind eher gleichbleibend  
 die Probleme haben noch zugenommen  
 der Anlass für den Workshop ist mir nicht mehr so sichtbar  
 die hauptsächlichen Probleme konnten inzwischen aktiv gelöst werden  
 zur aktuellen Problemlage habe ich keine Einschätzung

### **Wie geht's weiter?**

Gibt es eine Folgeberatung durch das Mobile Interventionsteam?

- ja  
 nein  
 weiß nicht

Hat sich eine Gruppe zu dem Problemfeld gebildet, in dem gemeinsam gearbeitet wird?

- ja, es gab auch erste Treffen  
 ja, erste Treffen sind geplant  
 nein, eine weitere Vernetzung gibt es nicht  
 kann ich nicht beurteilen



Was fanden Sie an der bisherigen Arbeit des Mobilen Interventionsteams besonders hilfreich?

.....

Was könnte besser geplant/durchgeführt werden?

.....

Es ist mir wichtig, zudem noch folgendes mitzuteilen:

.....

Anmerkung:

Ein standardisierter Fragebogen sollte nur so viel Freifeld wie unbedingt nötig für eigene Formulierungen der Befragten eröffnen. Der Schwerpunkt der Befragung liegt klar bei den Ankreuzoptionen. Dies erleichtert auch enorm die Vergleichbarkeit bei der Auswertung.

Jetzt noch einen Dank zum Schluss formulieren und die Kontaktmöglichkeiten benennen, dann ist der Fragebogen fertig.

**Vielen Dank für das Ausfüllen dieses Fragebogens!**

**Ihr Mobiles Interventionsteam**

(Name der Mitarbeiter/innen und Kontaktanschrift jeweils hier noch angeben)

## Ampevaluation für Teamentwicklung

Die folgende Evaluationsmethode lässt sich zeitlich und inhaltlich in Teamsitzungen einplanen. Für die Durchführung sind Teams von mindestens drei Personen nötig. Denkbar ist auch ein Zusammenschluss von zwei kleineren Teams, die regional/thematisch verbunden sind. Die Evaluation gliedert sich in vier Schritte, die allen Beteiligten vorab erläutert werden.

### 1. Vorbereitung

Ein/e Mitarbeiter/in des Teams übernimmt die Vorbereitungen und formuliert auf Flipchart-Bögen kurze, prägnante Thesen zur eigenen Arbeit. Zum Beispiel: „In unserem Team kann jeder seine Fähigkeiten optimal einbringen“, „Wir reagieren schnell auf Beratungsanfragen“, „Beratungsnehmer/innen wollen mehr als einen Beratungstermin“, „Unsere Arbeit wird von Jugendeinrichtungen grundsätzlich akzeptiert“, „Zeitprobleme sind bei unserem Job strukturell bedingt“, „Die Angst vor gewalttätigen Übergriffen nimmt zu.“ Wichtig ist, dass eine These je nur eine Aussage enthält, sonst wird das Votum zu ungenau. Optimal sind sieben bis höchstens zehn Thesen insgesamt.

Jedes weitere Teammitglied erhält dann, ohne bereits den Inhalt der Thesen zu kennen, je eine rote, gelbe und grüne Karte (möglich sind auch rote, gelbe und grüne Klebepunkte) für ihr Votum. Der/die verantwortliche Mitarbeiter/in moderiert den weiteren Verlauf und nimmt daher möglichst nicht parallel an der Abstimmung teil.

### 2. Spontane Abfrage der Thesen

Die Thesen werden nacheinander, ohne weitere Ausführungen vorgestellt. Zu jeder These erfolgt eine spontane Abstimmung. Wer dazu die rote Karte hebt, kann dieser These gar nicht zustimmen, die gelbe Karte steht für eine Zustimmung mit Einschränkungen und die grüne Karte bedeutet eine klare Zustimmung für diese These. Die Ergebnisse dieser Abstimmung werden schriftlich festgehalten und für Alle (z.B. auf dem Flip-Chart) visualisiert.

### 3. Gruppendiskussion

Die nachfolgende Gruppendiskussion wird per Aufnahmegerät aufgezeichnet; das Einverständnis aller Teammitglieder sollte dafür bereits vorliegen. Das Team diskutiert, mit einer vorab vereinbarten Zeitdauer (ca. eine Stunde insgesamt), die Abstimmungsergebnisse. Derjenige, der die Thesen vorab vorstellte, übernimmt die Diskussionsleitung. Die Diskussion soll auf Basis der spontanen Abstimmungsergebnisse Aufschluss über Stärken, Probleme und Standortbestimmungen liefern.

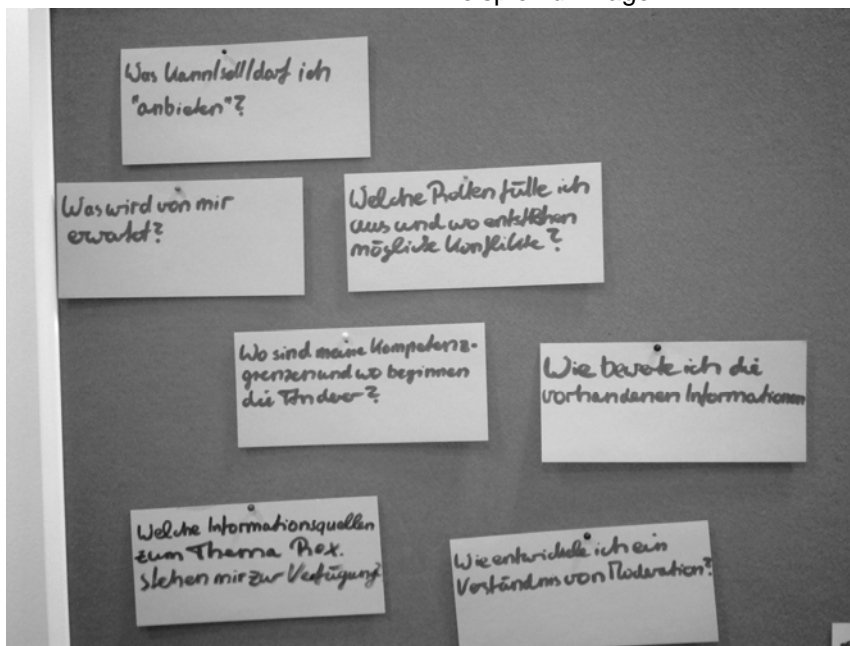
### 4. Auswertung

Eine strukturierte Auswertung erfolgt, wenn die Tonaufnahmen nach erfolgter Datenerhebung abgehört und die Aussagen der Gruppendiskussion jeweils den Thesen zugeordnet (kategorisiert) werden. Dafür ist es sinnvoll, soweit zeitlich möglich, ein Transkript über den Gesprächsverlauf zu erstellen. Für die Kategorienbildung empfiehlt sich das „cut and paste“ Verfahren, auf das im nachfolgenden Beispiel ausführlich eingegangen wird.

Benötigtes Material für Ampevaluation:

- Flip-Chart-Bögen
- rote, gelbe und grüne Moderationskarten oder Klebepunkte
- genug Platz für die Gruppendiskussion
- für Gruppendiskussionen geeignetes Aufnahmegerät (vorher testen)
- PC für das Verfassen der schriftlichen Auswertung

## Beispiel für Fragen



## Leitfadeninterviews und die Auswertungsstrategie „cut and paste“

### Was sind Leitfadeninterviews?

Leitfadeninterviews gehören zu den beliebtesten qualitativen Evaluationsmethoden. Einerseits bieten Leitfragen eine gute Vorbereitung für die Strukturierung sowie einen Einblick zu erwünschten Zielen der Befragung. Andererseits ist der Leitfaden eben nur eine Strukturierungshilfe und lässt Platz für einen lebendigen Gesprächsverlauf. Die Fragen müssen nicht in einer bestimmten Reihenfolge gestellt werden. Es ist auch Platz für zusätzliche Fragen und Themen, die sich aus dem Gesprächsverlauf ergeben.

Interviewer/innen sollten jedoch ihre Leitfragen gut kennen, um für eine entspannte Atmosphäre während des Interviews zu sorgen, ohne ein eventuell nervöses Ablesen der Fragen. Die Fülle der Leitfragen sollte der geplanten Zeit für das Interview entsprechen. Erfahrungsgemäß werden erst einmal sehr viele Fragen formuliert und die Interviewzeit oftmals nicht klar begrenzt. Man sollte jedoch immer mit bedenken, dass die Interviewlänge und die Struktur der Fragen maßgeblichen Einfluss auf den Zeitaufwand haben, den man für die anschließende Auswertung des Interviews einkalkulieren muss.

### Auswertung von Interviews mittels „cut and paste“

Übersetzen lässt sich „cut and paste“ als „Ausschneiden/Kopieren und Zusammenfügen“. Benötigt wird hierzu pro Interview ein Transkript, d.h. ein Dokument in Schriftform, welches den gesamten (!) Gesprächsverlauf wortgetreu wiedergibt. Das Kopieren von Textpassagen aus einem Transkript und das Einfügen dieser Textpassagen in Kategorien kann mittels eines Textverarbeitungsprogramms vorgenommen werden (komfortabler für größere Datenmengen und komplexere Erhebungen sind spezielle Textanalyseprogramme).

Wie gelangen aber nun die Inhalte des jeweiligen Transkriptes in eine strukturierte Auswertung mit vorzeigbaren Ergebnissen der Interviews? Der Schlüssel hierfür ist die Erstellung eines Kategoriensystems aus den Leitfragen und unter Einbeziehung der erst im Gesprächsverlauf zusätzlich auftauchenden Themen. Hierzu ein fiktives Beispiel: Sie erfragen mittels Interviews Bedrohungsgefühle und Schutzmaßnahmen bei zivilgesellschaftlichem Engagement gegen Rechtsextremismus. Dann könnten mittels Kategorien Aussagen der Interviewpartner/innen z.B. eingeordnet werden nach: „Bedrohungsgefühl“, „Besondere Vorkommnisse“, „Kenntnisse über Hilfsangebote“, „Einschätzung über Hilfe durch Beratung“, „Engagement der Vernetzung vor Ort“, „Motivation für das Engagement“ usw. Anhand dieser Auflistung von möglichen Kategorien wird schon die Prognose sichtbar, dass Aussagen im Gesprächsverlauf auch mehreren Kategorien zugeordnet werden können. Menschen sprechen nicht so, dass jeder Satz nur in eine Kategorie passen könnte. Umso wichtiger ist es, „cut“ vorrangig als Kopieren zu übersetzen. Arbeiten Sie immer mit einer Kopie der Transkript-Datei, um Datenverluste zu vermeiden!

Legen Sie nun zu jeder Kategorie, die Sie sich überlegt haben, eine eigene Datei an und benennen Sie diese Dateien mit passenden Titeln. Mit der Funktion „Kopieren“ suchen Sie nun Textstellen in der Kopie des Transkriptes heraus, die für die Kategorien von Bedeutung sind. Jene Textstellen kopieren Sie anschließend in die jeweils passende(n) Kategorie(n). Textschnipsel werden auf diese Weise thematisch in Kategorien-Dateien zusammengefügt,

bis das gesamte Transkript durchgearbeitet wurde. Dabei können durchaus auch neue Kategorien formuliert werden. Oder es stellt sich heraus, dass eine Kategorie keinen Sinn macht, da sich dazu keine aussagekräftigen Zitate in den Transkripten finden lassen.

Wenn Sie mehrere Transkripte zur Auswertung heranziehen, kategorisieren Sie erst nur ein Transkript. Markieren Sie die weiteren Transkripte anschließend in unterschiedlichen Farben, so haben Sie in Ihren Kategorien-Dateien eine visuelle Übersicht darüber, welche Zitate welchem Interview zuzuordnen sind.

Je strukturierter Ihr Kategoriensystem ist, desto pragmatischer ist die Auswertung. Entsprechend sollte man bei all dem „cut and paste“ nicht aus den Augen verlieren, was als Ziel der Interviews gedacht ist und dementsprechend sortieren, welche Kategorien erstellt und wie umfangreich sie gefüllt werden. Wenn alle Interviews so bearbeitet wurden, erfolgt anschließend eine Zusammenfassung der Ergebnisse aus jeder Kategorien-Datei, die sich als sinnvoll erwiesen hat. Und damit ist die Auswertungsarbeit bei einer Selbstevaluation auch beendet. Ab hier können die Ergebnisse individuell verwendet werden, siehe den Abschnitt Dokumentation und Präsentation, S. 17 der Handreichung. Zu diesem Thema ist auch wichtig: Für eine Selbstevaluation können zwei bis drei Leitfadeninterviews durchaus ausreichend sein, um wichtige Ergebnisse zu erzielen und den Zeitaufwand in Grenzen zu halten.

## Dokumentenanalyse zu Öffentlichkeitsarbeit

Zum Abschluss der Beispiele zu Evaluationsmöglichkeiten in dieser Handreichung wird im Folgenden die Dokumentenanalyse als Methode vorgestellt. Anders als bei Interviews beziehen Sie sich in der Dokumentenanalyse auf Material, welches Sie nicht unbedingt selber erheben, sondern das bereits vorliegt und für eine Auswertung nur zusammengestellt werden muss.

Ein beliebtes Thema für Selbstevaluationen ist die Öffentlichkeitsarbeit, für die sich wiederum die Dokumentenanalyse gut eignet. Beispielsweise kann die Außenwahrnehmung von Organisationen, die zu gesellschaftlich hochaktuellen Themen arbeiten, mittels der Auswertung von Presseartikeln näher erkundet werden. Untersuchungsgegenstand ist, bezogen auf das hier relevante Arbeitsfeld, eher die Schilderung der Presse über die Arbeit des Mobilen Interventionsteams vor Ort und die Sichtbarkeit des Themas Rechtsextremismus in der regionalen Presse. Presseartikel kann man qualitativ gemäß ihrem Bedeutungsgehalt in Kategorien sortieren (siehe „cut and paste“ Verfahren, S. 28) oder nach Stichwörtern und Menge der Artikel quantitativ auszählen. Man kann auch Beides miteinander kombinieren. Je nach Strategie zur Systematisierung können sich Fragen an die bisherige und Anregungen für die weitere Öffentlichkeitsarbeit ergeben: „Wie kann die Zusammenarbeit mit der Presse verbessert werden?“ oder „Wieso wurde über ein uns wichtiges Ereignis in der Presse in dieser Form berichtet?“, „Welche Informationen über unsere Arbeit können wir der Presse geben, damit in Zukunft noch mehr/etwas anders über die Förderung von zivilgesellschaftlichem Engagement berichtet wird?“, oder auch „Welche Presseartikel können unserer Arbeit bereits jetzt nutzen?“. Der Nutzen einer Dokumentenanalyse kann entsprechend sinnvoll sein, auch hier ist der Arbeitsaufwand überschaubar.

**Dies sind unsere Anregungen. Ihnen wünschen wir alles Gute für Ihre eigenen Entscheidungen zum Thema Selbstevaluation. Viel Erfolg!**

## Literaturverweise und weitere Literaturanregungen

Beywl, W./Bestvater H. (1998): Selbst-Evaluation in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern. In: Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung e.V. (Hrsg.): Qualitätssicherung durch Evaluation, Schriftenreihe der Bundesvereinigung Kulturelle Jugendbildung, Band 46, S. 33-44.

Boeßenecker, K.-H. u.a. (Hrsg.) (2003): Qualitätskonzepte in der Sozialen Arbeit. Eine Orientierung für Ausbildung, Studium und Praxis. Weinheim.

Glaser, M./Schuster, S. (Hrsg) (2007): Evaluation präventiver Praxis gegen Rechtsextremismus. Positionen, Konzepte und Erfahrungen. Eine Veröffentlichung des Deutschen Jugendinstituts e.V. (DJI). Halle, Arbeits- und Forschungsstelle Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit.

Heil, K./Heiner, M./Feldmann, U. (2001): Evaluation sozialer Arbeit. Frankfurt, Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge.

Hummel, U. (Hrsg.) (2004): Qualitätsentwicklung durch Selbstevaluation. Arbeitshilfen aus der Praxis für die Praxis der Sozialen Arbeit. Freiburg.

Kardorff, von E. (2003), Qualitative Evaluationsforschung. In: Flick/Kardorff/Steinke (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek bei Hamburg, S. 238-249.

König, J. (2007): Einführung in die Selbstevaluation. Ein Leitfaden zur Bewertung der Praxis Sozialer Arbeit. Freiburg.

Lynen von Berg, H./Palloks, K., Steil, A. (2007): Interventionsfeld Gemeinwesen. Evaluation zivilgesellschaftlicher Strategien gegen Rechtsextremismus. Weinheim.

Meinhold, M. (1998): Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit. Freiburg.

Moser, H. (2008): Instrumentenkoffer für die Praxisforschung. Freiburg, Lambertus Verlag.

Schneider, A. (2009): Forschungsperspektiven in der Sozialen Arbeit. Schwalbach.

## Internet-Tipps zu Evaluation und Qualitätskriterien

<http://www.degeval.de/index.php>

Die Homepage der Deutschen Gesellschaft für Evaluation e.V. liefert u.a. aktuelle Tipps und Diskussionsanregungen zur Selbstevaluation. Die DeGEval „Empfehlungen zur Anwendung der Standards für Evaluation im Handlungsfeld der Selbstevaluation“ stehen zudem dort als Download zur Verfügung.

<http://www.selbstevaluation.de/fachbeitraege/praxisleitfaden04.html#leitfaden4>

Hier finden Sie einen möglichen, allgemein gehaltenen Ablauf von Selbstevaluation nachvollziehbar formuliert. Der Autor, Joachim König, differenziert in 8 Schritte, von der Zielformulierung bis zur Verwendung der Evaluationsergebnisse.

<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/index>

Das Forum Qualitative Sozialforschung (FQS) ist eine Online-Zeitschrift für qualitative Sozialforschung. Schwerpunktausgaben erscheinen dreimal jährlich und behandeln für qualitative Forschung wesentliche Themengebiete. Hinzu kommen umfangreiche Beiträge, sortiert in unterschiedlichen Rubriken. Alle Artikel sind auch hier kostenlos abrufbar.

<http://de.wikipedia.org/wiki/Selbstevaluation>

Wikipedia bietet ein offenes, dynamisches Forum und ist in diesem Sinne nur begrenzt als alleinige Informationsquelle zur Klärung von Begrifflichkeiten nutzbar. Informativ bei Wikipedia sind auch die jeweils angegebenen Literaturhinweise und weiterführende Internet-Links.

<http://www.dbsh.de/html/qualitaetskriterien.html>

Der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. – DBSH – stellt hier seine Qualitätskriterien in Handlungsfeldern Sozialer Arbeit als Download zur Verfügung.

<http://www.audiotranskription.de/f4.htm>

Infos über und Download einer kostenfreien, gängigen Transkriptionssoftware für Audio- und Videoaufnahmen.