



Leitfaden für interne Evaluierungen von EQUAL- Entwicklungspartnerschaften

Begleitende Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative
EQUAL Österreich 2000 – 2006

Wien, Oktober 2004



Institute for
Social Research
and Analysis

Leitfaden für interne Evaluierungen von EQUAL- Entwicklungspartnerschaften

Begleitende Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006

Mag.^a Verena Paul

SORA Institute for Social Research and Analysis

Dieser Leitfaden wurde im Auftrag des Bundesministeriums für
Wirtschaft und Arbeit (BMWA) erstellt.

SORA Institute for Social Research and Analysis

Linke Wienzeile 246

A-1150 Wien

Tel.: +43-1-585 33 44

Fax: +43-1-585 33 44 – 55

E-Mail: office@sora.at

www.sora.at

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	3
Einleitung	4
1 Sinn und Zweck der internen Evaluierungen von EQUAL- Entwicklungspartnerschaften	6
1.1 Abgrenzung zwischen der Programmevaluierung von EQUAL Österreich und den internen Evaluierungen von Entwicklungs- partnerschaften.....	6
1.2 Verwertungszusammenhänge der internen EP-Evaluierungen: summative versus formative Verfahren.....	7
2 Klärung der Ziele und zentralen Fragestellungen der internen Evaluierungen von Entwicklungspartnerschaften	9
2.1 Abstimmung der Evaluierungsziele mit den Entwicklungs- partnerInnen.....	9
2.2 Definition des Evaluierungsgegenstandes	10
3 Bewertungskriterien für die Evaluierung der Zielerreichung von EQUAL-Maßnahmen.....	13
4 Definition von Indikatoren zur Bewertung der Zielerreichung von EQUAL-Maßnahmen.....	18
5 Analyseschritte zur Bewertung der Zielerreichung von EQUAL- Maßnahmen	20
5.1 Analyse der Innovativität der EQUAL Maßnahmen	22
5.2 Analyse der Umsetzung der Maßnahmen	25
5.3 Analyse der arbeitsmarktrelevanten Effekte und der Effizienz der Maßnahmen	28
5.4 Analyse der Verbreitungsaktivitäten und des Transfer- potenzials von EQUAL-Maßnahmen	33

Einleitung

Der vorliegende Leitfaden für die internen Evaluierungen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften (EPs) ist im Rahmen der Programmevaluierung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich 2000 – 2006 entstanden.

Diese wird von einem Konsortium bestehend aus den Instituten KMU FORSCHUNG AUSTRIA, SORA (Institute for Social Research and Analysis) und abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) durchgeführt.

Der Leitfaden liefert grundlegende Empfehlungen für eine systematische Beschreibung und Bewertung der Projektarbeit innerhalb der Entwicklungspartnerschaften. Es handelt sich dabei um einen Orientierungsrahmen für die Konzeption von internen Evaluierungen, der für die Entwicklungspartnerschaften keinen verpflichtenden Charakter hat und nur als zusätzliche Hilfestellung dienen soll.

Den Fokus des Leitfadens bildet die Bewertung der Zielerreichung von Maßnahmen und Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften anhand konkreter Beurteilungskriterien, die aus den Zielsetzungen, Grundsätzen und Querschnittsthemen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL abgeleitet werden.

Für diese Bewertungskriterien werden prototypische Indikatoren vorgeschlagen, anhand derer die Zielerreichung der Entwicklungspartnerschaften bzw. der Module systematisch bewertet werden kann.

Um die Inhalte des Leitfadens möglichst eng an die Bedarfslagen von EP-EvaluatorInnen heranzuführen, wurden mit fünf EvaluatorInnen von Entwicklungspartnerschaften der ersten Antragsrunde Gespräche zu ihren Erfahrungen mit der Evaluierung von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften durchgeführt. Die dadurch gewonnenen Informationen dienten als Basis für die Ausarbeitung von Empfehlungen und Analyseschwerpunkten bei der Durchführung von EP-Evaluierungen.

Obwohl der Leitfaden speziell auf EQUAL-Partnerschaften abgestimmt ist, behandelt er auf Grund der Heterogenität der verschiedenen EQUAL-Projekte vorwiegend allgemeine Aspekte von Evaluierungsprozessen. Die Inhalte und Anregungen müssen daher von den Evaluierungsteams für die konkreten Bedingungen der EQUAL-Projekte spezifiziert werden.

Der Leitfaden ist folgendermaßen strukturiert:

Nach allgemeinen Ausführungen über Sinn und Zweck der internen Evaluierungen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (Kapitel 1) werden zentrale Evaluierungsziele und -fragestellungen erläutert (Kapitel 2).

Im Zentrum von Kapitel 3 steht die theoretisch-inhaltliche Spezifizierung des Kriterienkatalogs zur Bewertung der Zielerreichung von Entwicklungspartnerschaften.

Das nachfolgende Kapitel behandelt die Operationalisierung dieser Bewertungskriterien in Form von Indikatoren für die empirische Analyse der Zielerreichung.

In Kapitel 5 werden zentrale Bewertungsschritte auf den Dimensionen Innovativität, Umsetzung, Effektivität und Effizienz sowie Verbreitung und Transfer beschrieben und beispielhafte Indikatoren zur Beurteilung der Zielerreichung auf diesen Ebenen ausgewiesen.

1 Sinn und Zweck der internen Evaluierungen von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften

1.1 Abgrenzung zwischen der Programmevaluierung von EQUAL Österreich und den internen Evaluierungen von Entwicklungspartnerschaften

Im Zuge von Evaluierungsprozessen werden Projekte und/oder Programme hinsichtlich ihrer Konzeption, Umsetzung, Wirksamkeit und Effizienz unter Anwendung empirischer Forschungsmethoden und der Berücksichtigung allgemeiner Standards hinsichtlich der Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit von Evaluierungen¹ systematisch bewertet.

Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL geschieht dies sowohl auf Ebene der einzelnen Projekte der Entwicklungspartnerschaften² (**interne Evaluierungen**) als auch auf Ebene des Gesamtprogramms durch **externe EvaluatorInnen** (Programmevaluierung)³. Die Programmevaluierung und die internen Evaluierungen der Entwicklungspartnerschaften verfolgen verschiedene Zielsetzungen und haben demnach einen unterschiedlichen Fokus:

Im Rahmen der Programmevaluierung wird die Entwicklung des Gesamtprogramms EQUAL Österreich bewertet. Im Zentrum steht dabei die Überprüfung der Erreichung des Globalzieles von EQUAL Österreich, nämlich die Entwicklung neuer Methoden und Ansätze zur Bekämpfung verschiedener Diskriminierungs- und Benachteiligungsformen am Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse der Programmevaluierung sind die Basis für Empfehlungen hinsichtlich einer Verbesserung bzw. Weiterentwicklung des Gesamtprogramms, über einzelne Entwicklungspartnerschaften werden keine Aussagen getroffen⁴.

Die Analyse der Stärken und Schwächen der jeweiligen Entwicklungspartnerschaft erfolgt im Zuge der internen Evaluierung. Dabei werden die Ergebnisse und Prozesse innerhalb einer EP hinsichtlich ihrer Effizienz und ihres Erfolges analysiert und bewertet.

¹ vgl. Müller-Kohlenberg, H. ; Beywl, W.: Standards für Evaluation der Deutschen Gesellschaft für Evaluation, 2002. (www.degeval.de)

² EQUAL BÜRO ÖSTERREICH (EBÖ): EQUALdirectory - Die österreichischen Entwicklungspartnerschaften – Antragsrunde 2001, Wien 2002.

³ BM für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Programmplanungsdokument EQUAL Österreich 2000-2006 (S. 125 ff.), Wien 2001. (<http://www.equal-esf.at>)

⁴ aktuelle Informationen zur Programmevaluierung von EQUAL Österreich siehe: <http://www.equal-esf.at>

1.2 Verwertungszusammenhänge der internen EP-Evaluierungen: summative versus formative Verfahren

Für die Bewertung der Zielerreichung von EP-Aktivitäten kann – abhängig vom Verwertungszweck der Evaluierungsergebnisse – ein formativer (gestaltender bzw. begleitender) oder summativer (abschließender) Evaluierungsansatz gewählt werden⁵.

Formative Evaluierungen erfolgen parallel zur Umsetzung der Maßnahmen bzw. zu den Aktivitäten der EP und zielen auf eine ständige Weiterentwicklung der Prozesse innerhalb der Entwicklungspartnerschaft ab. Da sie interne Lern-, Reflexions- und Projektmanagementprozesse unterstützen, erweisen sich formative Evaluierungsansätze vor allem bei innovativen Projekten als besonders hilfreich.

Im Zentrum **summativer Evaluierungen** stehen hingegen Fragen der Wirksamkeit und Effizienz von EQUAL-Aktivitäten. Vorrangig dienen sie der Feststellung und Kontrolle des Zielerreichungsgrades in der Endphase bzw. nach Ablauf der evaluierten Aktivitäten. In der Regel werden sie für die Rechenschaftslegung gegenüber GeldgeberInnen eingesetzt und liefern diesen empirisch gestützte Entscheidungsgrundlagen bezüglich der Förderung von Projekten.

Sowohl summative als auch formative Verfahren befähigen intern und extern zum **Qualitätsnachweis** der Projektarbeit. Sie dienen außerdem der Identifikation und Verbreitung von Erfolgsfaktoren für die Umsetzung neuer Modelle bzw. Methoden und unterstützen dadurch im Rahmen von EQUAL das **Mainstreaming** innovativer Lösungsansätze.

Da EQUAL als lernendes Programm konzipiert und in Form von Entwicklungspartnerschaften organisiert ist, berücksichtigt der vorliegende Leitfaden neben dem zentralen Aspekt der summativen Beurteilung der Effektivität der EP-Aktivitäten formative (begleitende) Elemente, anhand derer durch eine direkte Rückkoppelung der Evaluierungsergebnisse in die Projektarbeit gezielte Verbesserungen in den Abläufen und Strukturen der jeweiligen Entwicklungspartnerschaft herbeigeführt werden können.

Formative Evaluierungen sind für EQUAL-Entwicklungspartnerschaften außerdem besonders zu empfehlen, da sie als **Lerninstrumente** fungieren. Sie leisten daher einen Beitrag zum Programmgrundsatz des Empowerment, indem sie durch gezielte Rückkoppelungsprozesse die Politik-, Strategie- und Umsetzungsfähigkeit der EntwicklungspartnerInnen steigern.

⁵ Bortz, J.; Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler (S. 106-107), Berlin – Heidelberg – New York 1995.

Um Lerneffekte zu fördern und angesichts der partnerschaftlichen Rollenstruktur von EPs, legen die befragten EvaluatorsInnen generell nahe, einzelne Elemente des Evaluierungsprozesses **partizipativ** – also unter Einbeziehung aller EntwicklungspartnerInnen bzw. von ZielgruppenvertreterInnen – anzulegen. Dies gilt etwa für die Zielexplication zu Beginn des Evaluierungsprozesses und die Indikatorenauswahl.

Grundsätzlich geben die internen Evaluierungen der Entwicklungspartnerschaften Aufschluss über die Angemessenheit der Projekte hinsichtlich ihrer arbeitsmarktpolitischen Thematik, über ihre Wirksamkeit sowie über förderliche Umsetzungsbedingungen. Im Rahmen der internen Evaluierungen werden demnach jene Faktoren ermittelt, die für den Erfolg innovativer Projekte eine zentrale Rolle spielen. Die internen Evaluierungen eignen sich dadurch vor allem auch als Instrument für die Mainstreamingstrategien der Entwicklungspartnerschaften. Denn sie liefern arbeitsmarktrelevanten AkteurInnen innerhalb und außerhalb der Entwicklungspartnerschaften wesentliche Informationen über innovative Ansätze bzw. Methoden und stellen dadurch Entscheidungskriterien für eine mögliche Übernahme dieser Modelle in die reguläre Praxis der jeweiligen Organisationen bereit.

2 Klärung der Ziele und zentralen Fragestellungen der internen Evaluierungen von Entwicklungspartnerschaften

2.1 Abstimmung der Evaluierungsziele mit den EntwicklungspartnerInnen

Zu Beginn eines Evaluierungsprozesses muss abgeklärt werden, **zu welchem Zweck** die Evaluierung durchgeführt wird, und **was** genau evaluiert werden soll. Hier geht es um inhaltliche und methodische Entscheidungen hinsichtlich des konzeptionellen Rahmens der Evaluierung, etwa die Auswahl eines bestimmten Evaluierungsansatzes (formativ vs. summativ – vgl. Abschnitt 1.2) und die Abgrenzung des Evaluierungsgegenstandes (Aktivitäten der gesamten Entwicklungspartnerschaft vs. einzelner Module)⁶.

Als Ergänzung zur entsprechenden formalen Festlegung im Zuge der Antragstellung bzw. der Aktion 1 erachten es die befragten EvaluatorInnen als besonders wichtig, bereits in der Anfangsphase einer EP mit allen EntwicklungspartnerInnen auch informell einen Konsens über die Ziele und zentralen Fragestellungen der Evaluierung herbeizuführen.

Dazu sind unterschiedliche Abstimmungsprozesse erforderlich:

Zum einen sollte eine Einigung mit der **EP-Koordination** über die allgemeine Stoßrichtung der Evaluierung und den gewählten Evaluierungsansatz erfolgen. Die Klärung möglicher Funktionen der Evaluierung, nämlich Ergebniskontrolle, Rechenschaftslegung, Qualitätssicherung oder Prozessoptimierung sowie die Definition der potentiellen NutzerInnengruppen der Evaluierungsergebnisse wie (transnationale) EntwicklungspartnerInnen, AkteurInnen aus Politik und Praxis bzw. die (Fach-)Öffentlichkeit gewährleistet die Verwertbarkeit der Evaluierungsergebnisse und optimiert somit den Gesamtnutzen der Evaluierung.

Zum anderen empfiehlt es sich, die Evaluierungsziele mit den betroffenen **EntwicklungspartnerInnen** bzw. Modulverantwortlichen ausführlich zu diskutieren und Transparenz über das geplante Prozedere der Datengewinnung und der Rückmeldung der Evaluierungsergebnisse an die Koordination bzw. die EntwicklungspartnerInnen herzustellen. Eine breite Einbindung der EntwicklungspartnerInnen zu Beginn der Evaluierung ist eine wichtige Voraussetzung für die Akzeptanz durch die Betroffenen und schafft jene Verbindlichkeiten, die für die Abwicklung der Evaluierung, insbesondere die

⁶ Für die Antragsrunde 2 gilt die Empfehlung, eigene Evaluierungsmodule zu vermeiden und Evaluierungen im Rahmen der Gesamtkoordination zu planen. Der Leitfaden konzentriert sich daher auf Evaluierungen, im Rahmen derer die Aktivitäten der Gesamtentwicklungspartnerschaft und nicht nur einzelne Module bewertet werden. (s. EBO: Leitfaden zur Antragstellung auf Zulassung zur Antragsrunde 2 und auf finanzielle Förderung der Durchführung von Aktion 1 (S. 27), Wien 2004.)

Datenerhebung und die Erzielung von Lerneffekten bzw. die Verbesserung von EP-Prozessen notwendig sind.

In dieser Frühphase der Evaluierung sollten auch die Schnittstellen und Aufgabenbereiche von EvaluatorInnen, Koordination, Modulverantwortlichen, transnationalen PartnerInnen und den Gender Mainstreaming Beauftragten definiert werden, um Doppelgleisigkeiten und unklare Zuständigkeiten zu vermeiden. Die interviewten EvaluatorInnen empfehlen in diesem Zusammenhang, besonders enge Austausch- und Kooperationsbeziehungen zwischen den Mitgliedern des Evaluierungsteams und den Gender Mainstreaming Beauftragten der Entwicklungspartnerschaft zu etablieren.

2.2 Definition des Evaluierungsgegenstandes

Entsprechend den Zielsetzungen der Evaluierung erfolgt die konkrete Definition des Evaluierungsgegenstandes in Form von **zentralen Evaluierungsfragen**, die sich auf Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft bzw. einzelner Module beziehen.

Bei der Sondierung dieser Fragestellungen ist es sinnvoll, neben EntwicklungspartnerInnen bzw. Modulverantwortlichen auch Gender Mainstreaming Beauftragte, VertreterInnen der Zielgruppen, MultiplikatorInnen und ExpertInnen aus (trans-)nationalen Netzwerken einzubeziehen. Dadurch werden verschiedene (gender- bzw. zielgruppenspezifische) Perspektiven und Standpunkte berücksichtigt. Der Evaluierungsgegenstand kann somit differenzierter und ganzheitlich erfasst werden.

Der Gegenstand der internen Evaluierungen der Entwicklungspartnerschaften lässt sich folgendermaßen dimensionieren:

- **Konzeption:** Planung und Zielsystem der EP-Maßnahmen
- **Umsetzung:** Strukturen und Prozesse innerhalb der Entwicklungspartnerschaft (Projekt,- Organisations- und Kommunikationsstruktur der Entwicklungspartnerschaften, Koordination, Management und Durchführung der Maßnahmen)
- **Ergebnisse** der EQUAL-Maßnahmen: Outputs und unmittelbare Effekte auf die Zielgruppen, unintendierte Effekte

Die nachstehende Tabelle enthält Vorschläge zu Evaluierungsfragen auf den Ebenen „Konzeption“, „Umsetzung“ und „Ergebnisse“ der EQUAL-Maßnahmen. Basis für die Bewertung der Zielerreichung ist auf konzeptiver Ebene der entsprechende arbeitsmarkt- bzw. zielgruppenspezifische Handlungsbedarf, auf Ebene der Umsetzung und Ergebnisse das – der Entwicklungspartnerschaft und ihren Modulen zugrunde liegende – Zielsystem, anhand dessen ein systematischer Soll-Ist-Vergleich erfolgt, der durch vorgegebene Bewertungskriterien strukturiert wird.

Tabelle 1: Beispiele für zentrale Evaluierungsfragen

Dimensionen	mögliche Evaluierungsfragen
Konzeption	Entsprechen die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft dem aktuellen Handlungsbedarf hinsichtlich der Problemlagen der betreffenden Zielgruppen am Arbeitsmarkt?
Konzeption/ Umsetzung	Welche Probleme gibt es bei der Ansprache bzw. Rekrutierung der (sekundären) Zielgruppen ? Wird sichergestellt, dass diese Gruppen mit den Maßnahmen optimal erreicht werden?
Umsetzung	Welche Probleme gibt/gab es bei der Projektumsetzung (auf Modul- bzw. EP-Ebene)? Was sind die Stärken bzw. Schwächen der Projektumsetzung hinsichtlich der Erreichung der gesetzten Ziele (auf Modul- bzw. EP-Ebene)?
	Wie ist das Arbeitsklima innerhalb der Entwicklungspartnerschaft? Wie hoch ist die Bereitschaft der EntwicklungspartnerInnen, voneinander zu lernen und Wissen bzw. Erfahrungen auszutauschen?
Umsetzung/ Ergebnisse	Welche (EP-internen) Faktoren hindern bzw. fördern die Innovativität der Projektarbeit?
	Welche Probleme gibt/gab es bei der transnationalen Kooperation ? Werden die Erwartungen an die transnationale Kooperation erfüllt? Werden die Möglichkeiten und Chancen, die sich aus der transnationalen Kooperation ergeben, ausgeschöpft? Was sind die Gründe dafür, dass diese Möglichkeiten nicht voll ausgeschöpft werden (können)?
	Welche (EP-internen) Faktoren hindern bzw. fördern den Transfer der im Rahmen der Entwicklungspartnerschaften erarbeiteten Modelle und Ansätze in andere Systeme?
Konzeption/ Umsetzung/ Ergebnisse	Welche Abläufe bzw. Strukturen innerhalb der Entwicklungspartnerschaft hindern bzw. fördern die Steigerung der Handlungskompetenz der EntwicklungspartnerInnen? Wie werden die spezifischen Kompetenzen der EntwicklungspartnerInnen bzw. der Zielgruppen innerhalb der Entwicklungspartnerschaft genutzt? Zu welchem Ausmaß werden/wurden die Zielgruppen in die Konzeption, Koordination, Durchführung und Evaluierung der EP-Aktivitäten eingebunden?
	Wie gut ist die Verankerung der Querschnittsthemen Gender Mainstreaming und IKT in der Konzeption, den Strukturen und Prozessen der Entwicklungspartnerschaft?
Ergebnisse	Werden/wurden die angestrebten Projektziele erreicht? Was sind die Ursachen dafür, dass bestimmte Ziele nicht erreicht werden/wurden? Gibt es unintendierte Effekte der Maßnahmen auf die Zielgruppen bzw. EntwicklungspartnerInnen?
	Werden/wurden die Ressourcen effizient eingesetzt? Können bestimmte Abläufe innerhalb der Entwicklungspartnerschaft effizienter gestaltet werden?
	Inwiefern wird/wurde das Selbsthilfepotenzial der Zielgruppen im Rahmen der Maßnahmen bzw. Prozesse der Entwicklungspartnerschaft gestärkt? Welche Probleme gibt/gab es hinsichtlich der Stärkung des Selbsthilfepotenzials der Zielgruppen?
	Können im Zuge der EQUAL-Maßnahmen nachhaltige Effekte bzw. Wirkungen auf die Zielgruppen erzielt werden? Wie kann man diese nachhaltigen Effekte bzw. Wirkungen im Rahmen der EP-Aktivitäten steigern?
	Wie können die Voraussetzungen für nachhaltige Kooperationsformen auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften (national und transnational) geschaffen werden?

3 Bewertungskriterien für die Evaluierung der Zielerreichung von EQUAL-Maßnahmen

Ausgehend von den im vorherigen Abschnitt erläuterten Evaluierungsfragen kann nun anhand konkreter Bewertungskriterien überprüft werden, ob man den Zielen der Entwicklungspartnerschaft näher gekommen ist bzw. ob das vorgesehene Ergebnisprofil erreicht wurde, und auf welchen Dimensionen sich die Entwicklungspartnerschaft negativ oder positiv entwickelt.

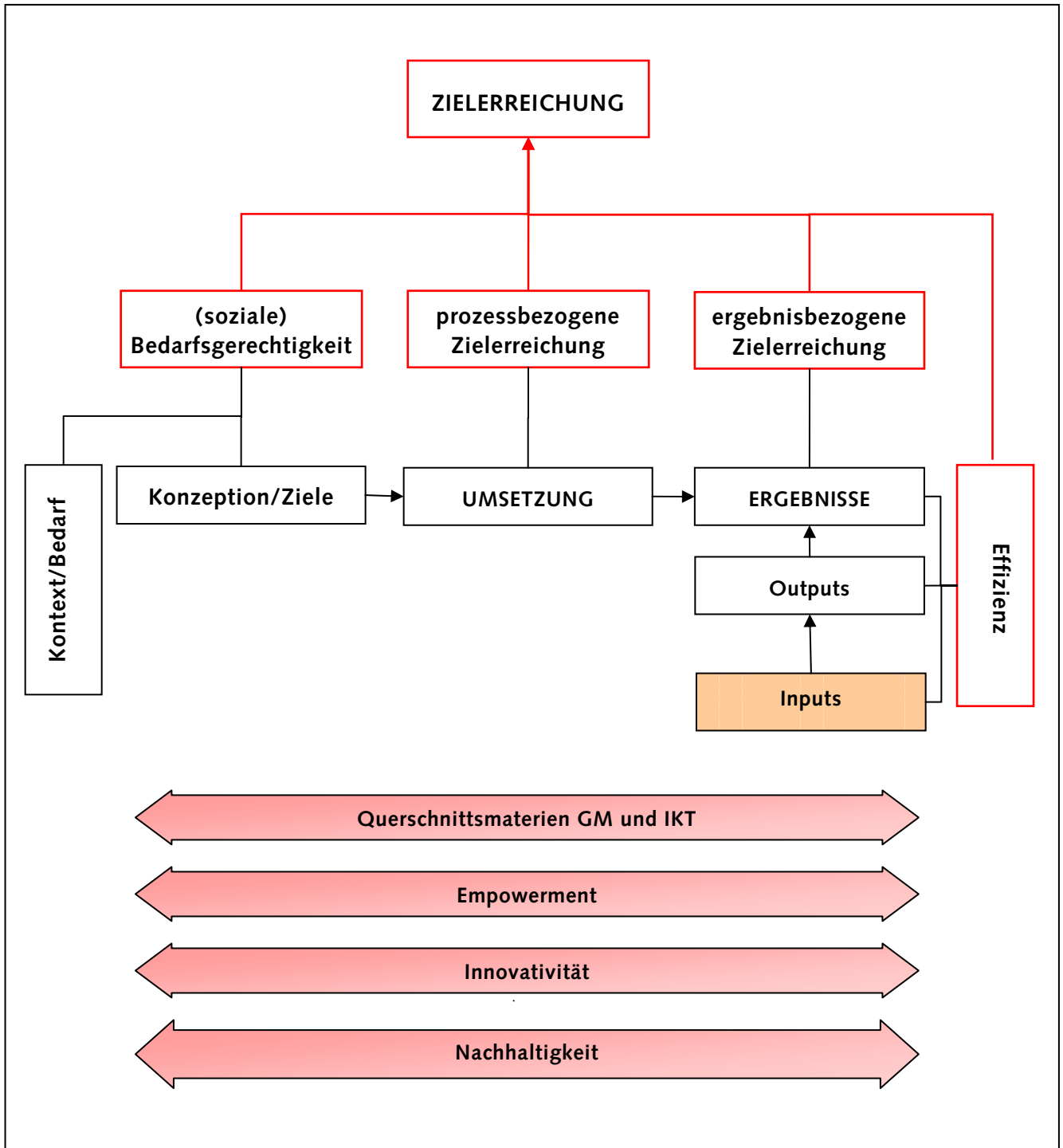
Die Vielschichtigkeit des Aufbaus und der Zielsetzungen von EQUAL erfordert dabei neben dem Vergleich von erzielten und geplanten Ergebnissen in Bezug zum (zeitlichen, personellen bzw. finanziellen) Ressourcenaufwand die Überprüfung der Einhaltung der Grundsätze und Querschnittsthemen von EQUAL.

Daher müssen sowohl ergebnis- als auch prozessbezogene Aspekte der Zielerreichung berücksichtigt werden. Es geht also nicht nur um die Frage, **welche** Ergebnisse erreicht wurden, sondern auch darum, **wie** diese erzielt wurden.

Die nachstehende Abbildung verdeutlicht diesen Zusammenhang und enthält die – für die internen Evaluierungen von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften anzuwendenden – Bewertungskriterien, die sich aus den offiziellen Vorgaben der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Österreich ableiten⁷.

⁷ s. EBÖ: Prüf- und Auswahlverfahren für die Zulassung von Entwicklungspartnerschaften zur Antragsrunde 2 und zur finanziellen Förderung der Durchführung von Aktion 1, Wien 2004;
EBÖ: Leitfaden zur Antragstellung auf Zulassung zur Antragsrunde 2 und auf finanzielle Förderung der Durchführung von Aktion 1, Wien 2004;
BM für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): Programmplanungsdokument EQUAL Österreich 2000 - 2006, Wien 2001;
BM für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): EQUAL 2000 - 2006. Ergänzung zur Programmplanung zur 2. Runde EQUAL, Wien 2004.

Abbildung 1: Bewertungskriterien und -dimensionen zur Evaluierung der Zielerreichung von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften



Die dargestellten Bewertungskriterien bilden nun folgende Dimensionen ab, auf denen die betreffenden Projekte evaluiert werden:

- **(soziale) Bedarfsgerechtigkeit**

Dieses Kriterium bezieht sich auf die Angemessenheit der Zielsetzungen und Strategien der EQUAL-Projekte hinsichtlich der bearbeiteten Problematik in Zusammenhang mit Ausgrenzung, Diskriminierung und Ungleichheit am Arbeitsmarkt. Es wird überprüft, ob die entwickelten bzw. erprobten Lösungsansätze den (regionalen, sektoralen/branchenspezifischen) Rahmenbedingungen, dem Bedarf und den Bedürfnissen der Zielgruppe gerecht werden und wie der zu erwartende Nutzen der EP-Maßnahmen hinsichtlich seiner Transferfähigkeit und Nachhaltigkeit eingeschätzt werden kann.

- **Effektivität und Effizienz**

Hier geht es um die Beurteilung der Wirksamkeit von EQUAL-Maßnahmen, das heißt um die Ergebnisse und den Nutzen der Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft in Bezug zu den eingesetzten Mitteln. Basis für die Überprüfung der Effektivität sind die im Arbeits- und Zeitplan der EQUAL-Projekte im Zuge der Antragsstellung bzw. in Aktion 1 festgelegten und gegebenenfalls modifizierten **Projekt-** und **Leitziele** der Entwicklungspartnerschaft⁸.

EvaluatorInnen können bereits in der Planungsphase einer EP dabei unterstützen, das Zielsystem der Entwicklungspartnerschaft zu konkretisieren und explizieren, so dass auf dieser Basis im Zuge der internen Evaluierung eine detaillierte Ergebnisanalyse durchgeführt werden kann.

Grundsätzlich können dabei **operationelle Ziele**, die sich auf die im Zuge der EQUAL-Maßnahmen zu erbringenden Aktivitäten beziehen, von übergeordneten (Zielgruppen-) **spezifischen Zielen** unterschieden werden⁹. Beispiele für operationelle Ziele sind die Durchführung von Schulungen und Beratungen oder die Entwicklung von Curricula und Lehrmaterialien. Spezifische Zielsetzungen beziehen sich auf die beabsichtigten unmittelbaren Effekte der Maßnahmen auf deren Zielgruppen. Dazu zählen etwa die Stabilisierung von Langzeitarbeitslosen im gesundheitlichen, sozialen, psychischen und finanziellen Bereich, die Qualifizierung von niedrigqualifizierten MigrantInnen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der mobilen Pflege.

⁸ BM für Wirtschaft und Arbeit (BMWA): EQUAL 2000 - 2006. Ergänzung zur Programmplanung zur 2. Runde EQUAL S. 136, Wien 2004.

⁹ EBÖ: EQUAL Handbuch zur Vorbereitung der Aktion 2 und der Aktion 3 (S. 26), Wien 2002.
EU Kommission: Evaluating EU Activities – A practical Guide for the Commission Services (S. 60-61), Brüssel 2003.

Sowohl operationelle als auch spezifische Ziele werden im Rahmen der internen Evaluierungen hinsichtlich der Kriterien Effektivität und Effizienz beurteilt. Bei der Bewertung der **Effektivität** wird überprüft, ob bzw. zu welchem Grad die Ziele der Entwicklungspartnerschaft erreicht werden/wurden.

Im Zuge der Bewertung der **Effizienz** wird der Prozess der Zielerreichung in Bezug zu den dafür aufgewendeten Ressourcen gesetzt. Dabei geht es um die Klärung der Fragen, ob mit denselben Ressourcen bessere Resultate erreicht werden könnten bzw. ob dieselben Ergebnisse mit weniger Ressourcen erzielt werden könnten.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass es bei innovativen Projekten besonders wichtig ist, im Zuge des Evaluierungsprozesses auch unerwartete bzw. unbeabsichtigte Ergebnisse und Auswirkungen zu berücksichtigen, denn diese sind konstitutiv für experimentelle Prozesse und Methoden.

Außerdem wird überprüft, ob die erzielten Ergebnisse einen **innovativen Mehrwert** aufweisen und als **transferierbar** bzw. **nachhaltig** eingeschätzt werden können und ob die entsprechende Maßnahme unter Berücksichtigung der **Grundsätze** Empowerment, Gender Mainstreaming sowie Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) erfolgt(e).

- **Innovation**

EQUAL ist ein experimentelles Programm mit der globalen Zielsetzung, Handlungsansätze zur Reduzierung von Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsmarkt neu- bzw. weiterzuentwickeln. Im Rahmen der internen Evaluierungen werden die EP-Aktivitäten hinsichtlich ihres innovativen Potenzials und ihres Mehrwertes gegenüber bestehenden Ansätzen¹⁰ beurteilt. Dabei müssen sowohl das Gesamtnetzwerk als auch die einzelnen Module innovative Elemente aufweisen.

- **Nachhaltigkeit**

Maßnahmen zur Sicherung der Ergebnisse der EP-Aktivitäten und zu deren Übertragung in neue Anwendungsfelder haben bei EQUAL einen zentralen Stellenwert. Konkrete Strategien dazu müssen bereits in der Antragsphase einer Entwicklungspartnerschaft ausgearbeitet werden. Entsprechende Vorüberlegungen über potenzielle NutzerInnen- und AnwenderInnenkreise der innovativen Modelle und Ansätze sind die Basis für weitere Mainstreaming-

¹⁰ Wenn die betreffende EP schon an der ersten Runde beteiligt war, muss auch eine Abgrenzung gegenüber den – von ihr in der ersten Runde – entwickelten Ansätzen und Modellen vorgenommen werden (s. EBÖ: Leitfaden zur Antragstellung auf Zulassung zur Antragsrunde 2 und auf finanzielle Förderung der Durchführung von Aktion 1 (S. 21), Wien 2004.)

maßnahmen, die im Rahmen der Evaluierung hinsichtlich ihres Beitrags zur Sicherung der Nachhaltigkeit der EQUAL-Projekte bewertet werden.

- **Empowerment**

Diese Bewertungsdimension bezieht sich einerseits auf die Zielgruppen der Maßnahmen, deren Selbsthilfepotenzial durch ressourcenorientierte Arbeitsansätze gesteigert werden soll. Andererseits sollen durch partnerschaftliche Organisations-, Vernetzungs- und Beteiligungsformen auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften Lern- bzw. Entwicklungsprozesse gefördert und Synergieeffekte erzielt werden. Eine kontinuierliche Einbeziehung und aktive Beteiligung von ZielgruppenvertreterInnen soll sicherstellen, dass zielgruppengerechte Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

- **Transnationalität**

Diese Bewertungsdimension bezieht sich auf den Mehrwert, der sich aus der transnationalen Zusammenarbeit zwischen Entwicklungspartnerschaften für die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen ergibt.

- **Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming (GeM) ist als durchgängiges Handlungsprinzip auf Ebene der Module und auf Ebene der Gesamtentwicklungspartnerschaft in allen Projektphasen zu verankern. Das bedeutet, dass in allen Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsprozessen und somit auch im Rahmen der Evaluierung das Geschlechterverhältnis, also die unterschiedlichen Bedingungen, Lebenssituationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern systematisch berücksichtigt werden müssen. Da es sich bei Gender Mainstreaming um eine Doppelstrategie handelt, müssen gleichzeitig Gleichstellungsziele gesetzt und Maßnahmen zu deren Umsetzung durchgeführt werden.

- **Informations- und Kommunikationstechnologien**

Hier geht es um die Frage, wie der Zugang und der Einsatz von IKT in der Umsetzung der Maßnahmen sowohl auf Ebene der Entwicklungspartnerschaft als auch hinsichtlich der Nutzungsmöglichkeiten und -bedingungen der Begünstigten gestaltet sind. Bewertet werden dabei die eingesetzten Strategien zur Ausschöpfung beschäftigungsbezogener Potenziale von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie für den Abbau von Zugangs- und Nutzungsbarrieren.

4 Definition von Indikatoren zur Bewertung der Zielerreichung von EQUAL-Maßnahmen

Um das Ausmaß der Zielerreichung feststellen zu können, müssen die im vorhergehenden Abschnitt behandelten Bewertungskriterien nun auf konkret Beobachtbares oder Messbares zurückgeführt werden. Dies geschieht durch die Zuordnung von Indikatoren zu den jeweiligen Bewertungsdimensionen, wobei bestimmte Umsetzungs- bzw. Ergebnisindikatoren bereits zwingend vorgegeben sind¹¹.

Durch die Definition von Indikatoren wird entschieden, welche Informationen zur Leistungsbewertung der EQUAL-Maßnahmen eingeholt werden. Je nach Art der benötigten (quantitativen oder qualitativen) Informationen können unterschiedliche Informationsquellen – etwa Berichte, Datenbanken, interne Dokumentationen, TeilnehmerInnen, MultiplikatorInnen, EntwicklungspartnerInnen, ExpertInnen aus den (trans)nationalen Netzwerken – und Erhebungsmethoden¹² herangezogen werden.

Grundsätzlich sind bei der Festlegung von Indikatoren vor allem folgende Punkte zu beachten:

- ⇒ Die Anzahl der Indikatoren sollte so gewählt sein, dass jede relevante Bewertungsdimension des Evaluierungsgegenstandes abgedeckt ist. Um den Erhebungsaufwand nicht unnötig zu erhöhen, sollten jedoch nicht zu viele Indikatoren ausgewählt werden.
- ⇒ Die Indikatoren müssen sich für die Bewertung des jeweiligen Kriteriums tatsächlich eignen und das messen, was gemessen werden soll.
- ⇒ Alle an der Evaluierung beteiligten Personen sollten ein gemeinsames inhaltliches Verständnis der Indikatoren haben und diese als sinnvolle Überprüfungsmerkmale zur Leistungsbewertung erachten.

¹¹ s. BM für Wirtschaft und Arbeit: Programmplanungsdokument EQUAL Österreich 2000-2006 (S. 139 ff.), Wien 2001; EBÖ: Leitfaden zum Berichtswesen Aktion 2, 3, transnationale Zusammenarbeit, Wien 2003; EBÖ: Leitfaden zur Antragstellung auf Zulassung zur Antragsrunde 2 und auf finanzielle Förderung der Durchführung von Aktion 1, Wien 2004; BM für soziale Sicherheit Generationen und Konsumentenschutz: Leitfaden zur Projektbearbeitung. Interne Arbeitsunterlage, Wien 2003; EBÖ: EQUAL Handbuch zur Vorbereitung der Aktion 2 und der Aktion 3, Wien 2002.

¹² Bortz, J.; Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler (S. 106-107), Berlin - Heidelberg - New York 1995.

EU Kommission DG V: ADAPT Community Initiative: Guide to Self-Evaluation for Project Promoters, Brüssel 1997.

EU Kommission DG V: EMPLOYMENT Community Initiative: Guide to Self-Evaluation for Project Promoters, Brüssel 1997.

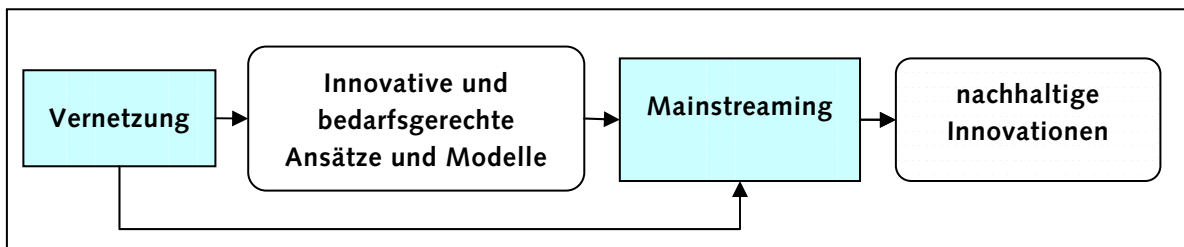
- ⇒ Um die unterschiedlichen Problemlagen und Ausgangssituationen von Männern und Frauen bzw. von verschiedenen Zielgruppen der Maßnahmen zu berücksichtigen, müssen die Indikatoren sowohl gendersensibel als auch zielgruppenspezifisch definiert und ausgewertet werden.
- ⇒ Quantitative Indikatoren sollten durch qualitative Informationen (zum Beispiel anhand offener Fragen und Kommentarfelder in den Erhebungsinstrumenten) ergänzt werden, zum einen um Möglichkeiten für persönliche Rückmeldungen einzuräumen und zum anderen, um ein umfassendes Bild der Fortschritte und Probleme in der Projektarbeit und der dahinter liegenden Ursachen zu erhalten.

In den folgenden Kapiteln werden zentrale Bewertungsschritte der Zielerreichung von Entwicklungspartnerschaften beschrieben und Beispiele für Indikatoren sowie Vorschläge für entsprechende Informationsquellen bzw. Erhebungsmethoden angeführt. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um eine inhaltliche Bestimmung von möglichen Indikatoren, die von den Evaluierungsteams für den jeweiligen Maßnahmenkontext operationalisiert werden müssen.

5 Analyseschritte zur Bewertung der Zielerreichung von EQUAL-Maßnahmen

Die der Gemeinschaftsinitiative EQUAL zugrunde liegende Zielsetzung ist es, durch Vernetzung in Form von Entwicklungspartnerschaften, thematischen Netzwerken und transnationaler Kooperation problemorientierte innovative Lösungsansätze zur Bekämpfung von Diskriminierung und Benachteiligung am Arbeitsmarkt herbeizuführen und die erhaltenen Ergebnisse in andere arbeitsmarktpolitische Kontexte zu transferieren und somit nachhaltig zu sichern (Abbildung 2).

Abbildung 2: EQUAL-Wirkungskette



Im Kontext von EQUAL ist die Realisierung von Innovationen, die für eine Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik nutzbar gemacht werden können, an verschiedene Voraussetzungen geknüpft:

- Grundsätzlich müssen sich die Maßnahmen gegenüber den - im jeweiligen Anwendungsfeld als *traditionell* zu erachtenden bzw. *marktüblichen* - Ansätzen durch ihre **Neuartigkeit** klar abgrenzen. Dabei soll die Entwicklung neuer Ideen durch die Zusammenführung unterschiedlicher Kompetenzen arbeitsmarktrelevanter AkteurInnen und die Stimulierung von Lernprozessen gefördert werden.
- Die Innovationen müssen außerdem den jeweiligen arbeitsmarktspezifischen Bedarfs- und Problemlagen gerecht werden, um einen **zusätzlichen Nutzen** gegenüber gängigen Ansätzen aufweisen zu können, und diesen überlegen sein, um eine substantielle Verbesserung darzustellen. Die Netzwerkkonstellation der Entwicklungspartnerschaft bzw. die Nutzung der Kompetenzen von NGOs und ZielgruppenvertreterInnen soll die (soziale) Bedarfsgerechtigkeit der Maßnahmen gewährleisten.
- Die innovativen Ansätze sollen **nachhaltige Wirkung** entfalten, indem sie über die EP hinaus verwertbar gemacht und in andere Anwendungskontexte transferiert werden. Dies soll einerseits durch die breite Beteiligung von AkteurInnengruppen in den Entwicklungspartnerschaften und andererseits durch integrale Mainstreaming-Aktivitäten erreicht werden.

Aus dem skizzierten Wirkungsgefüge lassen sich folgende Analyseschritte zur Bewertung der Zielerreichung von EQUAL-Maßnahmen abgrenzen:

- ⇒ Analyse der Innovativität der EQUAL Maßnahmen:
Bestimmung der Neuartigkeit und des Mehrwerts gegenüber bestehenden Ansätzen
- ⇒ Analyse der Umsetzungsbedingungen der Maßnahmen:
Bewertung der Qualität der Lern- und Entwicklungsprozesse innerhalb der EP
- ⇒ Analyse der Wirksamkeit der Maßnahmen:
Feststellung arbeitsmarktrelevanter Effekte bzw. Ergebnisse der erprobten Ansätze
- ⇒ Analyse der Effizienz der Maßnahmen
- ⇒ Analyse der Nachhaltigkeit der Maßnahmen:
Bewertung der Verbreitungsaktivitäten und des Transferpotenzials der EP-Maßnahmen

Im Folgenden werden diese Bewertungsschritte beschrieben und zentrale Analyseaspekte anhand eines fiktiven Fallbeispiels ausgewiesen. Diese einzelnen Schritte bilden – wie einleitend bereits erwähnt – nur einen Bezugsrahmen für die Durchführung von internen EP-Evaluierungen. Die konkreten Evaluationsdesigns müssen entsprechend den Bedingungen und Aktivitäten der evaluierten Entwicklungspartnerschaft spezifiziert werden.

5.1 Analyse der Innovativität der EQUAL Maßnahmen

Bereits im Zuge der Einreichung von EQUAL-Projekten müssen sowohl auf Ebene der Entwicklungspartnerschaft und ihrer Gesamtziele als auch für die Aktivitäten der einzelnen Module innovative Elemente ausgewiesen und genau beschrieben werden. Diese können in Ziel-, Prozess-, Produkt¹³- oder Kontextbezogene Innovationen kategorisiert werden, wobei auch Kombinationen unterschiedlicher Innovationstypen möglich sind. Je nach Bezugspunkt und Anwendungskontext gibt es also inhaltliche, organisatorische, methodische und strukturelle Innovationen, die in Form von neuen Zielsetzungen, Produkten, Methoden und Prozessen realisiert werden.

Dabei werden Ziele und Wege der Zielerreichung in einer bis dahin nicht standardmäßigen Form neu kombiniert. Das heißt, dass auch bereits bestehende Ansätze innovativen Charakter erlangen können, wenn sie in ein neues (regionales bzw. situatives) Setting übertragen und dort erprobt werden.

Im Zuge der Evaluierung der Entwicklungspartnerschaften geht es nun darum, anhand einer Problem- bzw. Bedarfsanalyse zu überprüfen, ob die konzipierten innovativen Lösungsansätze der spezifischen Problematik von benachteiligten Gruppen am Arbeitsmarkt gerecht werden, und ob sie vor diesem Hintergrund Erfolgsaussichten aufweisen bzw. einen Mehrwert gegenüber herkömmlichen Instrumenten, Methoden, Prozessen und Produkten darstellen. Diese Analyse bildet in der Regel den Ausgangspunkt für die Detailplanung von Projekten. Es ist jedoch auch bei laufenden Maßnahmen wichtig, zunächst zu überprüfen, ob sich der Kontext (etwa auf Grund gesetzlicher Änderungen oder wirtschaftlicher Entwicklungen) verändert hat und gegebenenfalls Änderungen im Projektdesign vorgenommen werden müssen.

¹³ Der Innovationstypus Produktinnovation wurde in die zweite EQUAL-Runde aufgenommen. (s. EQUAL Büro Österreich: Leitfaden zur Antragstellung auf Zulassung zur Antragsrunde 2 und auf finanzielle Förderung der Durchführung von Aktion 1: S. 22, Wien 2004)

Für diesen Analyse- bzw. Bewertungsschritt können beispielsweise folgende Schwerpunkte identifiziert werden:

Schwerpunkte der Analyse der Innovativität der Maßnahmen
Fallbeispiel regionale EQUAL-EP im Bereich innovative Qualifizierungsangebote für Migrantinnen zur Förderung der beruflichen Integration
<ul style="list-style-type: none"> - Analyse der regionalen Arbeitsmarkt-, Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Migrantinnen - Analyse der Aus- und Weiterbildungsangebote sowie der Qualifizierungsmöglichkeiten und -barrieren für Migrantinnen in der betreffenden Region - Analyse der spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen in Zusammenhang mit Qualifizierung
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifizierung der Neuartigkeit der Maßnahmen im Vergleich zu bestehenden Angeboten und Ansätzen (in Bezug auf Inhalt, Methodik, Prozess, Kontext) ➤ Sondierung der Erfolgsaussichten der Projekte (nachhaltiger Nutzen für TeilnehmerInnen, Ansatzpunkte für strukturelle Verbesserungen, ...) und Einschätzung des Transferpotenzials der Maßnahmenkonzeption (potentielle Übertragbarkeit der Ansätze und Methoden in andere Bildungsinstitutionen, Anschlussfähigkeit an Regelförderung, ...) ➤ Überprüfung der Angemessenheit und des innovativen Mehrwertes der Maßnahmen in Bezug auf die (regionale) Nachfrage, zielgruppenspezifische Bedürfnisse und die entsprechenden Angebote und Strukturen im Bereich der Qualifizierung von Migrantinnen

Die Analyse des arbeitsmarktpolitischen Kontextes von EQUAL-Maßnahmen liefert also Informationen über die grundsätzliche Erreichbarkeit der gesetzten Ziele sowie eine Datenbasis zur EP-spezifischen Ausgangssituation, anhand derer die Innovativität der Maßnahmen und ihr zusätzlicher Nutzen gegenüber bestehenden Ansätzen auf konzeptioneller Ebene begründet bzw. überprüft werden kann.

Um die Art und das Ausmaß verschiedener Formen von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt und deren Ursachen zu analysieren, können offizielle Arbeitsmarktstatistiken, einschlägige Publikationen, EQUAL-Dokumente, sowie interne Erfahrungen und Aufzeichnungen herangezogen werden.

Außerdem werden in EQUAL-Partnerschaften werden Kompetenzen von unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Handlungsebenen (NGOs, SozialpartnerInnen, VertreterInnen der öffentlichen Fachebene) zusammengeführt, um die durchgeführten Aktivitäten möglichst gut an die Bedarfslagen benachteiligter Personen und potentieller AnwenderInnen anzupassen. Daher empfiehlt es sich, bei diesem Analyseschritt auch auf die Expertise von (trans)nationalen PartnerInnen zurückzugreifen, die Kontakte zu ExpertInnen aus den thematischen Netzwerken zu nutzen bzw. mögliche TransferadressatInnen einzubeziehen.

Da im Rahmen von EQUAL nachfrageorientierte Modelle und Ansätze gefördert werden sollen, ist es außerdem wichtig, VertreterInnen der Zielgruppen in diese Phase des Evaluierungsprozesses einzubeziehen, und deren Einschätzung der Projekte einzuholen, vor allem um sicher zu gehen, dass die Zielpersonen mit den geplanten Maßnahmen tatsächlich erreicht und angesprochen werden können.

5.2 Analyse der Umsetzung der Maßnahmen

In diesem Analyseschritt wird die – im Rahmen von Entwicklungspartnerschaften geleistete – Netzwerkarbeit hinsichtlich der Realisierung von nachhaltigen Innovationen untersucht. Lernprozesse nehmen dabei einen zentralen Stellenwert ein, denn diese sind einerseits Voraussetzung für und andererseits Ergebnis von Weiterentwicklungen in der Routinepraxis von Organisationen.

Die Zusammenarbeit in Entwicklungspartnerschaften und (trans)nationalen Netzwerken soll diesbezüglich einen Informationsaustausch und Know-How-Transfer sowie eine Stärkung der Strategie-, Politik- und Umsetzungsfähigkeit der beteiligten Organisationen ermöglichen. Die breite und aktive Beteiligung aller PartnerInnen ist dabei die Grundlage für organisationales Lernen und die Ausweitung der Handlungskompetenzen einzelner Personen bzw. des Gesamtnetzwerkes.

Die Orientierung an partnerschaftlichen Entscheidungsprozessen und Umsetzungsformen soll außerdem die Voraussetzungen für die Ergebnissicherung der Entwicklungsarbeit und deren Übertragung in externe Anwendungsfelder schaffen. In der langfristigen Perspektive sollen durch das Vernetzungsprinzip breitenwirksame Veränderungen in den Strukturen und Prozessen arbeitsmarkt-politisch relevanter Organisationen sowie Veränderungen in den Verhaltens-, Einstellungs- und Handlungsdispositionen der betreffenden AkteurInnen herbeigeführt werden.

Die nachstehende Übersichtsdarstellung zeigt die entsprechenden Schwerpunkte der Umsetzungsanalyse von EQUAL-Entwicklungspartnerschaften.

Schwerpunkte der Analyse der Umsetzung der Maßnahmen
Fallbeispiel regionale EQUAL-EP im Bereich innovative Qualifizierungsangebote für Migrantinnen zur Förderung der beruflichen Integration
<ul style="list-style-type: none"> - Analyse der Qualität des Austausches und der Kooperation zwischen den (trans)nationalen PartnerInnen (Koordination, Management, Arbeitsklima, Commitment und Engagement der PartnerInnen, gegenseitiges Vertrauen und Abbau von Vorurteilen, ...) - Analyse des zusätzlichen Nutzens der (trans)nationalen Kooperation im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft (Lerneffekte, Know-How-Transfer, (interkultureller) Kompetenzaufbau, Import/Export neuer Produkte, Methoden, Inhalte, ...) - Analyse der Entwicklungs-, Lern- und Entscheidungsprozesse unter besonderer Berücksichtigung des Grundsatzes Empowerment (Einbeziehung und Beteiligung von Migrantinnen, ressourcen- und potenzialorientierte Praxiskonzepte, Stärkung der Selbstorganisation von Migrantinnen, ...) sowie der Querschnittsmaterie Gender Mainstreaming
➤ Bewertung der Umsetzung der Maßnahmen hinsichtlich förderlicher und hinderlicher Aspekte für die Entwicklung und Erprobung innovativer Qualifizierungsansätze für Migrantinnen

Obwohl durch Vernetzung grundsätzlich Synergien erzielt werden können, stellen sich Netzwerke hinsichtlich ihrer Koordination und Abwicklung oft als sehr aufwendig heraus. Darüber hinaus können heterogene Interessenslagen und unterschiedliche Organisationskulturen der PartnerInnenorganisationen die Zielerreichung erschweren. Mögliche Schwachstellen und Ineffizienzen der Strukturen und Prozesse einer Entwicklungspartnerschaft sind daher ein zentrales Beurteilungskriterium der Umsetzungsanalyse von EQUAL-Maßnahmen.

In den – im Vorfeld der Ausarbeitung des vorliegenden Leitfadens – geführten Gesprächen mit EP-EvaluatorInnen haben sich die Aspekte der Umsetzung der transnationalen Kooperation und der Querschnittsmaterie Gender Mainstreaming als relevante Evaluierungskriterien herausgestellt, da sowohl die Transnationalität als auch die Realisierung von Gender Mainstreaming besonders komplexe Anforderungen an die Netzwerkarbeit stellen.

In Zusammenhang mit der Implementierung von Gender Mainstreaming in Entwicklungspartnerschaften und deren Evaluierung wird hier auf den entsprechenden Leitfaden der GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, verwiesen¹⁴. Für die Bewertung der Transnationalen Kooperation durch interne EvaluatorInnen von Entwicklungspartnerschaften ist der - von der Europäischen Kommission herausgegebene - Leitfaden zur Transnationalen Kooperation heranzuziehen¹⁵.

Auf Ebene der – in EQUAL-EPs beteiligten – Organisationen sollen die EQUAL-Maßnahmen (nachhaltige) Effekte hinsichtlich der (nationalen und transnationalen) Vernetzung und Kooperationsbeziehungen sowie hinsichtlich eines gegenseitigen Know-How-Transfers und der Stärkung der Handlungskompetenz der PartnerInnenorganisationen erzielen. In der langfristigen Perspektive sollen durch diese Effekte Veränderungen in den institutionellen Routinen arbeitsmarktpolitisch relevanter Organisationen sowie Veränderungen in den Verhaltens-, Einstellungs- und Handlungsdispositionen der betreffenden AkteurInnen herbeigeführt werden.

¹⁴ Bergmann, N.; Pimminger, I.; Schmidt, E. (GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF/EBÖ): GeM Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in EQUAL-Entwicklungspartnerschaften, Wien 2004.

¹⁵ EU Kommission DG V: „EQUAL Guide for Transnationality“, S. 38 ff., Brüssel 2001. (http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/data/attachment/transnatguide_en.pdf)

Die nachstehende Tabelle enthält Beispiele für Indikatoren zur Bewertung der Netzwerkarbeit einer Entwicklungspartnerschaft und Vorschläge für geeignete Erhebungsmethoden.

Tabelle 2: Beispiele für Indikatoren zur Bewertung der Umsetzung von EQUAL-Maßnahmen

mögliche Indikatoren	Erhebungsmethode/ Informationsquellen
Anteil der PartnerInnen/ModulmitarbeiterInnen, die die Zusammenarbeits- bzw. Kommunikationsstruktur und -kultur innerhalb der EP positiv bewerten (z. B. in Hinblick auf gegenseitiges Vertrauen, Engagement, Identifikation mit den Projekten und Zielen der EP, Akzeptanz unterschiedlicher fachlicher Perspektiven und methodischer Arbeitsformen, klare Zuständigkeiten und Rollenstrukturen innerhalb der EP, Verhältnis zwischen ModulpartnerInnen, finanziell verantwortlichen und koordinierenden PartnerInnen, etc.)	Analyse von Sitzungsprotokollen, Befragung von PartnerInnen, ModulmitarbeiterInnen, teilnehmende Beobachtung bei Sitzungen/Workshops
Anteil der PartnerInnen/ModulmitarbeiterInnen, die die Koordination/das Management/die Projektfortschritte der Entwicklungspartnerschaft positiv bewerten	Befragung von PartnerInnen, ModulmitarbeiterInnen
Anteil der Befragten, die angeben, durch die Kooperation mit den (transnationalen) PartnerInnen neue (fachspezifische) Erkenntnisse, zusätzliche Kenntnisse und neue Kontakte gewonnen zu haben	Befragung von (strategischen/operativen/transnationalen) PartnerInnen, ModulmitarbeiterInnen
Anteil der befragten ModulmitarbeiterInnen, die angeben, im Rahmen von EQUAL neuartige – von bisheriger Routinepraxis abweichende – Aktivitäten durchzuführen bzw. experimentelle Aktivitäten umzusetzen	Befragung von PartnerInnen, ModulmitarbeiterInnen
Anteil der EntwicklungspartnerInnen, ModulpartnerInnen, MultiplikatorInnen, die angeben, dass sie im Zuge der Arbeit in der EP neue (organisatorische/methodische/inhaltliche) Kompetenzen bzw. neue Einfluss- und Partizipationsmöglichkeiten erworben/gewonnen haben	Befragung von EntwicklungspartnerInnen, ModulpartnerInnen, MultiplikatorInnen
Anzahl/Anteil von Angehörigen bzw. VertreterInnen der Zielgruppen, die bei der Planung, Koordination, Durchführung, Evaluierung der Maßnahmen und bei der Verbreitung ihrer Ergebnisse eingebunden werden	Dokumentenanalyse, Befragung von TeilnehmerInnen, PartnerInnen, MultiplikatorInnen, teilnehmende Beobachtung bei Sitzungen, Workshops, Maßnahmen
Zufriedenheitsgrad der in die Planung, Durchführung, Koordination und/oder Evaluierung eingebundenen Angehörigen bzw. VertreterInnen der Zielgruppen hinsichtlich der Zusammenarbeit mit anderen ProjektmitarbeiterInnen, LeiterInnen, KoordinatorInnen	Befragung von ZielgruppenvertreterInnen in der EP

5.3 Analyse der arbeitsmarktrelevanten Effekte und der Effizienz der Maßnahmen

Im Zuge von EQUAL sollen neue Ansätze ausgearbeitet werden, die sich für eine Weiterentwicklung bestehender arbeitsmarktpolitischer Instrumente, Methoden und Strukturen eignen. Dafür ist es notwendig, die – im Zuge der EQUAL-Maßnahmen erprobten – innovativen Ansätze in Hinblick auf ihre arbeitsmarktbezogenen Effekte systematisch zu überprüfen. Die Maßnahmen werden dabei hinsichtlich ihrer erwarteten und erzielten Outputs bzw. Ergebnisse bewertet. Es geht es um die Klärung der Frage, ob bzw. zu welchem Grad die festgesetzten Ziele der Entwicklungspartnerschaft erreicht wurden, und – insbesondere bei formativen Evaluierungsansätzen – um die Ursachen dafür, dass bestimmte Ziele nicht erreicht werden können/konnten. Die Analyse der Ergebnisse von EQUAL Maßnahmen umfasst folgende zentrale Aspekte:

Schwerpunkte der Analyse der Ergebnisse der Maßnahmen
Fallbeispiel regionale EQUAL-EP im Bereich innovative Qualifizierungsangebote für Migrantinnen zur Förderung der beruflichen Integration
- Vergleich der durchgeführten Aktivitäten (Anzahl der Schulungen, Kursstunden, Übungseinheiten, Produktion neuer Lehrmaterialien, etc.) mit dem Plansoll
- Erhebung der Effekte der EP-Aktivitäten auf die TeilnehmerInnen (Abschlüsse, Zertifikate, Kompetenzausweitung, soft outcomes, etc.)
- Vergleich der erzielten mit den geplanten Effekten auf TeilnehmerInnenebene, Bewertung der erreichten Ergebnisse unter Bezugnahme auf die eingesetzten Ressourcen (ggf. anhand eines Vergleichs mit den Kosten ähnlicher Maßnahmen)
- Reflexion der Erreichung globaler Ziele, langfristiger Auswirkungen, struktureller Veränderungen (Förderung der beruflichen Integration von Migrantinnen durch Qualifizierung, Sensibilisierung, nachhaltige Beratung, Abbau struktureller Benachteiligungen, Weiterentwicklung des regionalen Qualifizierungsangebotes etc.)
➤ Bewertung und Interpretation der arbeitsmarktrelevanten Ergebnisse und der Effizienz der durchgeführten Maßnahmen

Der Grad der Zielerreichung bzw. der Projektfortschritt wird in Form eines Soll-Ist-Vergleichs auf verschiedenen Ebenen des Zielsystems der Entwicklungspartnerschaft anhand unterschiedlicher Indikatorentypen festgestellt¹⁶ (vgl. Kapitel 3).

¹⁶ EU Kommission: Guidelines for systems of monitoring and evaluation of ESF assistance in the period 2000 – 2006 (S. 6-10), Brüssel 1999.

Output-Indikatoren sind quantitative Angaben zu den Aktivitäten der PartnerInnenorganisationen innerhalb der einzelnen Module für einen bestimmten Zeitraum und geben Aufschluss darüber, ob bzw. inwieweit die **operationellen Ziele** der Entwicklungspartnerschaft erreicht werden/wurden (Tabelle 3).

Output-Indikatoren werden direkt aus den Arbeitsplänen der EP abgeleitet, denn sie beziehen sich auf das, was im Zuge der Durchführung der EQUAL-Maßnahmen produziert bzw. angeboten werden soll, um die spezifischen Ziele der Entwicklungspartnerschaft zu erreichen und um die Gesamtstrategie der EP zu verwirklichen.

Tabelle 3: Beispiele für Outputindikatoren

mögliche Output-Indikatoren	Erhebungsmethode/ Informationsquellen
Anzahl der TeilnehmerInnen (z. B. an Qualifizierungs- oder Beratungsmodulen)	Dokumentenanalyse, Monitoringdaten, Quartals- und Jahresberichte
Anzahl der angebotenen Dienstleistungsangebote (z. B. Qualifizierung, Beratung)	
Anzahl der entwickelten Lehr- und Lernmaterialien, Curricula, Beratungs- oder Betreuungsleitfäden	
Anzahl der Vernetzungsaktivitäten, transnationalen Treffen	
Anzahl der Publikationen, Vorträge, Informationsveranstaltungen	

In Kombination mit **Input-Indikatoren**, welche sich auf die – für die Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaften eingesetzten – (finanziellen) Ressourcen beziehen, dienen Output-Indikatoren insbesondere der Bewertung der **Effizienz** von EQUAL-Maßnahmen. Anhand der Output-Input-Indikatoren (Verhältnis des produzierten Outputs bzw. der erzielten Ergebnisse im Vergleich zu den aufgewendeten Mitteln bzw. Inputs) kann eine Bewertung der Prozessqualität dahingehend vorgenommen werden, dass beurteilt wird, ob eine effektive Anwendung der verwendeten Mittel und Instrumente vorliegt oder nicht.

Ergebnisindikatoren geben Aufschluss darüber, ob bzw. inwiefern die **spezifischen Ziele** der Entwicklungspartnerschaft erreicht werden/wurden. Ergebnisindikatoren messen also die unmittelbaren Effekte der Maßnahmen auf Zielgruppen, Organisationen, Strukturen und (arbeitsmarktpolitische) Systeme. Grundsätzlich lassen sich demnach Ergebnisse (Effekte) von EQUAL-Maßnahmen auf Ebene der TeilnehmerInnen (im Sinne von Endbegünstigten) und MultiplikatorInnen sowie auf Ebene der beteiligten Organisationen feststellen.

Während *harte* Ergebnisse anhand konkreter objektiver Indikatoren gemessen werden, dienen subjektive (Selbst-)Einschätzungen und Bewertungen der TeilnehmerInnen oder der ModulmitarbeiterInnen der Feststellung von *weichen* Ergebnissen (*soft outcomes*)¹⁷.

In Bezug auf die **TeilnehmerInnen** von EQUAL-Maßnahmen werden *harte* Ergebnisindikatoren, wie Vermittlungsquoten, Abbruchraten (Drop-Outs) und Anteile von TeilnehmerInnen mit verbesserter Qualifikation, von *weichen* Ergebnisindikatoren, wie zum Beispiel dem Anteil von TeilnehmerInnen mit gesteigener Motivation und höherem Selbstvertrauen, unterschieden¹⁸.

Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL räumt diesen so genannten *soft outcomes* vor allem im Themenfeld „Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“ einen besonderen Stellenwert bei der Bewertung der Effektivität von EQUAL-Maßnahmen ein¹⁹. Die Erreichung von *soft outcomes* wird in Anbetracht der komplexen Problemlagen und prekären Arbeitsmarktsituation von benachteiligten (arbeitsmarktfernen) Gruppen und im Sinne des Empowerment-Ansatzes als notwendige Voraussetzung für die dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt und somit für die Annäherung an *harte Ziele* wie die Vermittlung in stabile und existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse anerkannt und gefördert²⁰.

Soft outcomes umfassen Aspekte der Stärkung des Potenzials bzw. der persönlichen und sozialen Ressourcen von EQUAL-TeilnehmerInnen. Je nach Zielgruppe können unterschiedliche *soft outcomes* bei der Bewertung von Maßnahmen relevant sein. Daher müssen bei der Auswahl und Definition von Indikatoren zur Messung von *soft outcomes* sowohl die (Zielgruppen-) spezifische Arbeitsmarktproblematik als auch die persönlichen bzw. sozialen Ressourcen der EQUAL-TeilnehmerInnen berücksichtigt werden. Im Sinne der EQUAL-Querschnittmaterie Gender Mainstreaming muss auch bei der Definition von *soft outcomes* und der Entwicklung von entsprechenden Indikatoren die **geschlechtsspezifische Dimension** der jeweiligen Arbeitsmarktproblematik berücksichtigt werden.

Ein wesentlicher Aspekt des Konzeptes der *soft outcomes* ist im Kontext von EQUAL die Verwirklichung von – auf die jeweiligen Potenziale und Ressourcen

¹⁷ Zu Erfolgsindikatoren in der Sozialen Arbeit s. auch: Norbert Herriger, Harro Dietrich Kähler in: http://www.socialnet.de/materialien/0309herrigerkaehler_erfolg.html

¹⁸ Institute for Employment Studies: Guide to Measuring Soft Outcomes and Distance travelled, Brighton 2000.

¹⁹ BM für Wirtschaft und Arbeit: Programmplanungsdokument EQUAL Österreich 2000-2006 (S. 126), Wien 2001.

²⁰ BM für Wirtschaft und Arbeit: Programmplanungsdokument EQUAL Österreich 2000-2006 (S. 46), Wien 2001.

der Zielgruppen abgestimmten – **Empowerment-Ansätzen**, wodurch das **Selbsthilfepotenzial** von benachteiligten Personen am Arbeitsmarkt nachhaltig gesteigert werden soll²¹.

Eine umfassende und präzise Einschätzung der *soft outcomes* erfordert Erhebungsinstrumente, die auf den jeweiligen Maßnahmenkontext und auf die spezifische Situation der TeilnehmerInnen abgestimmt sind.

Außerdem empfiehlt es sich, verschiedene Informationsquellen bzw. Erhebungsmethoden wie etwa Befragungen der TeilnehmerInnen und Dokumentationen der ModulmitarbeiterInnen zu kombinieren, um zu einer differenzierten Bewertung zu gelangen.

Indikatoren zur Messung von *soft outcomes* sind in der Regel auf Dimensionen der sozialen, organisatorischen, analytischen und persönlichen Kompetenzen angesiedelt²². Im Folgenden werden einige allgemeine Beispiele für Indikatoren zur Messung der *soft outcomes* aufgelistet, die für den jeweiligen Modul- bzw. TeilnehmerInnenkontext operationalisiert werden müssen.

²¹ Zur Dimensionierung von Empowerment-Effekten in "Selbstakzeptanz und Selbstwertüberzeugung", "internale Kontrollüberzeugung", „aktiver Umgang mit Problemen“ und „flexible Anpassung an Lebensumbrüche“ s. Norbert Herriger in: www.empowerment.de/grundlagentext.html.

²² Institute for Employment Studies: Guide to Measuring Soft Outcomes and Distance travelled (S. 2), Brighton 2000.

Tabelle 4: Beispiele für Indikatoren zur Feststellung von *soft outcomes*

mögliche Ergebnisindikatoren	Erhebungsmethode/ Informationsquellen
Anteil der TeilnehmerInnen mit gesteigerter Motivation	Befragung der TeilnehmerInnen, Analyse der Protokolle und Aufzeichnungen der ProjektmitarbeiterInnen
Anteil der TeilnehmerInnen mit gesteigertem Selbstvertrauen	
Anteil der TeilnehmerInnen mit verbesserten kommunikativen Kompetenzen (in Wort und Schrift)	
Anteil der TeilnehmerInnen mit verbesserten sozialen Kompetenzen (Teamfähigkeit, Umgang mit Autoritäten, interkulturelle Kompetenzen, etc.)	
Anteil der TeilnehmerInnen mit verbesserten praktischen Kompetenzen (Formulare ausfüllen, Lebenslauf anfertigen, Behördenwege erledigen, etc.)	
Anteil der TeilnehmerInnen mit verbesserter Selbstorganisation (Pünktlichkeit, Fehlzeiten, strukturiertes Arbeiten, etc.)	
Anteil der TeilnehmerInnen mit gesteigerter Bereitschaft zu Aus- bzw. Weiterbildung	
Anteil der TeilnehmerInnen mit konkreten beruflichen Plänen	
Anteil der TeilnehmerInnen, die weiterhin Maßnahmen besuchen wollen	
Anteil der TeilnehmerInnen mit gesteigerter Eigeninitiative in sozialen, behördlichen bzw. beruflichen Kontexten	
Anteil der TeilnehmerInnen mit (aus subjektiver Sicht) verbessertem Lösungspotenzial im privaten und beruflichen Bereich	
Anteil der TeilnehmerInnen, die angeben, sich über konkrete Schritte nach Ablauf der EQUAL-Maßnahmen im Klaren zu sein	

Ein wesentlicher Teil der Ergebnisevaluierung – so betont eine Interviewpartnerin – ist auch eine Selbstreflexion der Zielerreichung **globaler Ziele** einer EP, die man ihrer Erfahrung nach aufgrund der komplexen Anforderungen an die Abwicklung der Projekte schnell aus den Augen verliert. Obgleich eine Analyse der langfristigen Auswirkungen der Maßnahmen erst nach der Laufzeit der Entwicklungspartnerschaft erfolgen kann und somit den Rahmen der internen Evaluierungen sprengen würde, können interne Evaluierungen dabei unterstützen, gemeinsam die Auseinandersetzung mit der Gesamtentwicklung der EP und den Möglichkeiten bzw. Grenzen ihrer Wirkungsmacht zu strukturieren und systematisieren.

5.4 Analyse der Verbreitungsaktivitäten und des Transferpotenzials von EQUAL-Maßnahmen

EQUAL ermöglicht ein Experimentierfeld für die Entwicklung und Erprobung von Modellversuchen, welche letztlich von der experimentellen Ebene in bestehende arbeitsmarktpolitische Instrumente und Praxis transferiert werden sollen. So soll eine nachhaltige Ergebnissicherung gewährleistet werden, die ein zentrales Erfolgskriterium für das Programm EQUAL ist. Dieser Mainstreaming-Prozess ist ein integraler Bestandteil der Maßnahmenumsetzung im Rahmen von Aktion 3 und muss bereits auf Ebene der Entwicklungspartnerschaften so institutionalisiert und ausgestaltet werden, dass ein Beitrag zur Verankerung der Ergebnisse auf die entsprechenden Politikebenen und in EP-externen Praxisfeldern geleistet werden kann.

Hier geht es zunächst um die **Verbreitung** (Dissemination) von innovativen Ansätzen zur Reduzierung von Diskriminierung und Ausgrenzung am Arbeitsmarkt sowie von neuen Modellen zur Implementierung von Gender Mainstreaming, der Querschnittsmaterie IKT und des Empowerment-Grundsatzes. Diese Ansätze müssen an potentielle AnwenderInnen, politische AkteurInnen und eine breitere Öffentlichkeit kommuniziert werden. Dies kann durch die Veranstaltung von Pressekonferenzen, Workshops, Tagungen und Konferenzen sowie die Einrichtung von Websites, Publikationen, Pressemitteilungen u. a. erfolgen.

Der **Transfer** ist die Übernahme eines Handlungsansatzes oder Produktes in einen neuen Kontext, also in neue Anwendungsfelder, neue Zielgruppen oder neue (regionale oder situative) Rahmenbedingungen. Durch die Abwicklung von Maßnahmen in Entwicklungspartnerschaften, in denen potentielle AnwenderInnen (VertreterInnen der Fachebene, NGOs, transnationale PartnerInnen) sowie politische EntscheidungsträgerInnen (strategische PartnerInnen) vertreten sind, sollen nachhaltige Grundlagen für personen- und institutionenbezogenen Transfer geschaffen werden.

Als wesentlicher Erfolgsfaktor für Transferprozesse in die politische Ebene (vertikales Mainstreaming) sollte demnach von den EP-EvaluatorInnen die qualitative Ausgestaltung der Rolle der **strategischen** PartnerInnen bzw. der VertreterInnen der **regionalen Fachebene** berücksichtigt werden (s. auch Abschnitt 5.2). Darüber hinaus sollte der Transferprozess durch horizontales Mainstreaming auf Ebene der thematischen Netzwerke und transnationalen Kooperation forciert werden.

Eine weitere Voraussetzung für erfolgreiche Transferprozesse ist neben stabilen und fruchtbaren Kooperations- bzw. Austauschbeziehungen im Rahmen der Vernetzungsaktivitäten von EQUAL eine adressatInnengerechte Vermittlung der Ergebnisse und Prozesse der durchgeführten Maßnahmen.

Aus diesen Anforderungen für erfolgreiche Transferprozesse ergeben sich für die internen EP-Evaluierungen folgende Analyseschwerpunkte:

Schwerpunkte der Analyse der Verbreitungsaktivitäten und des Transferpotenzials
Fallbeispiel regionale EQUAL-EP im Bereich innovative Qualifizierungsangebote für Migrantinnen zur Förderung der beruflichen Integration
<ul style="list-style-type: none"> - Dokumentation der innovativen Qualifizierungsangebote hinsichtlich: <ul style="list-style-type: none"> ○ Darstellung der Ausgangslage, Beschreibung des Kontextes und der Zielgruppen der Qualifizierungsmaßnahmen ○ Beschreibung der innovativen Ansätze zur Qualifizierung von Migrantinnen (z. B. neue IKT-gestützte Lehrmethoden und -materialien zur Aneignung von fachsprachlichen Kenntnissen) und ihrer Umsetzungsbedingungen (z. B. Kleingruppenunterricht, Kinderbetreuungsangebote, muttersprachliche TrainerInnen mit frauenspezifischer Ausbildung und Unterrichtserfahrung, etc.) ○ Identifizierung von Erfolgsfaktoren, Darstellung der erzielten (harten und weichen) Ergebnisse, Bilanzierung der Möglichkeiten und Grenzen des entwickelten Ansatzes - Zielgruppen- bzw. transferadressatInnengerechte mediale Aufbereitung und (horizontale bzw. vertikale) Vermittlung der Maßnahmen an <ul style="list-style-type: none"> ○ die breite Öffentlichkeit ○ die jeweiligen Fachöffentlichkeiten ○ die betreffenden Zielgruppen ○ die relevanten politischen AkteurInnen
<p>➤ Bewertung bzw. Einschätzung der Verbreitungsaktivitäten an potenzielle InteressentInnen bzw. TeilnehmerInnen und TransferadressatInnen hinsichtlich ihrer Dokumentation und Aufbereitung, ihrer medialen Vermittlung, ihrer zeitlichen Abstimmung und ihrer Potenziale für vertikale und horizontale Transferprozesse</p>

Mögliche Indikatoren zur Bewertung der Verbreitungsaktivitäten der EP und zur Einschätzung des Transferpotenzials der EQUAL-Maßnahmen sind:

Tabelle 5: Beispiele für Indikatoren zur Bewertung der Verbreitungsaktivitäten und des Transferpotenzials von EQUAL-Maßnahmen

mögliche Indikatoren	Erhebungsmethode/ Informationsquellen
Anzahl von EP-externen (arbeitsmarktrelevanten) Organisationen bzw. AkteurInnen, welche die innerhalb der Entwicklungspartnerschaft entwickelten bzw. umgesetzten Modelle, Ansätze oder Methoden kennen/übernehmen (wollen)	Befragung von EP-externen (arbeitsmarktrelevanten) AkteurInnen/EntscheidungsträgerInnen
Anteil der EP-externen TeilnehmerInnen an Informationsveranstaltungen, Workshops, Tagungen, die diese Verbreitungsaktivitäten positiv (informativ/nützlich/etc...) bewerten	Befragung von EP-externen TeilnehmerInnen an Verbreitungsaktivitäten
Anzahl der Vorhaben für zukünftige (nationale und transnationale) Kooperationsformen nach Ende der EQUAL-Interventionen	Befragung der PartnerInnen, ModulmitarbeiterInnen, (trans)nationalen ExpertInnen, externen arbeitsmarktrelevanten AkteurInnen/EntscheidungsträgerInnen Dokumentenanalyse (Beiträge bei Konferenzen, Tagungen, etc.)
Anteil der befragten PartnerInnen/ModulmitarbeiterInnen/ExpertInnen/AkteurInnen, die die Chancen für über EQUAL hinausführende Kooperationsformen positiv beurteilen	
Anteil der befragten externen arbeitsmarktrelevanten AkteurInnen/EntscheidungsträgerInnen, die das Potenzial der Anwendung der entwickelten Lösungsansätze in regulärer Politik und Praxis positiv einschätzen	Befragung von EP-externen (arbeitsmarktrelevanten) AkteurInnen/EntscheidungsträgerInnen
Vorhandensein/Anzahl angebahnter Folgeprojekte	Befragung der EP-PartnerInnen, Koordination, finanzverantwortlichen PartnerInnen, etc.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass Transferprozesse komplexen Wirkungsbedingungen unterliegen, die eine konkrete Einschätzung des tatsächlichen Transferpotenzials im Rahmen einer Evaluierung erschweren. Transfereffekte dürften allerdings leichter erzielt werden, wenn folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- ⇒ Um die Präsenz der EQUAL-Maßnahmen, mögliche Sensibilisierungseffekte in der öffentlichen Wahrnehmung und das Interesse potentieller AnwenderInnen aufrecht zu erhalten, sollte die Disseminationsphase **frühzeitig** einsetzen und als **kontinuierlicher** Prozess gestaltet sein.

- ⇒ Eine genaue Beschreibung der Prozesse, Ergebnisse und Grenzen innovativer Arbeitsansätze gibt potenziellen AnwenderInnen und politischen EntscheidungsträgerInnen Aufschluss über die prinzipielle **Übertragbarkeit** der Ansätze und über ihre **Praktikabilität** unter spezifischen organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen. Diese Transparenz steigert die Akzeptanz innovativer Modelle durch TransferadressatInnen.
- ⇒ Der **Nutzen** der innovativen Lösungen für TransferadressatInnen sollte im Zuge der Verbreitungsaktivitäten genau spezifiziert werden. Dies schließt auch eine detaillierte Definition der Problematik auf den der Lösungsansatz abzielt, mit ein.
- ⇒ Transfereffekte lassen sich vermehrt in regionalen Kontexten feststellen, in denen **persönliche Kontakte** zu TransferadressatInnen bestehen. EQUAL bietet vielfältige Möglichkeiten für personenbezogene Transferansätze. Die Qualität der Kooperations- und Austauschbeziehungen in den EQUAL-Netzwerken ist daher für die Nachhaltigkeit der durchgeführten Maßnahmen von zentraler Bedeutung.
- ⇒ Sofern personelle und finanzielle Ressourcen es zulassen, empfiehlt es sich, im Sinne eines **Transfersupports**, potenziellen AnwenderInnen Beratungsleistungen für die Implementierung innovativer Modelle anzubieten.

Literatur

Bergmann, N. / Pimminger, I. / Schmidt, E. (2003): „Anregungen zur Implementierung von Gender Mainstreaming bei der Umsetzung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaften“ GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, EQUAL Büro Österreich, Wien.

Bergmann, N. / Pimminger, I. / Schmidt, E. (2004): „GeM Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in EQUAL-Entwicklungspartnerschaften“ GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF, EQUAL Büro Österreich, Wien.

Bortz, J. / Döring, N. (1995): „Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler“, Springer Verlag, Berlin, Heidelberg, New York.

Bundesministerium für soziale Sicherheit Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) (2003): Leitfaden zur Projektbearbeitung. Interne Arbeitsunterlage, Wien.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (2001): „EQUAL Österreich 2000-2006 – Programmplanungsdokument“, Wien.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (2004): EQUAL 2000 - 2006. Ergänzung zur Programmplanung zur 2. Runde EQUAL, Wien.

Dewson, S. / Eccles, J. / Tackey, N. D. / Jackson, A. (2000): „Guide to Measuring Soft Outcomes and Distance Travelled“, Institute for Employment Studies, Brighton.

ECOTEC Research and Consulting Limited (2002): „Guidance Note on Evaluation – EQUAL Support Unit Guidance Note to Development Partnerships (DPs)“, Birmingham.

EQUAL BÜRO ÖSTERREICH (2002): „EQUALdirectory – Die österreichischen Entwicklungspartnerschaften – Antragsrunde 2001“, Wien.

EQUAL BÜRO ÖSTERREICH (2002): „EQUAL Handbuch zur Vorbereitung der Aktion 2 und der Aktion 3“, Wien.

EQUAL BÜRO ÖSTERREICH (2003): Leitfaden zum Berichtswesen Aktion 2, 3, transnationale Zusammenarbeit, Wien.

EQUAL BÜRO ÖSTERREICH (2004): „Leitfaden zur Antragstellung auf Zulassung zur Antragsrunde 2 und auf finanzielle Förderung der Durchführung von Aktion 1“, Wien.

EQUAL BÜRO ÖSTERREICH (2004): Prüf- und Auswahlverfahren für die Zulassung von Entwicklungspartnerschaften zur Antragsrunde 2 und zur finanziellen Förderung der Durchführung von Aktion 1, Wien.

EU Kommission DG V (1997): „ADAPT Community Initiative: Guide to Self-Evaluation for Project Promoters“, Brüssel.

EU Kommission DG V (1997): „EMPLOYMENT Community Initiative: Guide to Self-Evaluation for Project Promoters“, Brüssel.

EU Kommission DG V (1999): „Guidelines for systems of monitoring and evaluation of ESF assistance in the period 2000 - 2006“, Brüssel.

EU Kommission DG V (2001): „EQUAL Guide for Transnationality“, Brüssel.

EU Kommission DG XIX (2003): „Evaluating EU Activities – A practical Guide for the Commission Services“, Brüssel.

Flick, U. / Kardorff, E. / Keupp, H. / Rosenstiel, L. / Wolff, S. (1995): „Handbuch Qualitative Sozialforschung“, Psychologie Verlags Union, Weinheim.

Friedrichs, J. (1990): „Methoden empirischer Sozialforschung“, Westdeutscher Verlag, Opladen.

Heiner, M. (Hrsg.) (1998): „Experimentierende Evaluation – Ansätze zur Entwicklung lernender Organisationen“, Juventa Verlag, Weinheim, München.

König, J. (2000): „Einführung in die Selbstevaluation – Ein Leitfaden zur Bewertung der Praxis Sozialer Arbeit“, Lambertus Verlag, Freiburg im Breisgau.

Müller-Kohlenberg, H. ; Beywl, W. (2002): „Standards für Evaluation der Deutschen Gesellschaft für Evaluation“. (www.degeval.de)

Schnell, R. / Hill, P. / Esser, E. (1999): „Methoden der empirischen Sozialforschung“, R. Oldenbourg Verlag, München, Wien.

Wottawa, H. / Thierau, H. (1998): „Lehrbuch Evaluation“, Verlag Hans Huber, Bern.