



Die Kurve kriegen

EVALUATION Wissenschaftliche Genauigkeit ist ein hehres Ziel der Wirkungsforschung. In abgespekter Version kann Evaluation aber auch den Nutzen von Weiterbildung anwendungsnah absichern.

Text: Ruth Lemmer

Jan Henning Meier zaubert das Jahr 1960 ins Foyer des AWO-Seniorenzentrums Altes Rathaus im niederrheinischen Voerde. Der junge Musiker stimmt ‚Die Liebe ist ein seltsames Spiel‘ von Connie Francis an – und nach Minuten summen einige Bewohnerinnen mit, bei anderen deutet ein Leuchten der Augen das Wiedererkennen an. Mit dem Oldie hat der Musikgeragoge, der den Mitarbeitern der Einrichtung den therapeutischen Gewinn von biografischer Arbeit mit Musik bei alten und demenzkranken Menschen nahebringen möchte, die Wartezeit bis zum Vorstellungsgespräch gut genutzt – für sich und für die im Foyer, die dankbar dafür sind, dass jemand den gleichförmigen Alltag unterbrochen hat.

Ein beeindruckendes Beispiel. Allerdings beantwortet es nicht die Frage, ob musikalische Interventionen von nachhaltigem Erfolg gekrönt werden. Investitionen in Weiterbildung sollten deshalb besser einer systematischen Evaluation unterzogen werden, um Nutzen vom Nice-to-have zu trennen. Schließlich sind Budgets begrenzt. „Evaluationen bieten sich immer an, um Vermutungen durch Fakten zu ersetzen“, sagt Professor Armin Schneider, der an der Hochschule Koblenz im Fachbereich Sozialwesen lehrt. „Aus meiner Beobachtung haben Evaluationen immer eine Eigendynamik und -wirkung“, ergänzt der Sozialforscher. „Allein die Tatsache, dass ich auf eine

Weiterbildung angesprochen werde, hat eine Wirkung, zumindest die, dass ich noch einmal darüber nachdenke.“

Genau da steht das Seniorenzentrum Altes Rathaus in Voerde. Im Frühjahr konnte Einrichtungsleiterin Dagmar Bals im Rahmen des AWO-Personalentwicklungsprojekts ‚Gold in den Köpfen‘ als Extra ‚Musikgeragogik für Alltagsbegleiter‘ anbieten. Erste Befragungen der Teilnehmer ergaben, dass die Traute steigt, mit Demenzen zu singen – und zwar Lieder, die positive Erinnerungen wecken und eine entspannte Stimmung erzeugen. Der Dozent erhielt durch die Bank gute Noten. Die Alltagsbegleiterinnen hatten gelernt, biografische Besonderheiten zu beachten: Wer nach dem Weltkrieg aus Schlesien vertrieben wurde, bei dem wecken russische Lieder möglicherweise Ängste. Melodien der Don Kosaken werden also besser durch Connie Francis und ihre Schlagerkollegen ersetzt.

Fakten statt Vermutungen

Die Gespräche über den Erfolg des Seminars legten allerdings eine Veränderung nahe: Im nächsten Seminar werden auch Pflegekräfte dabei sein, um die Arbeit mit demenzkranken Menschen gemeinsam zu gestalten. Gespräche über das, was vom Seminar übrig bleibt, oder die Evaluation der Maßnahme, wie es die Wissenschaftler nennen, bestimmen über den Fortbildungsplan. Trainer, Methode, Inhalt und Anwendbar-

keit werden bewertet. Professor Schneider weist darauf hin, dass Evaluationen, die nicht streng wissenschaftlich, sondern vom Veranstalter anwendungsbezogen durchgeführt werden, Grenzen haben: „Gerade im Feld des Bildungswesens ist nicht alles exakt messbar.“

Dennoch ist die Selbstevaluation eine preiswerte und praktikable Möglichkeit, die Wirkung von Weiterbildung und Personalentwicklungsmaßnahmen einzuschätzen. Das Gold in den Köpfen will schließlich geschürft werden und die Entscheidung, wer zu welcher Schulung gehen sollte, muss jeder Einrichtungsleiter treffen. In dem Gold-Projekt der Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Niederrhein in Essen wird ein besonderes Augenmerk auf Mitarbeiter mit Migrationshintergrund gelegt, die beim Aufstieg möglicherweise leichter übersehen werden. Aber auch alle anderen Beschäftigten, die ihr eigenes Können bisher unter den Scheffel stellten, werden angesprochen. ‚Nachwuchs fördern – Vielfalt stärken‘ lautet der Unter-

titel des Projekts, das mit Geldern aus dem Europäischen Sozialfonds im Rahmen von ‚Rückenwind‘ 2010 startete und im Sommer vom Bundesverband der Personalmanager bpm mit dem Award 2012 ausgezeichnet wurde.

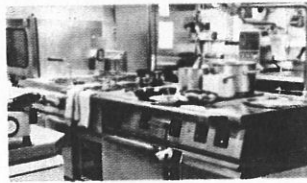
Projektleiterin Tamara Zeidler entdeckt mit Kompetenzchecks unerkannte Talente, will individuelle Karrieren und Fähigkeiten fördern. Die Sozialwissenschaftlerin mit Erfahrung in Personalentwicklung aus der Pharmaindustrie und einem Gleisbauunternehmen arbeitet eng mit den Einrichtungsleitern zusammen, kann den Mitarbeitern aber freier begegnen als die. Die 43-Jährige: „Ich habe disziplinarisch keine Macht über die Menschen, deshalb können wir offen über berufliche Wünsche sprechen.“ Und: Für den Kompetenzcheck haben sich die Beschäftigten freiwillig gemeldet – immerhin 60 bisher.

Auch kostenlose Kurse zusätzlich zu denen, die die gesetzlichen Vorgaben verlangen, konnten soziale Einrichtungen der AWO Niederrhein und Mittelrhein über



Sozialforscher Schneider, Leiterin Bals, Projektleiterin Zeidler:
Praktikable Möglichkeit, die Wirkung von Weiterbildung und Personalentwicklung richtig einzuschätzen

www.edg-leasing.de



EDG Leasing GmbH

Ein Tochterunternehmen der Evangelische DarlehnsGenossenschaft eG

Ihr Leasingexperte für die Sozialwirtschaft & das Gesundheitswesen

Die EDG Leasing GmbH kommt aus dem **kirchlich-sozialen Bereich** und kennt daher bestens die Wünsche, Besonderheiten und hohen Anforderungen der Kunden aus Sozialwirtschaft und Gesundheitswesen.

Ausschließlich haben wir uns auf dieses Klientel spezialisiert. Wir finanzieren fast alle mobilen Wirtschaftsgüter, die von der Sozialwirtschaft und dem Gesundheitswesen benötigt werden, zum Beispiel:

**Einrichtungen, Küchen- und Wäschereiausstattungen,
EDV und Kommunikationstechnik, Maschinen, Fahrzeuge,
medizinische Großgeräte**

Über die Hälfte der durch Fremdkapital finanzierten Anlageinvestitionen wurden 2011 über Leasing abgewickelt. Auch für Organisationen und Unternehmen aus dem sozialen Bereich ist Leasing eine hochinteressante Finanzierungsalternative, die Ihnen zahlreiche Vorteile bietet.

Ihre Ansprechpartner vor Ort:

Nordrhein Westfalen

Peter Marek
0160/90455344
0431/6632 48-45
0431/6632 48-47
peter.marek@edg-leasing.de

Neue Bundesländer/Berlin

Peter Hipp
0160/97224643
033200/526349
033200/526357
peter.hipp@edg-leasing.de

Südwestdeutschland

Klaus Jaxtheimer
0160/90455344
0431/6632 48-46
0431/6632 48-49
klaus.jaxtheimer@edg-leasing.de

Zentrale/Norddeutschland

Wolfgang Luda
0160/90168474
0431/6632 48-30
0431/6632 48-48
wolfgang.luda@edg-leasing.de

Bayern

Michael Prochazka
0160/94498899
0431/6632 48-43
0431/6632 48-44
michael.prochazka@edg-leasing.de

So wird es gemacht

- Ziele und Zweck vor Beginn definieren: Veränderungen kann man für Bewohner, Mitarbeiter oder Angehörige anstreben.
- Teilnehmerkreis festlegen: Egal, ob ein Teilnehmer oder mehrere - die Wirksamkeit kann bewertet werden.
- Methoden bestimmen: Gängig sind Fragebogen, Interview und Beobachtung.
- Zwei, besser drei Zeitpunkte für die Evaluation fixieren: vor der Maßnahme, im Anschluss sowie mit einigen Wochen Abstand. Fremdfaktoren, die eine Veränderung beeinflussen können, sollten ausgeschlossen oder bedacht werden.

das Projekt beantragen. Darunter Kommunikation mit Demenzkranken, mit Angehörigen, mit Kollegen. Wie kommt Information dort an, wo sie hingehört? Diese Frage ist so entscheidend wie ein Gesprächstraining für Konfliktsituationen. Einrichtungsleiterin Bals nennt ein nahe liegendes, aber manchmal schwer zu realisierendes Ziel: „Es gilt, die persönliche Lebenserfahrung auf die eigene Professionalität zu übertragen.“ Verstellen soll sich niemand, aber vielleicht gelassener reagieren, wenn Angehörige oder Bewohner mal keinen guten Tag haben, sondern angriffslustig oder in Meckerlaune sind – was für einen kundenorientierten Mitarbeiter höchstens ein schwieriger emotionaler Sachverhalt sein darf, den es zu klären gilt.

Fortbildung soll Wirkung haben

Dagmar Bals, die das Alte Rathaus seit zwei Jahren leitet, kennt die Einrichtung und ihre Mitarbeiter bis in den letzten Winkel und in die letzte Seele. Sie startete dort vor 21 Jahren im Sozialen Dienst, nachdem sie physikalisch-technische Assistentin gelernt, ihr Fachabitur nachgeholt und Sozialwissenschaften studiert hatte. Die 52-Jährige erhebt im Sommer gemeinsam mit ihren Führungskräften in der Pflege, dem Sozialdienst, der Küche, der Hauswirtschaft und der Verwaltung, welche Qualifizierung im kommenden Jahr notwendig ist. Ihre Erfahrung mit dem Qualitätsmanagement erleichtert ihr

die Überprüfung von Notwendigkeiten. Ein Fragebogen über die Erwartungen und Ziele vor, einer über Erfahrungen direkt danach, dazu mit etwas zeitlichem Abstand ein Fragebogen dazu oder Gespräche darüber, was vom Seminarstoff in den Köpfen bleibt und was im Arbeitsalltag genutzt wird – dieser Dreischritt kann schon die Basis für eine Entscheidung abgeben, ob der Trainer gewechselt oder das Seminar gekappt wird oder ob auch andere Mitarbeiter den Kurs belegen, weil er die Arbeit verbessert oder erleichtert.

„Fortbildung darf nicht verpuffen“, sagt Einrichtungsleiterin Bals. Und das nicht nur wegen der Kosten, sondern auch, weil die Kollegen die Arbeit für den mitmachen müssen, der auf Schulung ist. „Wir wollen wissen, ob die Zielgruppen Bewohner, Mitarbeiter und Angehörige eine Wirkung feststellen.“

Vier Gütekriterien

Genau deshalb hat Projektleiterin Tamara Zeidler kontinuierlich mit den Teilnehmerinnen Kontakt – mit denen, die unter ihrer Anleitung einen Kompetenzcheck gemacht haben, wie mit Heimleitern, welche die Entwicklung ihrer Mitarbeiter verfolgen. Nicht immer lässt sich die Wirkung so plastisch nachweisen, wie bei der Krankenpflegerin, deren ausländischer Abschluss im Projekt aufgeschlüsselt und schließlich anerkannt wurde und die jetzt Altenpflege aufsattelt. Häufiger standen bei bisher 60 Kompetenzchecks die Erarbeitung der eigenen Qualifikation im Vordergrund und die Ermutigung, sich fortzubilden oder auf Stellen zu bewerben – auch wenn sie in einem anderen AWO-Haus angeboten werden.

Zum Abschluss ihres Projektes wird Zeidler die Eindrücke systematisch auswerten und qualitative Interviews führen. Sie ist dabei guter Hoffnung beweisen zu können, „dass Mitarbeiter, die selbstbewusst ihr Können einschätzen, ihre Arbeit motivierter und noch besser machen – und sich einen Aufstieg zutrauen“. Sie geht ganz offen an die Überprüfung ihrer These heran und ebenso offen begegnet sie den Teilnehmern. Transparenz hat für Zeidler Gewicht. Und auch für Wissenschaftler Schneider, der betont: „Als Maßstab für Evaluation aller Art gelten vier Gütekriterien: Durchführbarkeit, Fairness, Nützlichkeit und Gültigkeit.“

Der Finanzkommentar



Förderexperte Torsten Schmotz

Bessere Aussichten mit Kooperationsprojekten

In vielen Ausschreibungen werden Sie als Antragsteller aufgerufen, Ihr Vorhaben als Kooperationsprojekt zu entwickeln. Sie fragen sich vielleicht, warum das vorteilhaft sein soll, wenn doch die Zusammenarbeit verschiedener Organisationen Mehraufwand verursacht und nicht wenige Kooperationsprojekte scheitern?

Die Zuschussgeber möchten mit ihren Förderprogrammen spezifische Ziele erreichen. Sie wollen etwa neue Therapieformen in der Altenpflege erproben, das Verhalten der Bevölkerung in Bezug auf Zuwanderung verändern oder das bürgerschaftliche Engagement in einem Stadtteil verbessern. Dabei sind solche Vorhaben interessant, die eine breite Wirkung entfalten und gut in den gesellschaftlichen und fachlichen Kontext eingebunden sind. Das lässt sich durch mehrere Träger meist besser abdecken als nur durch eine Organisation. Letztlich dient es der Risikominimierung, sein Geld nicht nur einer Organisation zu überlassen, sondern die Verantwortung an mehrere Träger zu übertragen. Aber auch für den Träger kann eine Kooperation Vorteile bringen: Die personellen und finanziellen Ressourcen werden entlastet, das Risiko wird auf mehrere Schultern verteilt, man gewinnt zusätzliches fachliches Know-how oder der Zugang zu den Zielgruppen eines Projekts wird einfacher. Eine Kooperation kann also nicht nur die Förderchancen in vielen Programmen erhöhen, sondern auch wichtige Vorteile für die eigene Organisation sichern.

Torsten Schmotz ist Inhaber des Beratungsunternehmens Förder-Lotse in Neuendettelsau