

Indikatoren für Wirksamkeit entwickeln: Wirkungsorientiertes Monitoring

Umsetzungsbegleitung BTHG

Digitale Fachveranstaltung

„Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen in der Eingliederungshilfe“

Sebastian Ottmann M.A. | Kompetenzzentrum Wirkungsorientierung in der Sozialen Arbeit

Anne-Kathrin Helten M.Sc. | Kompetenzzentrum Wirkungsorientierung in der Sozialen Arbeit

15. März 2023

Wirkung vs. Wirksamkeit

Individuelle Perspektive

Wirkung

Angebotsbezogene (Institutionelle) Perspektive

Wirksamkeit

Empirische

Aussage über...

...erzielte Wirkungen beim LB.

...konzeptionell beabsichtigtes Zusammenwirken von LE und LB.

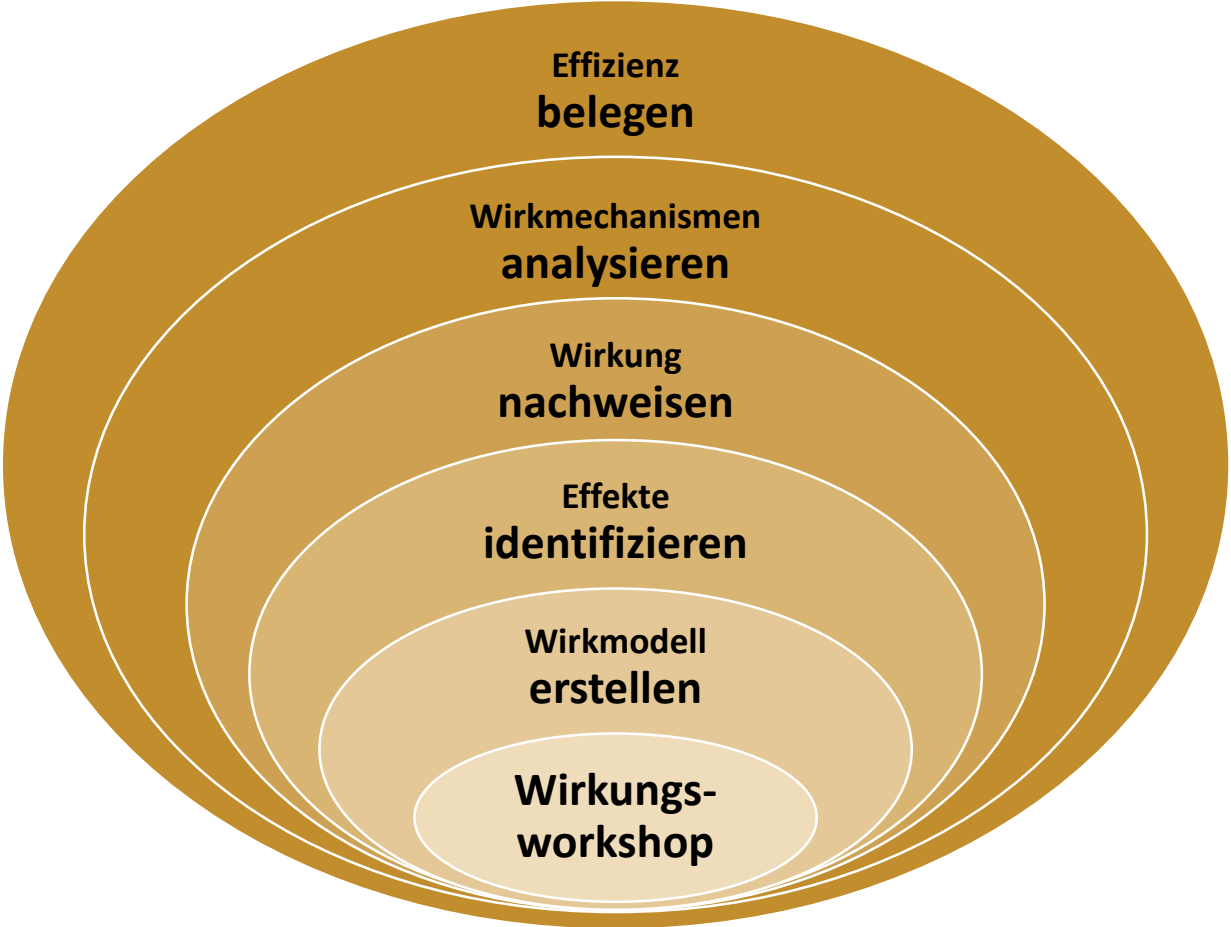
...die Gewährleistung der wirksamen Erfüllung eines Auftrages zwischen LT und LE.

Grundlagen

Bedarfsermittlung und/oder Gesamtplan

Wirkmodell des Angebotes

IPE Wirkungsradar



Ottmann & König, 2018, 2019

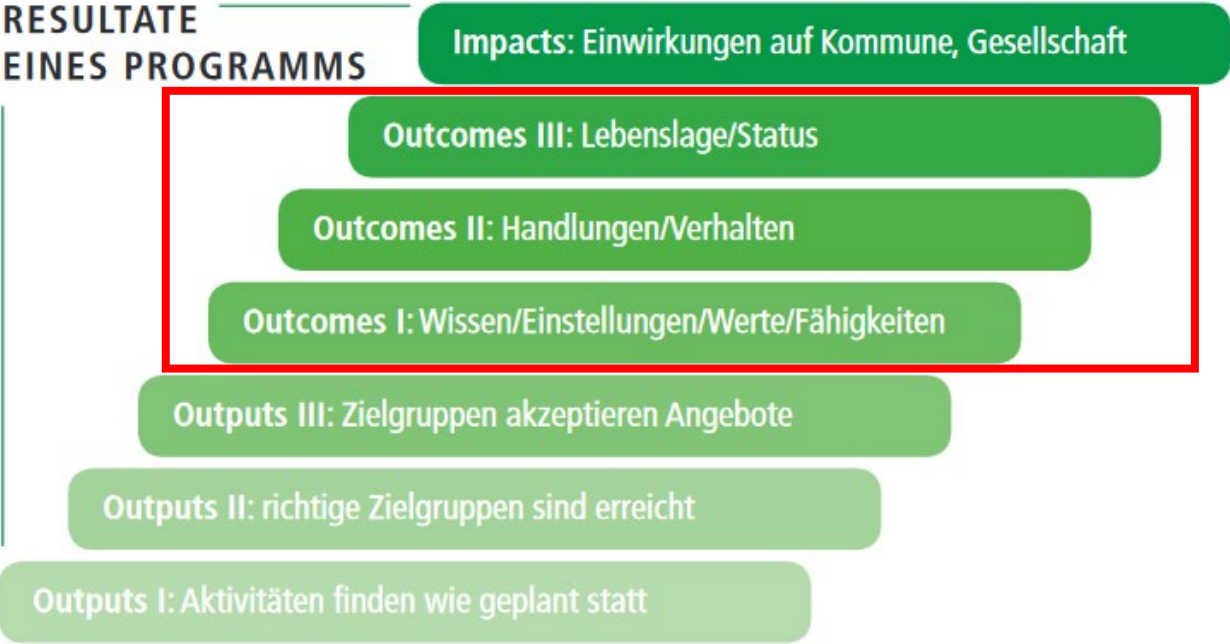
Wirkmodelle....

...kann man als „eine logische, grafisch aufbereitete Darstellung dessen, wie ein Programm [oder eine Maßnahme] unter gewissen Rahmenbedingungen theoretisch oder empirisch funktioniert“ (Rauscher et. al. 2015, S. 43) verstehen.

...dient dazu **Wirkannahmen darzustellen**, wie es z. B. in der Handreichung der BAGüS gefordert und in den Eckpunkten des Deutschen Vereins empfohlen wird.

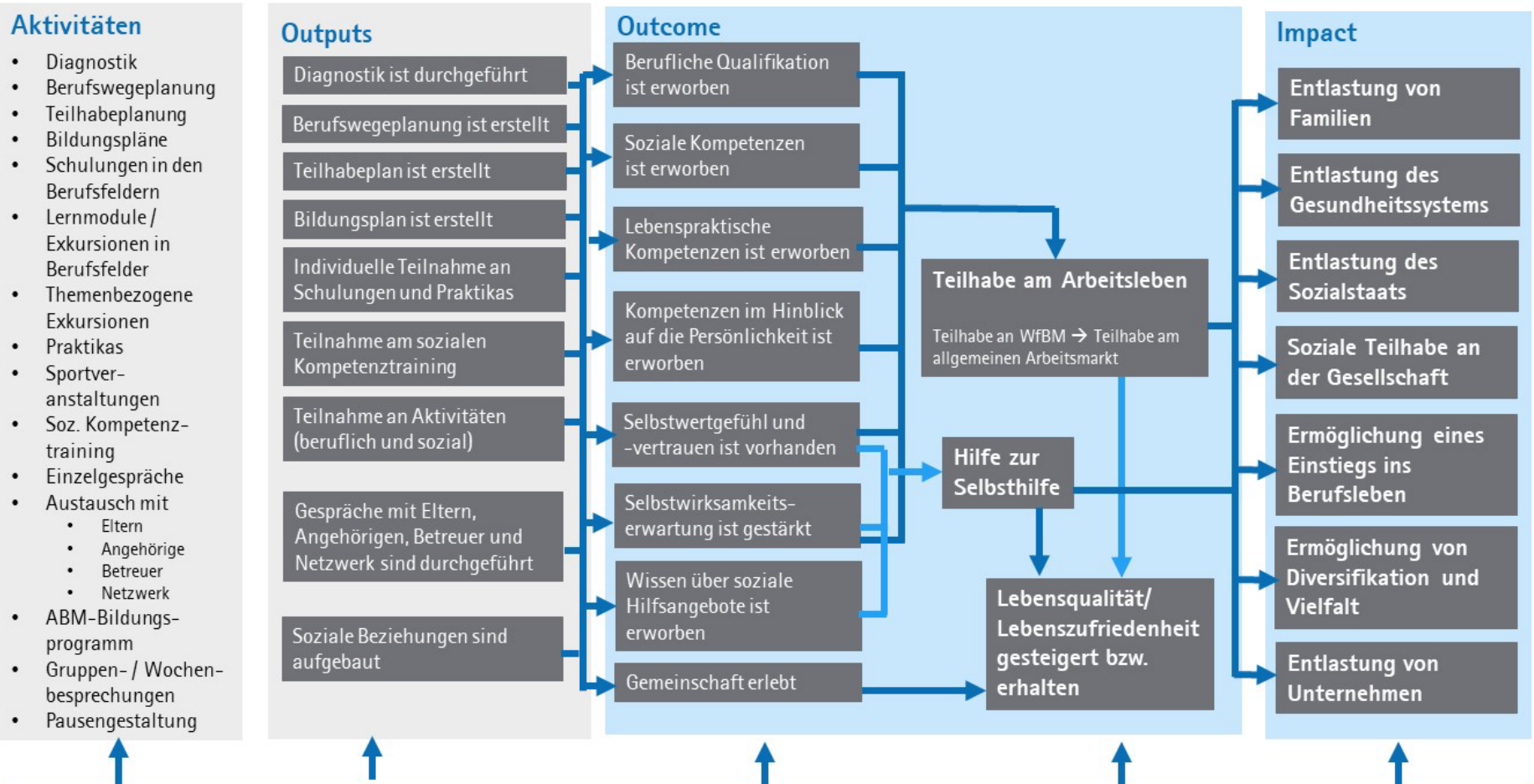
...sind die **theoretische Grundlage** für jede **Wirkungsanalyse**.

Wirkungen stufenweise definieren!



Quelle: Beywl & Niestroj, 2009, S. 145

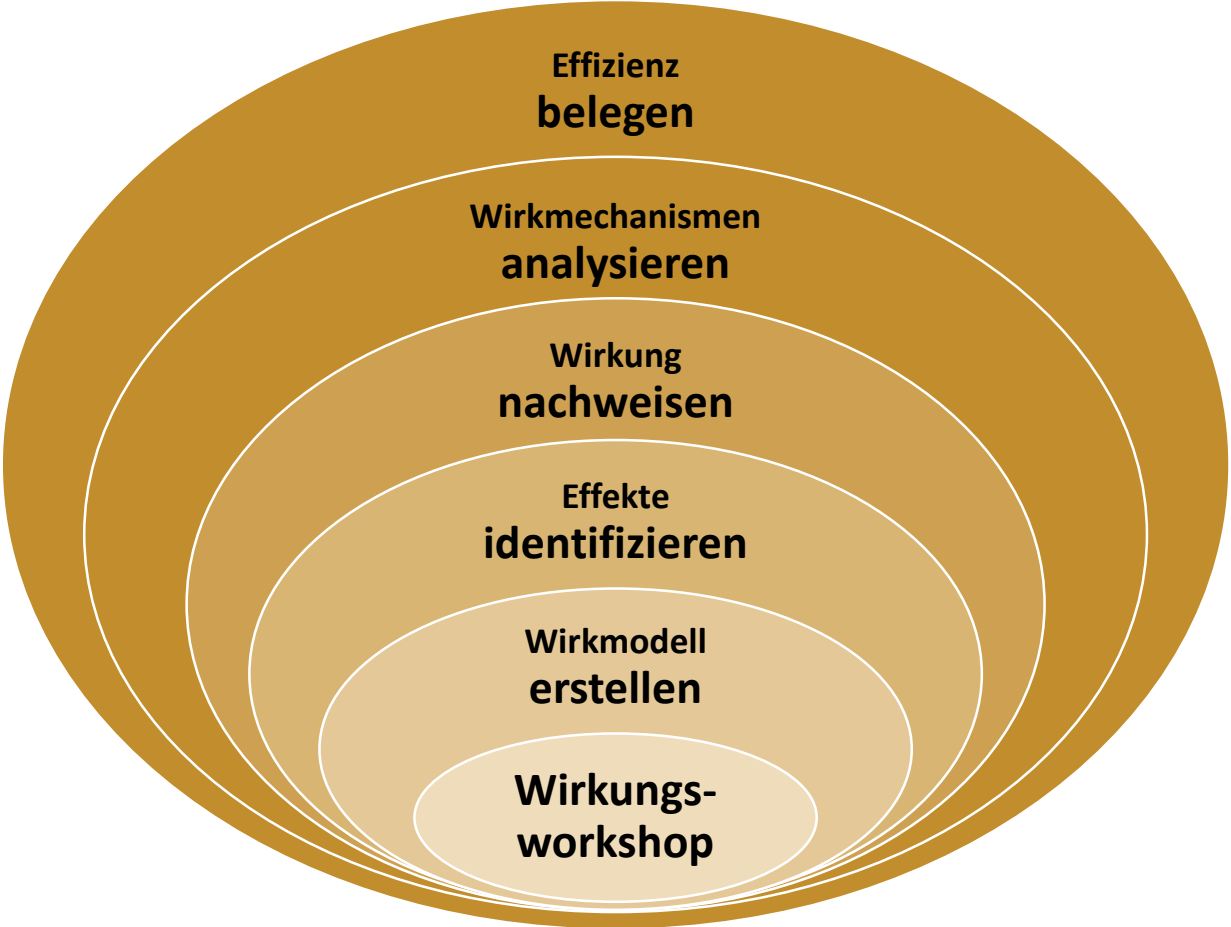
Wirkmodell Berufsbildungsbereich (BBB)



Kontext und Außeneinflüsse Außeneinflüsse die auch einen Einfluss auf die erzielte Wirkung haben werden mit (A) gekennzeichnet.

<p>Incomes d. Klientinnen und Klienten (ausgewählte Punkte)</p> <ul style="list-style-type: none"> Wohnsituation Soziales Umfeld Familiäres Umfeld Sinnesbehinderung Körperliche Verfassung (u. a. körperliche Behinderung) Lebenskrise Motivation 	<p>Input</p> <ul style="list-style-type: none"> Personelle Ausstattung Räumliche Ausstattung Praktikumsstellen Öffentlichkeitsarbeit Ehrenamt Netzwerk Technische Ausstattung 	<p>Struktur</p> <ul style="list-style-type: none"> Ganzheitlicher Blick Commitment zw. Den Personen Regelmäßige Teambesprechungen Fallbesprechungen bei Bedarf Teilhabe- und Bildungsplanung Eingangsverfahren mit Diagnostik Supervision 	<p>Kontext</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesellschaftliche Entwicklung Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt Leistungsvereinbarung Infrastruktur
--	---	---	---

IPE Wirkungsradar



Ottmann & König, 2018, 2019

Wirkungsorientiertes Monitoring

Monitoring: Die Erhebung von Daten zu aufeinander folgenden Zeitpunkten zu gleichen Merkmalen eines Programmes (vgl. EValWiki,2015).



- Erhebungsdesign mit mind. zwei Messzeitpunkten (am Anfang und Ende einer Maßnahme)



- Erhebungsdesign kann durch weitere Erhebungszeitpunkte ergänzt werden

Indikatoren

Quantitative Indikatoren

z. B. Übergangsquote in den
allgemeinen Arbeitsmarkt

Vorteil: „schnelle“ Erfassung möglich

Nachteil: Aussagekraft beschränkt

Qualitative Indikatoren

z. B. Kompetenzerwerb der
Teilnehmenden

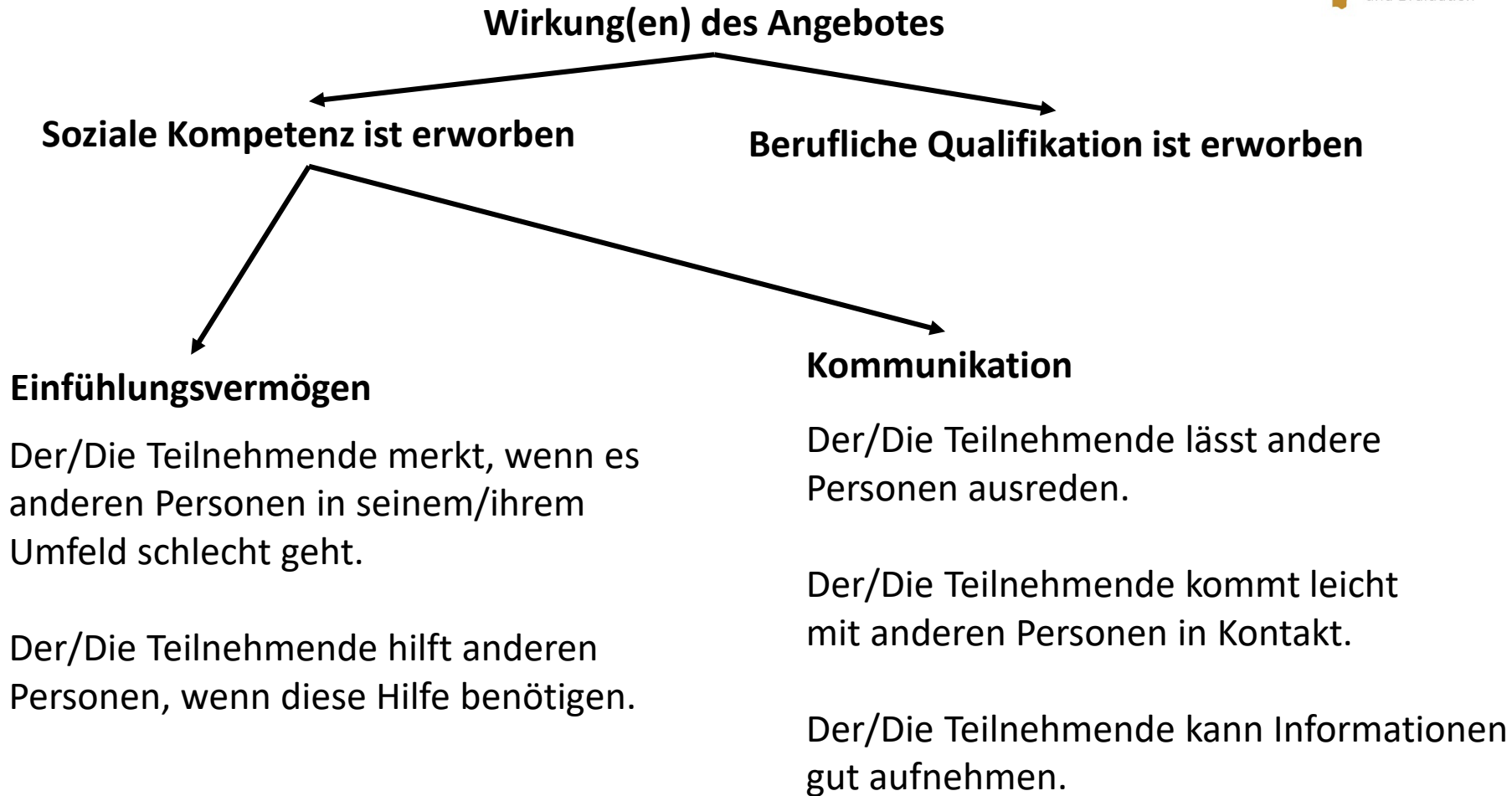
Vorteil: Darstellung der
pädagogischen Arbeit möglich

Nachteil: Erhebungsaufwand höher



**Um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten sollten beide Arten von
Indikatoren in einer Wirkungsanalyse berücksichtigt werden!**

Operationalisierung – Beispiel BBB



Fremd- und Selbsteinschätzung Berufsbildungsbereich

Fremdeinschätzung:

Bitte geben Sie eine Einschätzung zu den Items im Bereich **Einfühlungsvermögen (d7/d6)** ab:

	Trifft überhaupt nicht zu (0 - 5 %)	Trifft eher nicht zu (5 - 24 %)	Weder noch (25 - 49 %)	Trifft eher zu (50 - 95 %)	Trifft voll und ganz zu (96 - 100 %)	Nicht beurteilbar
<u>Der/Die Teilnehmende merkt, wenn es anderen Personen in seinem/ihrer Umfeld schlecht geht.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>Der/Die Teilnehmende hilft anderen Personen, wenn diese Hilfe benötigen.</u>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>







Entwicklung von Ankerbeispielen zur Unterstützung bei der Einwertung

- Trifft überhaupt nicht zu: TN arbeitet immer zu langsam und die Produktionsabläufe kommen hierdurch durcheinander.
- Trifft voll und ganz zu: TN arbeitet immer in der nötigen Geschwindigkeit. Es gibt keine Probleme mit nachgelagerten Tätigkeiten.

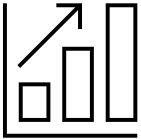
Fremd- und Selbsteinschätzung Berufsbildungsbereich

Selbsteinschätzung:

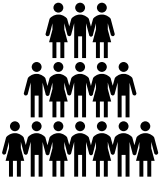
Bitte wählen Sie zu jeder Aussage den Kreis aus, der aus Ihrer Sicht am besten dazu passt.

	 nie	 manchmal	 oft	 immer	weiß ich nicht
In schwierigen Situationen weiß ich was zu tun ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meisten Probleme bei der Arbeit kann ich selbst lösen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die meisten Probleme, die nichts mit der Arbeit zu tun haben, kann ich selbst lösen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anstrengende Aufgaben kann ich gut lösen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komplizierte Aufgaben kann ich gut lösen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann meine Entscheidungen alleine treffen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn über ein Thema gesprochen wird, weiß ich was ich dazu sagen soll.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wann ist eine Veränderung eine Veränderung?



Wie **hoch** soll die Veränderung ausfallen?



Bei **wie vielen** Personen soll die Veränderung auftreten?



Wann soll die Veränderung eintreten?

Wirkungsplausibilisierung

- Wirkungsplausibilisierung (vgl. Balzer 2012; Balzer & Beywel 2015) als Methode, sofern kein Vergleichsgruppendesign realisiert werden kann.
- **Fragen** die beantwortet werden sollen:
 - Welchen Anteil hat das Angebot/die Maßnahme an den gefundenen Effekten?
 - Welche weiteren Faktoren gibt es?
- Mögliche **Methoden**:
 - Workshops mit Fachkräften
 - Interviews mit Nutzer*innen
 - Gemeinsame Diskussion und Interpretation mit örtlichen Träger
 - Abgleich mit Ergebnissen aus anderen Studien und Forschungsarbeiten

Wirkung vs. Wirksamkeit



Wirkung



Wirksamkeit

Überprüfung
Zielerreichung
Bedarfsermittlung
bzw. Gesamtplan
→ **Effekt**

Erfassung von
definierten Wirkungen
bei der Zielgruppe mit
einem
wirkungsorientierten
Monitoring → **Effekt**

Wirkungsplausibilisierung der
gefundenen Effekte →
Plausibilisierte Wirkung

Zuordnung der individuellen plausibilisierten
Wirkungen zu definierten Outcomes im Wirkmodell

Soll-Ist-Abgleich der plausibilisierten
Wirkung (Aggregation)
Einschätzung des Anteils des Angebotes
an den gefundenen Wirkungen und Analyse
von strukturellen Merkmalen
→ **Wirksamkeit**

vgl. Ottmann, Helten & König, 2023

Voraussetzung: Partizipation und regelmäßiges Format



Ziele:

- Sichtung bestehender Daten und Ergebnisse
- Interpretation und Handlungen ableiten
- Gemeinsamer Austausch über Ergebnisse

Voraussetzung:

- Klare Regeln für den Austausch
- Positive „Fehlerkultur“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und Mitarbeit!

Zum Nach- und Weiterlesen:

Ottmann, S., Helten, A.-K. & König, J. (2023). Wirkung und Wirksamkeit in der Eingliederungshilfe – ein Vorgehen für die Praxis. *Forschung, Entwicklung, Transfer – Nürnberger Hochschulschriften*, 64.
<https://doi.org/10.17883/fet-schriften064>

Literatur

- Balzer, L. (2012). Der Wirkungsbegriff in der Evaluation - eine besondere Herausforderung. In G. Niedermair (Hrsg.), *Evaluation als Herausforderung der Berufsbildung und Personalentwicklung* (1. Auflage, S. 125–141). Linz: Trauner.
- Balzer, L. & Beywl, W. (2015): evaluiert. Planungsbuch für Evaluationen im Bildungsbereich. Bern: hep Verlag.
- Beywl, W. & Niestroj, M. (2009). Der Programmbaum. Landmarke wirkungsorientierter Evaluation. In W. Beywl & M. Niestroj (Hrsg.), *Das ABC der wirkungsorientierten Evaluation: Glossar - deutsch/englisch - der wirkungsorientierten Evaluation* (2. Auflage, S. 137–149). Köln: Univation - Inst. für Evaluation Dr. Beywl und Associates.
- EvalWiki. (2015). Monitoring (21. Februar 2015). Zugriff am 7.6.2018. Verfügbar unter: https://eval-wiki.org/w_glossar/index.php?title=Monitoring&oldid=1363
- Ottmann, S., Helten, A.-K. & König, J. (2023). Wirkung und Wirksamkeit in der Eingliederungshilfe - ein Vorgehen für die Praxis. *Forschung, Entwicklung, Transfer - Nürnberger Hochschulschriften*, 64. <https://doi.org/10.17883/fet-schriften064>
- Ottmann, S. & König, J. (2018). Was wirkt wie? – Konzeptionelle Überlegungen zur Messung und Analyse von Wirkungen in der Sozialen Arbeit. *Der Wirkungsradar des Instituts für Praxisforschung und Evaluation der Evangelischen Hochschule Nürnberg. Forschung, Entwicklung, Transfer - Nürnberger Hochschulschriften*, 29. doi: [10.17883/fet-schriften029](https://doi.org/10.17883/fet-schriften029)
- Ottmann, S. & König, J. (2019). Wirkungsanalyse in der Sozialen Arbeit. Differenzierung ist nötig. *Soziale Arbeit*, 68(10), 368–376.
- Ottmann, S., König, J. & Gander, C. (2021). Wirkungsmodelle in der Eingliederungshilfe. *Zeitschrift für Evaluation*, 20(2), 317–331. <https://doi.org/10.31244/zfe.2021.02.04>
- Rauscher, O., Mildenerger, G. & Krlev, G. (2015). Wie werden Wirkungen identifiziert? Das Wirkungsmodell. In C. Schober & V. Then (Hrsg.), *Praxishandbuch Social Return on Investment: Wirkung sozialer Investitionen messen* (S. 41–57). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.