

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Frank Luschei, Achim Trube

Evaluation und Qualitätsmanagement in der
Arbeitsmarktpolitik – Einige systematische
Vorüberlegungen und praktische Ansätze zur
lokalen Umsetzung

33. Jg./2000

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-Heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Evaluation und Qualitätsmanagement in der Arbeitsmarktpolitik – Einige systematische Vorüberlegungen und praktische Ansätze zur lokalen Umsetzung

Frank Luschei und Achim Trube*

Die Abhandlung befasst sich in ihrem ersten Teil mit dem Verhältnis von Evaluation und Qualitätsmanagement in der Arbeitsmarktpolitik. Die Überlegungen zu diesem Punkt beziehen sich im Wesentlichen darauf, dass eindimensionale Evaluationsansätze, die sich allein auf die Ergebnisse von Eingliederungsbilanzen stützen, sowohl wissenschaftlich als auch sozialpolitisch und vor allem erkenntnispraktisch problematisch sind. Wissenschaftlich sind sie zweifelhaft, weil sie sich nur mit intendierten Wirkungen, jedoch in keiner Weise mit nicht-intendierten Effekten in den Untersuchungen beschäftigen; sozialpolitisch sind sie kontraproduktiv, da der ausschließliche Blick auf Einmündungsquoten bei der Teilnehmersauswahl für Maßnahmen zur „Besten-Rekrutierung“ führt - also die allokativen Effizienz suboptimal verläuft; erkenntnispraktisch sind sie oft nur wenig brauchbar, da hier zumeist kaum Hinweise gegeben werden, aus welchen Gründen Eingliederungsprozesse mehr oder weniger gut verlaufen sind. Vor diesem Hintergrund plädiert der Aufsatz für ein *polyvalentes* Evaluationskonzept, das auch und gerade im Sinne eines Qualitätsmanagements nicht nur auf Ergebnisse / Produkte (z.B. Arbeitsmarkteinmündungen) schaut, sondern Prozesse untersucht (z.B. Zugewinn von Selbstvertrauen bei Arbeitslosen), Strukturbedingungen (z.B. Vernetzungen) in den Blick nimmt und vor allem die *Procedere-Qualität* zum Gegenstand der Analysen macht – also wie, mit welchen Techniken und Verfahrensweisen in den Projekten / Maßnahmen für Arbeitslose die Aufgaben angegangen werden.

Der zweite Teil der Abhandlung bezieht die Eingangsüberlegungen dann auf die Praxis. Hier wird ein Modellprojekt (gem. § 10 SGB III) vorgestellt, wo Arbeits- und Sozialverwaltung für Dauerarbeitslose mit ergänzendem Sozialhilfebezug individuell passgenaue Wege zur Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz (EVA) ausprobierten, um auch bei diesem Personenkreis neue Perspektiven zu eröffnen. Aus der Fülle der verschiedenen Evaluationsergebnisse für das Modellprojekt, das unter Verwendung eines Experimental- und Kontrollgruppendesigns nach dem polyvalenten Ansatz ausgewertet wurde, wählt der Aufsatz zwei Bereiche für die folgenden Erörterungen aus: Zum einen wird (konventionell) auf die Produktqualität geschaut, d. h. auf die Eingliederungsbilanz, und zwar hier im Vergleich zu Resultaten, die parallel zu dem Modellprojekt bei zwei Kontrollgruppen erhoben wurden, die bewusst nicht in den Genuss der Maßnahme gekommen sind. Die von der ursprünglichen Untersuchungshypothese abweichenden Erhebungsergebnisse in der Eingliederungsbilanz – d.h. die relativ schlechten Einmündungsergebnisse bei dem Modellprojekt - sind dann im Aufsatz Anlass, einer zusätzlichen Vermutung nachzugehen: Dies ist die Überlegung, dass eine mögliche Erklärung des vergleichsweise geringen Arbeitsmarkterfolgs in einer suboptimalen *Procederequalität* bei den Verfahrensweisen und Methoden in dem Projekt gegeben sein könnte. Demgemäß werden dann folgend einige Ergebnisse der Untersuchung dieser Qualitätsdimension vorgestellt, die in dem polyvalenten Evaluationskonzept der Studie Gegenstand mehrdimensionaler Analysen waren. Ein diesbezügliches Assessment der von den Projektträgern verwendeten Instrumente für die Entwicklungs- und Vermittlungsassistenten in dem Modell, das in der Gesamtbewertung zu weitgehend schlechten Einschätzungen durch unabhängige Experten kommt, gibt Anlass zu der Annahme, dass in der Methodik der Arbeit mit schwervermittelbaren Dauerarbeitslosen noch ganz erhebliche Optimierungsmöglichkeiten stecken dürften. Mit diesen Optimierungsmöglichkeiten befasst sich dann die Abschlussreflexion des Beitrags.

Gliederung

- 1 Evaluation und Qualitätsmanagement
- 2 Qualität – Zum Begriff und seinen Dimensionen im Non-Profit-Sektor
- 3 „Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz (EVA)“ - Eine Maßnahme zur Verbesserung der langfristigen Eingliederungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt
 - 3.1 Das Untersuchungsdesign des Forschungsprojekts EVA
 - 3.2 Kurzbeschreibung der Maßnahme EVA
 - 3.3 Ziele und Kriterien zur Beurteilung des Erfolgs von EVA
 - 4 Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts EVA
 - 4.1 Erfahrungen mit dem Untersuchungsdesign EVA
 - 4.2 Fremd- und Selbstselektionseffekte im Forschungsprojekt
 - 4.3 Evaluationsergebnisse zur Produktqualität
 - 4.4 Evaluationsergebnisse zur *Procederequalität*
 - 5 Abschließende Bewertung der Zielerreichungsgrade und Würdigung des Gesamtprojekts im Hinblick auf den ersten und zweiten Teil dieses Artikels
 - 6 Anlagen

* Frank Luschei, Diplom-Psychologe, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität-GH Siegen in den Forschungsprojekten „EVA“ und „Eikap-PC-Transfer“. Home: www.luschei.de

Achim Trube, Dipl.-Soz.-wiss., Dr. sc. pol., Professor für Sozialpolitik und Sozialverwaltung an der Universität-GH Siegen. Home: www.uni-siegen.de/~zpe. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

1 Evaluation und Qualitätsmanagement

Versteht man Evaluation als Untersuchung und Bewertung von intendierten und nicht-intendierten Wirkungen gezielter Interventionen in soziale bzw. ökonomische Zusammenhänge (vgl. z.B. Eichhorn u. a. 1991: 277; Brinkmann 1998: 8), so zeigt sich, dass die Evaluation schon gleich im Ansatz auf die Frage nach den Zielkategorien als beabsichtigte Wirkungen verwiesen ist. Während in § 280 SGB III noch weitgehend offen davon die Rede ist „... die Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung zu beobachten, zu untersuchen und auszuwerten ...“, fokussiert sich die handlungsbestimmende Praxis vor Ort zunehmend mehr und ausschließlich auf die sog. Eingliederungsbilanz (§ 11 SGB III), die eher im Sinne eines eindimensionalen Controllings die Vermittlungsquoten (§ 11 II Nr. 5 u. 6) zum Maßstab des Erfolgs verkürzt.

Abgesehen von der arbeitsmarktpolitischen Sinnhaftigkeit eines solchen Erfolgsmaßstabs bei einer Arbeitsplatzlücke in mehrfacher Millionengröße,¹ stellt sich zudem sozialpolitisch auch die ernste Frage, ob damit zugleich nicht mittelbar einer administrativ gesteuerten Selektion von Arbeitslosen das Feld bereitet wird. Die Praxis vor Ort legt nämlich vielfach die Befürchtung nahe, dass in den Arbeitsamtsbezirken nicht selten im Sinne einer selffulfilling Prophecy jene Erwerbslosen für Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik ausgewählt und zugewiesen werden, die eher eine „positivere“ Eingliederungsbilanz erwarten lassen, als dies bei den bisher irreversibel Ausgegrenzten zu vermuten ist. Das Resultat ist dann eine doppelte Selektion der bisher schon Benachteiligten, die die vorhandene Segregation auf dem Arbeitsmarkt (Gilberg/Hess/ Schröder 1999: 282 ff.) um eine zusätzliche behördliche Aussonderung ergänzt.

Die Publikation der Jahres-Eingliederungsbilanz, ihre Besprechung mit den örtlichen Akteuren (§ 11 III SGB III) und ein antizipierter Quasi-Wettbewerb der Arbeitsämter befördert ebenso die Selffulfilling-Selektions-Gefahr, wie auch die z.T. diffuse Zielstellung der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Zum einen wird gefordert „bei der Auswahl der Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung ...vorrangig die Fähigkeiten der zu fördernden Personen und die Erfolgsaussichten einer Eingliederung zu berücksichtigen“ (§ 7 I SGB III) und überdies bei einer Auswahl von Personen jene zu berücksichtigen, bei denen „...eher mit einem Eingliederungserfolg zu rechnen ist“ (§ 7 II SGB III). Zum anderen wird im Folgeabsatz (§ 7 III SGB III) festgelegt, dass speziell „förderungsbedürftige Personengruppen, insbesondere Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte, Ältere mit Vermittlungerschwernissen und Berufsrückkehrer“ in die aktive Arbeitsförderung mit einzubeziehen sind, und zwar angemessen hinsichtlich ihres jeweiligen Anteils an der Gesamtzahl der registrierten Arbeitslosen.

Dieser Widerspruch der Zielstellung wäre in der Praxis letztlich wiederum nur über Selektion zu lösen, indem unter den Benachteiligten („besonders förderungsbedürftiger Personenkreis“) speziell jene auszuwählen wären, die dann die größten Eingliederungserfolge zu erwarten haben. Beispielsweise hieße dies dann praktisch, unter den Langzeitarbeitslosen etwa nur die ein bis zwei Jahre Arbeitslosen auszuwählen

und nicht jene, die bereits mehr als zwei Jahre ausgegrenzt sind, die aber inzwischen knapp die Hälfte aller Langzeitarbeitslosen ausmachen. Das Resultat wäre auch hier noch einmal ein Creaming-the-poor-Effekt, d. h. eine Besten-Auswahl unter den bereits schon äußerst schlecht Gestellten, was für die allokativen Effizienz der Maßnahmen von großem Nachteil wäre. Denn so hätten jene, die eigentlich der Förderung am ehesten bedürften, in der Tendenz nur die geringsten Chancen auf eine Teilnahme an den erforderlichen Förderangeboten. Geht man mit Badelt davon aus, dass vor allen Dingen die allokativen Effizienz und die Chancengerechtigkeit klassische Hauptziele der Sozialpolitik sind (Badelt 1996: 17 f.), fällt die Bewertung dieser eindimensionalen Erfolgsbestimmung klar negativ aus, da offensichtlich hierdurch die soziale Ungerechtigkeit noch weiter potenziert wird, indem gerade jene, die eher weniger bedürftig waren, größere Chancen auf Förderangebote hatten.

Bei Vorherrschen eines globalen Defizits von Arbeitsstellen, geht es bei vielen Arbeitsmarktprogrammen und -projekten im Grunde – wenn auch nicht beabsichtigt – letztendlich darum, Benachteiligte am Arbeitsmarkt so „aufzurüsten“, dass sie im Sinne des „survival of the fittest“ beim Kampf jeder gegen jeden um viel zu knappe Arbeitsplätze diejenigen verdrängen, die schwächer sind (Trube 1998a: 12 ff.). In diesem Fall stellt sich der Sinn einer eindimensionalen Evaluationsstrategie, die einen potenziellen Nutzen ausschließlich am Wiedereingliederungserfolg misst, selbst grundsätzlich in Frage, worauf Blaschke, Plath und Nagel bereits 1992 schon hingewiesen haben (Blaschke/ Plath/ Nagel 1992: 400 ff.).

Soweit also Evaluation in der Arbeitsmarktpolitik reduziert wird auf nur einen Wirkungsfaktor, d. h. die Eingliederung in den Ersten Arbeitsmarkt, greift sie zu kurz. Dies gilt sowohl sozialpolitisch als auch wissenschaftlich: Sozialpolitisch führt dies bei Antizipation der Resultate in der Praxis zur Gefahr der Selffulfilling-Selektionseffekte (s. o.), die dann allerdings auch bei einer nur eindimensional angelegten Wirkungsforschung typischerweise nicht erfassbar sind, weil sie als *nicht*-intendierte Wirkungen – z. B. als Opportunitätskosten - auch nicht auf der Agenda der Messung und Bewertung stehen. Evaluation setzt sich in der verkürzten Form verstärkt der allgemeinen Problematik der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus, die Blaschke (1991) mit dem Zitat „... und man siehet die im Lichte, die im Dunkel sieht man nicht“, so treffend angerissen hat.

Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, einen eher polyvalenten Evaluationsansatz zu konzipieren, der nicht nur *eine* intendierte Wirkung anschaut, sondern ganze Wirkungsbündel, d. h., beabsichtigte und ausdrücklich auch nicht-beabsichtigte Folgen untersucht. Dies könnte das Profil der Evaluationen zugleich noch mehr im Sinne von Aktionsforschungsstrategien schärfen, indem hierdurch auch mehrdimensionale Bewertungen von Maßnahmen möglich werden, die dann in die Praxis einzubringen wären, um dort die notwendigen Optimierungen gezielt in Gang zu setzen. Das kann zudem den erkenntnispraktischen Wert von Evaluationsstudien z. T. enorm erhöhen, weil so eine empirisch angelegte Basis für ein Qualitätsmanagement bei den Projekten und den Programmen aufzubauen ist. Evaluationsforschung sollte – so lautet hier das Plädoyer – noch mehr als bisher einem Qualitätsmanagement von Maßnahmen und Projekten dienen, da u. E. insbesondere die Prozederequalität der Durchführung der Arbeitsförderung noch deutlich optimierbar ist.²

¹ Hierauf wird im Folgenden noch näher einzugehen sein.

² Vgl. hierzu die Forschungsergebnisse im zweiten Teil des Aufsatzes.

2 Qualität – Zum Begriff und seinen Dimensionen im Non-Profit-Sektor

Wenn man in diesem Zusammenhang Qualitätsmanagement versteht als Summe aller Anstrengungen bzw. Maßnahmen zur inhaltlichen und organisatorischen Optimierung von Ergebnissen (Produkten), Prozessen (Outcome), Verfahrensweisen (Procedere) und den dazugehörigen Strukturen (vgl. u.a. Dunkhorst 1999; Wehaus 1999; Knorr / Halfar 2000), so ist es unabdingbar, sich mit dem Begriff der Qualität und seine jeweiligen Teildimensionen inhaltlich noch eingehender zu befassen.

Ein einheitliches Begriffsverständnis von dem, was unter „Qualität“ verstanden werden soll, ist weithin nicht vorhanden, was aber auch nicht zu beklagen ist, sieht man Begriffsbestimmungen als nomologische Definitionen an, die letztlich auch nichts anderes als tautologische Transformationen sind (vgl. Schnell/ Hill/ Esser 1993: 39 ff.). Gleichwohl wurde vielfach der Versuch zur Vereinheitlichung des Sprachgebrauchs gemacht, so etwa von der Deutschen Gesellschaft für Qualität. Qualität ist - so heißt es dort - „... die Gesamtheit von Merkmalen (und Merkmalswerten) einer Einheit bezüglich ihrer Eignung, festgelegte und vorausgesetzte Erfordernisse zu erfüllen“ (zit. nach Arnold 1998: 280).

Zur Erfassung der Qualität sozialer Leistungen, wie etwa der Beschäftigungsförderung, bedarf es weniger eines absoluten Qualitätsbegriffs (Arnold: 281), sondern eher eines intersubjektiv bestimmten, zumal wenn die soziale Leistung eine personenbezogene Dienstleistung ist. Hier ist Erfolg und Misserfolg vom „Produzenten“ (Berater, Sozialarbeiter, Vermittler) *gleichermaßen* wie vom „Konsumenten“ (Ratsuchenden, Hilfeempfänger, Arbeitslosen) abhängig, da etwa die gelungene Vermittlung, Beratung etc. nur im Zusammenwirken beider Seiten entstehen kann (Finis-Siegler 1997). Der Konsument wird so zum „Prosument“, der Produzent wird so zum „Koduzent“, wobei beide Seiten konstitutiv je aufeinander angewiesen sind. Erfolg und Qualität sind somit bilateral bestimmt und zu bestimmen, was demnach ein intersubjektives Verständnis von der „richtigen“ Hilfe, Leistung usw. unabdingbar macht. Insofern könnte man mit Jordan definieren: „Qualität“ bezeichnet eine Eigenschaft, eine Besonderheit, die einem Gegenstand (Produkt), einer Leistung, einem Vorgang, einem Ereignis etc. zugesprochen bzw. von diesem erwartet wird. Qualität ist dabei das Ergebnis einer Konvention, einer Übereinkunft darüber, was relevante Gruppen mit dem Gegenstand, der Leistung etc. verbinden wollen. Qualitätskriterien sind somit nicht raum-zeitlich unabhängig wirkende bzw. feststellbare Merkmale, sondern können sich je nach Ort, Zeit und Veränderung bei definitionsmächtigen Akteuren ändern. Dies bedeutet, dass es ‘die’ Qualität nicht gibt, sondern nur eine mehr oder weniger gelingende Annäherung an die (zwischen verschiedenen Akteuren) vereinbarten fachlichen Ergebnisse“ (Jordan 1998: 12).

Mit diesem offenen Begriffsverständnis von Qualität ist gleichwohl nicht Beliebigkeit gemeint. Vielmehr bedeutet Offenheit Verpflichtung zum Diskurs über die Zielvorstellungen bzw. Sollgrößen der an der jeweiligen Leistung Beteiligten - also der Adressaten, der Mitarbeiter, der Finanziers etc.

Offenheit meint allerdings nicht nur Verpflichtung zum Diskurs, sondern mahnt zugleich eine *Struktur* dieser Diskussi-

on über Ziele, normative Größen, Sollstellungen etc. an. Denn gerade die Auseinandersetzung über Werte/Normen droht häufig in Uferlosigkeiten abzugleiten, da es dabei nicht so sehr um Seins-Fragen, d.h. die Empirie bzw. Wirklichkeit, geht, sondern um Fragen des Sollens, d. h. Wahrheiten, Werte usw.

Zur Vorstrukturierung der Diskussion empfiehlt es sich demnach, die verschiedenen Teildimensionen von Qualität zu differenzieren, um diese dann in ihren einzelnen Aspekten zu erfassen und anschließend im Detail einer Bewertung (Evaluation) zu unterziehen (Trube 1996: 145 ff.). Als Differenzierungsvorschlag sollen hier vier Teildimensionen angesprochen werden, und zwar

- Strukturqualität
- Produktqualität
- Prozessqualität und
- Procederequalität.

Die *Strukturqualität* bezieht sich im Wesentlichen auf die Rahmenbedingungen der Leistungserstellung, hierzu gehören organisatorische und administrative Regelungen, der Standort, die Anzahl und Qualifikation der Mitarbeiter, Kooperationsbeziehungen etc. etc. (Arnold 1998: 282). Strukturqualität ist ein wesentlicher Gegenstand der DIN EN ISO 9000 ff. (Lung 1998: 299 ff.). Nur auf Strukturqualität zu schauen, reicht allerdings nicht aus, da damit noch kaum etwas über die Ergebnisse der Arbeit gesagt werden kann.

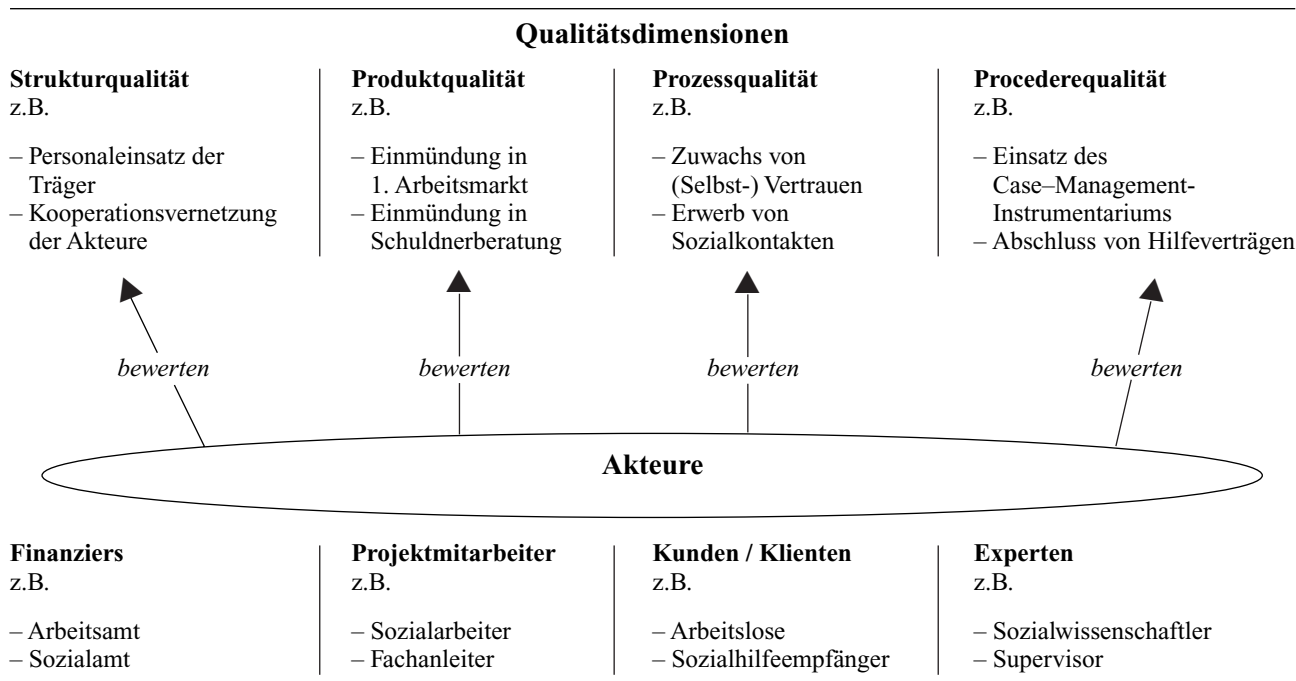
Die Ergebnisse der Arbeit beschreibt die *Produktqualität*. Auf diese Teildimension hat sich die KGSt³ sehr stark fixiert, so dass jetzt allenthalben auf der kommunalen Ebene im sogenannten Neuen Steuerungsmodell Leistungen als Produkte definiert werden, um Qualität zu messen (KGSt 1994). Dies ist einerseits manchmal durchaus hilfreich, weil beispielsweise damit abgrenzbare Kosten-/Qualitäts-Vergleiche für einzelne Leistungen ermöglicht werden. Andererseits wird bei Fixierung auf die Produkt-/Ergebnisdimension schlichtweg der Aspekt der Koproduktion sozialer Dienstleistungen (s.o.) verkürzt. Zusätzlich kommt im Bereich sozialer Dienste erschwerend noch hinzu, dass gelegentlich sogar unklar ist, was das „qualitativ gute“ Ergebnis/Produkt eigentlich ist - also beispielsweise bei der Beratung Dauerarbeitsloser, ob hier etwa das Leben-Lernen mit Arbeitslosigkeit „gut“ ist oder aber die Befähigung, sich weiter (sinnlos) zu bewerben.

Angesichts dessen erscheint es angebracht, neben der Struktur und dem Ergebnis auch den Prozess der Dienstleistung (Beratung, Unterstützung etc.) ins Qualitätsmanagement mit einzubeziehen, d.h., den Wirkungsverlauf sich anzusehen, und zwar unabhängig vom Ergebnis der Arbeit (Produktqualität) und dem Ausrüstungsstandard des Projektes/Trägers (Strukturqualität). *Prozessqualität* in der Beschäftigungsförderung thematisiert jenseits etwaiger Einmündungen in den Ersten Arbeitsmarkt (Produktqualität) und jenseits z.B. der Anzahl von Fachleitern im Projekt (Strukturqualität) den Verlauf der Koproduktion - also etwa, ob ein Zuwachs von Vertrauen/Selbstvertrauen stattgefunden hat u.a.m. Das Ausmaß der Qualität im Prozessaspekt ist selbstverständlich u.a. auch abhängig vom „Kunden“, d. h. Arbeitslosen, sodass sich die Bewertung der erbrachten Leistung fairerweise nicht allein hierauf beschränken darf.

Vor diesem Hintergrund gilt es, eine vierte Dimension in die Qualitätsbewertung mit einzubeziehen, und zwar die Verfahrensweisen (Methoden, Techniken), d. h. das *Procedere*, wie Leistungen erbracht werden. Hier kann unabhängig vom Er-

³ KGSt = Kommunale Gemeinschaftsstelle zur Verwaltungsvereinfachung

Abbildung 1: Qualitätsdimensionen und Beurteilungen



gebnis (Produkt) und Verlauf (Prozess) beurteilt werden, ob die Arbeitsweise (wenigstens) den fachlichen Standard („state of art“) entsprach oder aber nicht. Wenn beispielsweise zuerst die Intervention erfolgt (Arbeitsloser wird einem Praktikum zugewiesen) und dann erst die Diagnose (Anamnese der Potenziale und Beeinträchtigungen des Arbeitslosen), dann ist dies verfahrenstechnisch qualitativ suboptimal, egal ob der Träger dies mit ausgebildeten Fachkräften macht oder nicht (Strukturqualität).

In allen vier Teildimensionen von Qualität sind dann zur Konkretion noch Unterkategorien festzulegen, die nachfolgend im Einzelnen von verschiedenen Akteuren, also z.B. von relevanten Finanziers, Trägern, Adressaten etc. (s.o.), zu operationalisieren und zu bewerten sind. Im Überblick lässt sich dies wie folgt zusammenfassen (Abbildung 1).

Das Schema soll verdeutlichen, dass Qualität weder eindimensional noch einseitig vollständig festzulegen ist. Vielmehr gilt es, eine Vielfalt von Aspekten je gegenstandsadäquat zu definieren, um dann multiperspektivisch über Erfolg oder Misserfolg zu befinden. So kann sicherlich die Kundensicht nur eine - wenn auch legitime - Perspektive unter mehreren sein (Klatetzki 1996: 55). Denn gerade im Non-Profit-Sektor geht es häufig um den Transfer von öffentlichen Gütern, bei denen der Gesetzgeber dann meist eindeutige Vorgaben der Erfolgsbeurteilung macht, und zwar mehr aus der Perspektive des Gemeinwohls als aus der Sicht der subjektiven Kundenpräferenzen.

Wer Qualität managen will, will steuern und wer steuern will, muss Zielvorgaben haben, wohin es gehen soll (Grunow 1996: 37). Die Zielbestimmung und -vereinbarung ist demnach die Achillesferse jedweden Qualitätsmanagements. Denn erst auf der Basis von Zielvereinbarungen können Parameter zur Erfolgsmessung entwickelt werden, die den Soll-Ist-Vergleich ermöglichen (Trube 1994: 217). Also müssen in den Teildimensionen von Qualität und ihren Untergliederungen (vgl. Abbildung 1) Zielstellungen entwickelt werden, die dann von den Akteuren gemeinsam zu bewerten sind.

Genau dieser Weg wurde bei dem im Folgenden zu schildernden Projekt eingeschlagen, als die beteiligten Akteure anlässlich eines neuartigen Modellvorhabens zur Entwicklungs- und Vermittlungsassistenz für schwerstvermittelbare Dauerarbeitslose in der Region Siegen-Wittgenstein zusammenkamen. Hier ging es darum, gemeinsam, d. h. seitens der Arbeitsverwaltung, der Sozialverwaltung, der Universität und der Projektträger, die relevanten Ziele zu vereinbaren, an denen sich das Modellvorhaben auszurichten hatte und demgemäß auch der Erfolg der Arbeit in der Projektevaluation zu messen war. Dabei wurden von den unterschiedlichen Akteuren Ziele in allen vier o.g. Qualitätsdimensionen bestimmt, die dann folglich auch das Grundgerüst für einen polyvalenten Evaluationsansatz abgaben, der jeweils Messungen zur Struktur-, Produkt-, Prozess- und zur Procederequalität vornahm. Aus der Fülle der in den Erfolgsmessungen angefallenen Ergebnisse (vgl. Luschei / Trube 2000) können hier im Rahmen dieser Abhandlung nur zwei Aspekte aufgegriffen werden: So werden nach der Projektvorstellung zum einen der Aspekt der Wiedereingliederung von Arbeitslosen (Produktqualität) und zum anderen in Verbindung damit zusätzlich die Procederequalität, d. h. die Güte der Verfahrensweisen bei der Projektumsetzung, detailliert erörtert werden. Diese zwei Aspekte erscheinen vor allem deswegen von besonderem Interesse, weil die beteiligten Akteure bewusst die Gruppe der arbeitsmarktlich stark Benachteiligten als Adressaten auswählten, um so dem sozialpolitisch negativen Creaming-the-poor-Effekt (s.o.) nicht zu erliegen.

3 „Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz (EVA)“ - Eine Maßnahme zur Verbesserung der langfristigen Eingliederungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt

Auf der Grundlage der im ersten Abschnitt genannten Vorüberlegungen wurden von der Universität-Gesamthochschule Siegen (UNI) in Zusammenarbeit mit der Arbeits- und Sozialverwaltung sowohl eine Maßnahme für die Förderung von Langzeitarbeitslosen (Trube 1998c) als auch ein entsprechendes Evaluationskonzept (Trube 1998b) entworfen.

Die Maßnahme wurde im Zeitraum zwischen dem 16. November 1998 und dem 15. November 1999 in Siegen durchgeführt und durch die UNI Siegen evaluiert. Der Abschlussbericht zur Evaluation wurde inzwischen vorgestellt (Trube / Luschei 2000).

Dieser zweite Teil des Aufsatzes beschränkt sich - aus Platzgründen - auf die Darstellung der Erfahrungen mit dem EVA-spezifischen Untersuchungsdesign und auf die Ergebnisse speziell zur Produktqualität und Procederequalität.

3.1 Das Untersuchungsdesign des Forschungsprojekts EVA

Stellt man die Frage nach dem Erfolg von Maßnahmen der Arbeitsförderung, so erhält man meist recht spontan Zahlenwerte über den Anteil von Personen, die nach dem Abschluss der Maßnahme in den Ersten Arbeitsmarkt ausgemündet und / oder zumindest nicht mehr arbeitslos gemeldet sind. Dies hat - wie gesagt - gerade in neuerer Zeit mit der Einführung der Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III zu tun, wenngleich diese Erfolgsbestimmung wegen ihrer Eindimensionalität mehr als fragwürdig ist. Vollkommen unklar bleiben bei dieser Form der Erfolgsmessung die Antworten auf zumindest zwei Fragen:

- Was wäre geschehen, hätten die Maßnahmenteilnehmer eben nicht an der Maßnahme teilgenommen und
- welche genauen Ursachen gibt es für diese Erfolge?

Bereits im Vorfeld der Entwicklung des Evaluationskonzepts für die Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz (EVA) wurde festgelegt, dass neben der Evaluation der eigentlichen Maßnahme das Ziel verfolgt werden sollte, Antworten auf die o.g. Fragen zu finden. Hierzu wurde ein spezielles Forschungsdesign entwickelt.

Dieses Untersuchungsdesign bestand aus einer Experimentalgruppe und zwei Kontrollgruppen. Sowohl die Experimentalgruppe (EX) als auch die Kontrollgruppe 1 (KG 1) wurden zu einer *Informationsveranstaltung* über die geplante Maßnahme verbindlich eingeladen. Lediglich die Experimentalgruppe wurde danach zur *eigentlichen* Maßnahme, d.h. zu EVA, eingeladen. Die Kontrollgruppe 2 (KG 2) bekam keinerlei Informationen über die Maßnahme. Im Sinne eines experimentellen Designs wurde damit eine zweistufige Intervention vorgenommen:

- Erste Stufe: Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme an der Informationsveranstaltung über die durchzuführende Maßnahme.
- Zweite Stufe: Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme an der eigentlichen Maßnahme.

Dies bot die Voraussetzung für die folgenden Analysen, wobei die längsschnittliche Betrachtung⁴ aller Gruppen zudem Aussagen über Veränderungsprozesse ermöglichte:

- Kontrollgruppe 2: Erfassung der „natürlichen Fluktuation“ aus der Arbeitslosigkeit ohne Maßnahmenintervention
- Vergleich Kontrollgruppe 1 - Kontrollgruppe 2: Erfassung der Wirkungen, die durch die Ankündigung einer geplanten Maßnahme erklärbar sind

⁴ Die Laufzeit der gesamten Maßnahme betrug maximal 12 Monate. Für die Wirkungsprüfungen konnten zusätzliche Erhebungen drei Monate nach dem Ende der Maximallaufzeit durchgeführt werden.

- Vergleich Experimentalgruppe - Kontrollgruppe 1: Erfassung der Wirkungen, die durch die Einladung zur und / oder die Teilnahme an der eigentlichen Maßnahme erklärbar sind.

Da ein Ausscheiden von Versuchspersonen aus der Experimentalgruppe und der Kontrollgruppe 1 zu erwarten war, eine Mindestanzahl von Personen für die Maßnahmendurchführung jedoch zur Verfügung stehen musste, wurde zusätzlich eine sog. Nachrückergruppe eingeführt, aus der heraus ausgeschiedene Personen ersetzt werden konnten.

Die Zusammensetzung der Stichproben war so zu gestalten, dass die späteren Wirkungen eindeutig auf die Behandlungen bzw. Interventionen zurückzuführen sein mussten. Insofern mussten die verschiedenen Stichproben von der Kombination ihrer Elemente so gewonnen werden, dass für den Maßnahmenerfolg relevante Merkmale (z.B. soziodemografische) in allen Stichproben gleich verteilt waren. Um dies sicherzustellen, wurden alle Personen der Grundgesamtheit nach dem Zufallsprinzip einer der vier Stichproben zugeordnet. Durch dieses Verfahren ergab sich dann indirekt eine weitere Gruppe (Nichtteilnehmer), d.h. jene Personen aus der Grundgesamtheit, die weder der Experimentalgruppe, den Kontrollgruppen noch der Nachrückergruppe angehörten. Die Abbildung 2 zeigt die Aufteilung der für das Projekt EVA gezogenen Stichproben (ohne Darstellung der Nichtteilnehmer).

3.2 Kurzbeschreibung der Maßnahme EVA

Die Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz (EVA) war eine Maßnahme zur Förderung von langzeitarbeitslosen Sozialhilfeempfängern. Im Durchschnitt waren die Teilnehmer etwas mehr als 40 Jahre alt und bereits seit 5 Jahren (!) arbeitslos. Ziel von EVA war die Entwicklung von langfristig wirksamen Strategien zur Einmündung in den Arbeitsmarkt. Die Finanzierung der Maßnahme EVA beruhte auf § 10 SGB III (Freie Förderung) und pauschalierten Mitteln der Sozialhilfe, wodurch ein breiter Gestaltungsraum für die Durchführung gegeben war.

Die Maßnahmenkonzeption lässt sich wie folgt skizzieren (Luschei / Trube 1999: 10f):

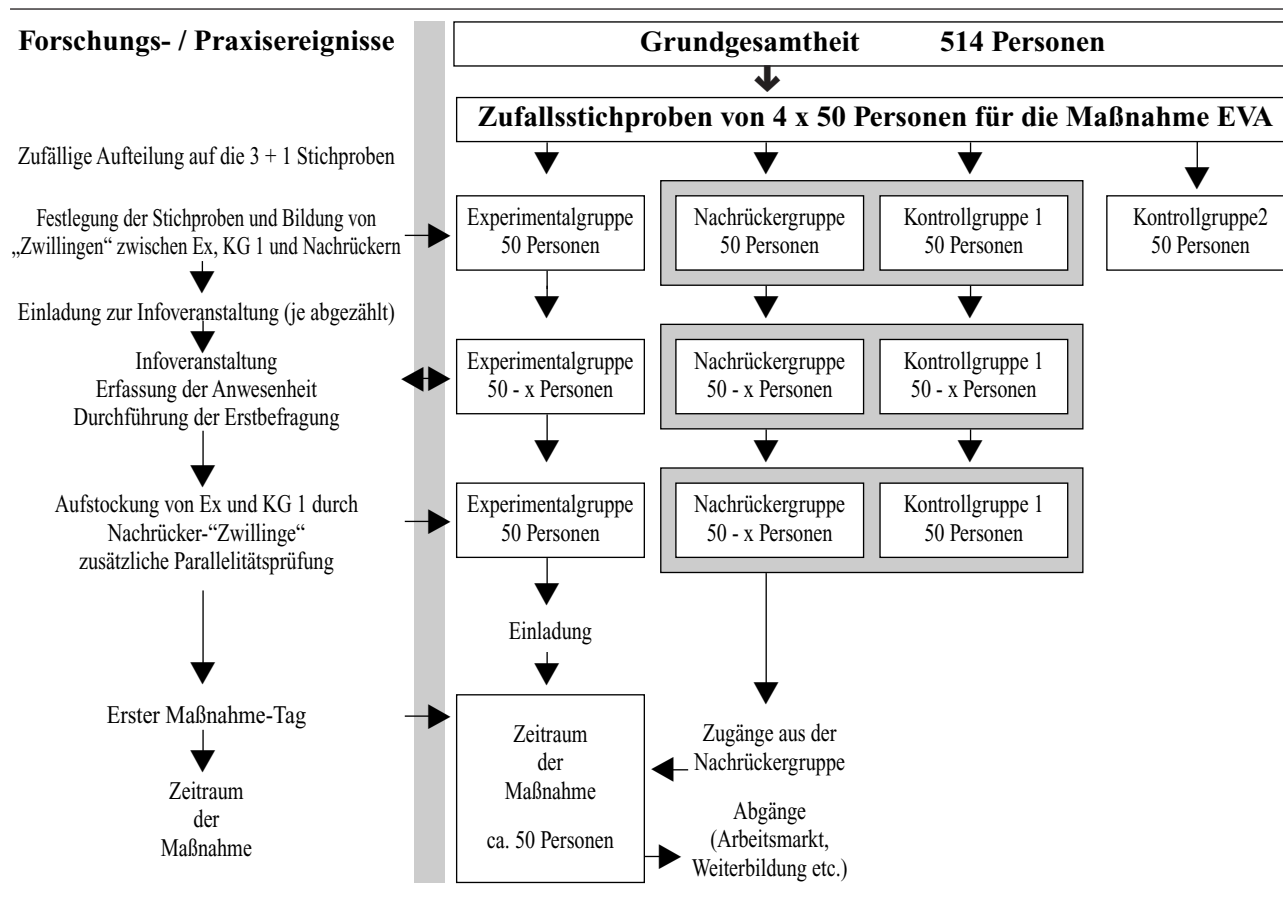
- Zielgruppe der Maßnahme waren Langzeit-Leistungsbezieher der Arbeitsverwaltung, die zusätzliche Leistungen der Sozialverwaltung erhielten.
- Wesentliches Merkmal der Förderung dieser Personengruppe war die Verwendung von individuell passgenauen Unterstützungsdienstleistungen.
- Ziel war die Entwicklung und Verfolgung von Strategien zur langfristigen Einmündung in den Arbeitsmarkt.
- Verwendet wurden moderne Konzepte der Personal- und Sozialentwicklung, u.a. nach dem Case-Management-Ansatz (Wendt 1997). Damit wurde eine Abkehr von den üblichen Durchführungskonzeptionen in Unterrichtsform angestrebt.
- Die Unterstützungsdienstleistungen wurden in fünf - prinzipiell voneinander unabhängige - Module aufgliedert. Ihr Einsatz erfolgte individuumsbezogen:

Modul 1: Personenbezogenes Clearing motivationaler, kognitiver und sozialer Barrieren bzw. Potenziale

Modul 2: Individuelles Assessment der persönlichen Eignungen, z.B. anhand arbeitsfeldbezogener Praxiserprobungen

Modul 3: Passgenaue Hilfeplanung mit bilateralen Entwicklungsvereinbarungen, regelmäßiger Kon-

Abbildung 2: Grafische Darstellung des Forschungsdesigns



- trolle und ggf. Anpassung der Hilfevereinbarungen
- Modul 4: Personenbezogene Vermittlungsassistenz zum Abbau individueller, sozialer und betrieblicher Einmündungsbarrieren
- Modul 5: Nachgehendes Stabilisierungsmanagement als Monitoring des Integrationsprozesses

- Der Verbleib der Teilnehmer in der Maßnahme gestaltete sich flexibel (maximal 12 Monate). Er orientierte sich ausschließlich an der Erreichung der in der Hilfevertragsvereinbarung festgelegten Ziele.
- Die Durchführung der Maßnahme erforderte fachlich geeignete, örtliche Träger.
- Notwendig für die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahme war eine zielgerichtete Kooperation von Arbeitsverwaltung, Sozialverwaltung, örtlichen Trägern, der Universität - Gesamthochschule Siegen (UNI) und weiterer Organisationen aus dem örtlich gegebenen Hilfenetzwerk.

An dieser Stelle wird deutlich, dass in der Maßnahme eine nutzerorientierte Perspektive eingenommen wurde, bei der der Teilnehmer mit seinen je individuellen Potenzialen und Barrieren der Ausgangspunkt für die weiteren Unterstützungsdienstleistungen war. Auf dieser Grundlage sollten nach dem Case-Management-Ansatz gemeinsam mit dem Individuum Ziele festgelegt und Strategien zur Zielerreichung entworfen werden. Hierbei sollten nicht nur die Angebote der durchführenden Träger genutzt werden, vielmehr war die Zusammenarbeit mit weiteren Organisationen aus dem örtlichen Hilfenetzwerk (Schuldnerberatungsstellen, therapeutische Einrichtungen etc.) integraler Bestandteil der Maßnahmen-

konzeption, deren Dienste in Form von Fremdleistungen einzukaufen waren.

3.3 Ziele und Kriterien zur Beurteilung des Erfolgs von EVA

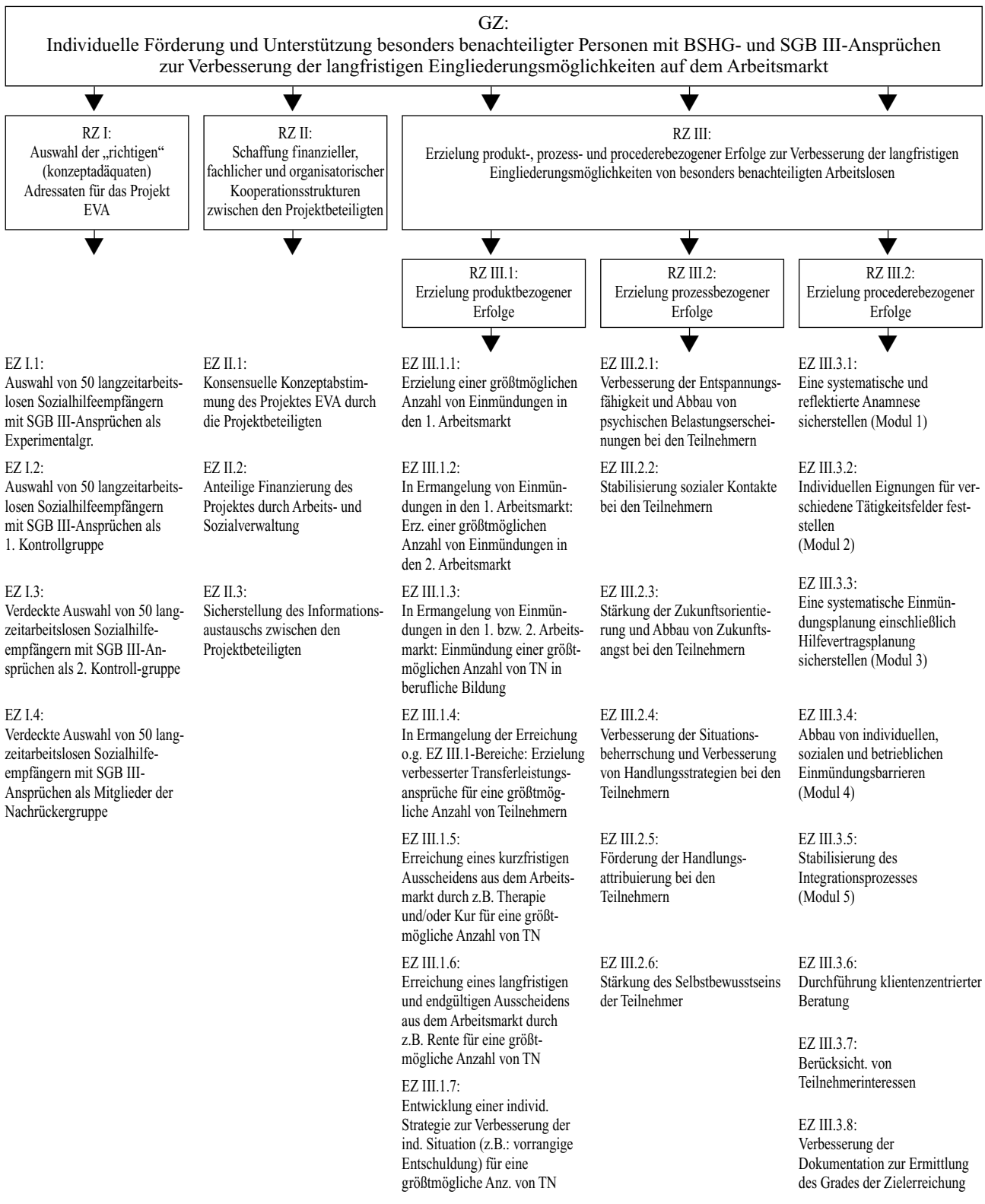
Sowohl aus der Konzeption der Evaluationsstudie als auch aus Sicht der an der durchzuführenden Maßnahme beteiligten Akteure ergaben sich die Ziele und Anforderungen, die im Rahmen der Maßnahme zu erfüllen waren. Hierzu wurden während eines detaillierten Zielentwicklungsprozesses (Müller-Schöll / Priepke 1992) die zu erreichenden Ziele bestimmt und unter Berücksichtigung der am Forschungsprojekt und an der Maßnahme EVA beteiligten Akteure systematisiert und gebündelt. Zusammengefasst lässt sich dies in der folgenden Zielmatrix visualisieren (Tabelle 1).

Die Inhalte der Zielmatrix repräsentieren das, was durch EVA erreicht werden sollte, womit das Projekt und seine polyvalente Evaluation über den sonst üblichen Rahmen der aktiven Arbeitsförderung deutlich hinaus ging, da dort in der Regel lediglich das hier zum Rahmenzielbereich III.3 gehörende Ergebnisziel (EZ) III.1.1: „Einmündung in den 1. Arbeitsmarkt“ geprüft wird.

Im Rahmenzielbereich I werden solche Ziele aufgeführt, die der Qualitätsdimension *Strukturqualität*, und zwar hier auf der Makroebene, d.h. der allokativen Effizienz (s.o.) zugeordnet werden können.

Dem Rahmenzielbereich II wurden solche Ziele zugeordnet, die ebenfalls der Qualitätsdimension *Strukturqualität* angehören - hier jetzt aber auf der Mikroebene angesiedelt -, in

Tabelle 1: Darstellung der Zielmatrix der Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz



dem die Kooperation und Vernetzung der örtlichen Projektakteure zu erfassen war.

In den drei Teildimensionen des Rahmenzielbereichs III werden die Qualitätsdimensionen *Produkt-, Prozess- und Prozederequalität* abgebildet. Wesentlich ist hier, dass die Perspektiven aller an der Maßnahme EVA beteiligten Akteure also auch die der Kunden / Klienten berücksichtigt werden,

wobei der Aufsatz sich im Folgenden auf Teilergebnisse (aus der Produkt- und Prozederevaluation) beschränken muss.

Die Qualität der Maßnahme wird in den Untersuchungen durch das Ausmaß ausgedrückt, inwieweit die genannten Ziele erreicht wurden. Dazu wurden Kriterien ermittelt und festgelegt (Soll-Zustände), anhand derer die jeweiligen Zielerreichungsgrade feststell- und v.a. messbar waren. Durch den

Vergleich von Soll- und Ist-Zuständen wurden die Zielerreichungsgrade folgendermaßen definiert:

gar nicht bis kaum erreicht	(0 bis 20%)
geringfügig bis wenig erreicht	(21 bis 40%)
teils / teils erreicht	(41 bis 60%)
mehrheitlich bis überwiegend erreicht	(61 bis 80%)
weitestgehend bis vollständig erreicht	(81 bis 100%)

Die Prozentwerte in Klammern geben die Einteilung der Zielerreichungsgrade bei den numerisch gelagerten Kriterienbereichen an. Wenn keine Berechnung des Grades möglich war, wurde die Bewertung an entsprechender Stelle im Abschlussbericht kommentiert (vgl. Trube / Luschei 2000).

Beispielhaft sei dies am Ergebnisziel (EZ) II.1 erläutert:

-
- **Soll-Wert:** Konsensuelle und durchführungsfähige Konzeptabstimmung
 - **Ist-Wert:** Durch Verabschiedung des gemeinsamen Konzepts auf der Steuerungsebene vollständig erreicht.
Wegen Durchführungsunsicherheiten unterschiedlicher Art auf der operativen Ebene nur teils / teils erreicht.

Es ergibt sich als Gesamtbewertung:

Zielerreichungsgrad: mehrheitlich erreicht

Für jedes einzelne Ergebnisziel aus der Zielmatrix wurden so – teilweise zusammengefasst - Zielerreichungsgrade ermittelt. Hieraus resultierten insgesamt 16 Soll- / Ist-Wert-Vergleiche mit der anschließenden Bestimmung der Zielerreichungsgrade, die im Abschlussbericht getrennt aufgeführt und zusätzlich zu einem Gesamtzielerreichungsgrad der Maßnahme aggregiert wurden.

4 Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts EVA

Bei der Darstellung der Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt EVA müssen im Rahmen dieses Artikels Schwerpunkte gesetzt werden, um den Umfang eines Fachaufsatzes nicht zu sprengen. So sollen im Folgenden zuerst einige Erfahrungen mit dem Untersuchungsdesign geschildert werden. Dies scheint deshalb besonders interessant, weil die Evaluation einer Maßnahme nach § 10 SGB III unter Verwendung eines experimentellen Designs nach unserer Kenntnis ausgesprochen selten ist und die Einschätzungen der Wirkungen von - im forschungsmethodischen Sinne - exakt definierten Interventionsstufen bei der Arbeit mit Experimental- und Kontrollgruppen eher zu erfassen sind. Der Schwerpunkt der Ergebnisdarstellung in diesem Aufsatz liegt dann einerseits bei der Analyse der Produktqualität (u.a. Arbeitsmarkteinmündung) und andererseits zudem bei Untersuchungen und Resultaten zur Prozederequalität. Die Prozederequalität ist deshalb von besonderem Interesse, weil Verfahren und Methoden, die zur Zielerreichung eingesetzt wurden, bislang zur wenig erhellten „Blackbox“ der Förderung von Arbeitslosen gehören und speziell diese Prozederequalität für den Gesamterfolg gerade

⁵ An dieser Stelle soll nicht verschwiegen werden, dass die Bildungsträger vor einer ausgesprochen anspruchsvollen Aufgabe standen. Die Heterogenität der Grundgesamtheit spiegelte sich in der Heterogenität der Maßnahmen Teilnehmer wider, die teilweise umfangreiche Vermittlungsbarrieren aufwiesen.

⁶ Oktober 1998: 66%, November 1998: 63%, August 1999: 28%.

bei den Angeboten für Langzeitarbeitslose als sehr bedeutsam einzuschätzen sind.

Für die Ergebnisse aus den anderen Rahmenzielbereichen sei an dieser Stelle auf den Abschlussbericht verwiesen (vgl. Trube / Luschei 2000).

4.1 Erfahrungen mit dem Untersuchungsdesign EVA

Wesentliches Ziel des Untersuchungsdesigns von EVA war die Ermittlung von verallgemeinerbaren und vergleichbaren Ergebnissen, um damit nicht nur Aussagen über Wirkungsweisen bei den EVA-Teilnehmern, sondern auch Aussagen über die Gesamtgruppe der Langzeitarbeitslosen mit ergänzenden Sozialhilfebezügen im Arbeitsamtsbezirk zu ermöglichen. Hierdurch sollten Erkenntnisse gewonnen werden, die auf einer abstrakten Ebene zudem Hinweise auf mögliche Wirksamkeiten von Maßnahmen nach § 10 SGB III im Sinne einer Programmevaluation zu bieten in der Lage sind. Um dies zu erreichen, musste eine Stichprobe aus der interessierenden Grundgesamtheit (im Arbeitsamtsbezirk) gezogen werden.

In Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung und der Kreissozialverwaltung Siegen-Wittgenstein wurde festgelegt, dass die Grundgesamtheit aus allen Personen im Kreisgebiet bestehen sollte, die im Oktober 1998 sowohl Arbeitslosengeld / Arbeitslosenhilfe als auch ergänzende Leistungen aus der Sozialhilfe erhalten hatten. Aus dieser Grundgesamtheit von 514 Personen wurden durch die UNI Siegen nach dem Zufallsprinzip die entsprechenden Fälle für die Experimentalgruppe, die beiden Kontrollgruppen und die Nachrückergruppe gezogen.

Neben den o.g. Gründen hatte dies auch den Vorteil, Fremdselektionseffekte zu vermeiden. So sollte unterbunden werden, dass Personen mit einer besonders guten Prognose bezüglich der Arbeitsmarkteinmündung Personen mit einer weniger guten Prognose vorgezogen würden, was zu einer Überschätzung der Arbeitsmarkteffekte durch EVA hätte führen können. Neben der Vermeidung solcher Überschätzungen der Maßnahmenwirksamkeit sollte überdies durch das Verfahren der Stichprobenziehung auch ein Stück sozialpolitischer Gleichbehandlung verwirklicht werden, indem alle Personen aus der benachteiligten Gruppe der langzeitarbeitslosen Sozialhilfeempfänger ein und dieselbe Chance hatten, für die Maßnahmenteilnahme⁵ ausgewählt zu werden.

4.2 Fremd- und Selbstselektionseffekte im Forschungsprojekt

Die zufällig ausgewählten Personen der Experimentalgruppe, der Kontrollgruppe 1 und der Nachrückergruppe wurden zu einer Einladungsliste zusammengefügt. Diese wurde an die Arbeitsverwaltung Siegen übermittelt, die das weitere Einladungsverfahren zu den Informationsveranstaltungen übernahm. Für die ersten Informationsveranstaltungen im Oktober 1998 wurden insgesamt 150 Personen zur Einladung vorgesehen. Der Anteil der zur Informationsveranstaltung erschienenen Personen war dann tatsächlich jedoch recht gering, sodass bereits der größte Teil der Nachrücker für die Aufstockung der Experimentalgruppe und der Kontrollgruppe 1 verwendet werden musste und bei einem weiteren Termin zusätzlich 75 Personen nach Zufallsauswahl durch die UNI von der Arbeitsverwaltung einzuladen waren. Die letzte Informationsveranstaltung fand im August 1999 mit weiteren 75 zur Einladung vorgesehenen Personen statt.

Die geringen Anwesenheitsquoten⁶ wurden bis Ende 1998 von den Projektbeteiligten aus der Arbeitsverwaltung, der So-

zialverwaltung und den Trägern vorschnell im Sinne einer mangelnden Motivation der potenziellen Teilnehmer interpretiert. Eine Analyse der Daten und der jeweiligen Umstände des Fernbleibens im Detail erbrachte jedoch das Ergebnis, dass die meisten Personen nicht ohne Grund der Informationsveranstaltung ferngeblieben waren. Neben denjenigen, die in dem Zeitraum zwischen der Ziehung der Grundgesamtheit und dem Einladungstermin z.B. aus der Arbeitslosigkeit ausgeschieden waren, hatte ein weiterer beträchtlicher Teil keine Einladungen erhalten, weil sie sich beispielsweise in anderen Maßnahmen der Arbeitsförderung befanden (46% aller bekannten Gründe). Insgesamt standen somit nach Einschätzung der Arbeitsverwaltung 110 (37%) der 300 Personen für EVA nicht zur Verfügung, obwohl sie zuerst einmal in der Grundgesamtheit der prinzipiell vermittelbaren Doppelleistungsbezieher (s.o.) geführt wurden. Die nachträgliche Feststellung der Nichtverfügbarkeit wurde durch die Arbeitsverwaltung vorgenommen. Weil hierzu keine harten Kriterien festgelegt worden waren, ist der Einfluss dieses Fremdselektionseffektes auf die Projektergebnisse - obwohl diese durch das Stichprobenziehungsverfahren vermieden werden sollte - nicht ganz auszuschließen.

Nach den Konzeptvorgaben war vorgesehen, Personen aus der Experimentalgruppe und der Kontrollgruppe 1, die nicht an den Informationsveranstaltungen teilnahmen, durch Personen mit möglichst identischen soziodemografischen Merkmalen zu ersetzen. Hierdurch sollte sichergestellt werden, dass die Vergleichbarkeit der Stichproben und die Verallgemeinerbarkeit in Bezug auf die relevanten soziodemografischen Merkmale in der Grundgesamtheit erhalten blieb. Die Fülle an zu ersetzenden Personen war jedoch so groß und die Ermittlung der relevanten Merkmale wäre so aufwendig gewesen, dass diese Vorgabe nicht verwirklicht werden konnte. Stattdessen wurden die aus der Experimentalgruppe und der Kontrollgruppe 1 Ausgeschiedenen per Zufallsauswahl aus der zur Verfügung stehenden Nachrückergruppe ersetzt, was allerdings - wie noch erläutert wird - für die Ergebnisse hinsichtlich von Selektionseffekten nicht ohne Folgen war.

Eine zusätzliche Selektivität war möglicherweise auch dadurch noch gegeben, dass die aus dem Projekt Ausgeschiedenen durch Personen der Nachrückergruppe ersetzt werden mussten, wobei dann nicht auszuschließen ist, dass es sich hierbei um besonders benachteiligte Personen aus der Grundgesamtheit handelte, da möglicherweise die weniger Benachteiligten im Zeitraum bis zum August 1999 bereits durch Eigeninitiative erfolgreich aus der Arbeitslosigkeit ausgeschieden waren.

Nach dem Projektende wurden dann vor der Bestimmung von Maßnahme-Wirkungseffekten genauere Prüfungen der Verteilung von als relevant erachteten soziodemografischen Variablen in der Experimentalgruppe und den Kontrollgruppen vorgenommen, um solche etwaigen Selektionseffekte zu erfassen. Diese Analysen sollten v.a. sicherstellen, dass Gruppenunterschiede in abhängigen Variablen eindeutig auf die Interventionsstufen zurückzuführen waren und nicht z.B. auf Personenmerkmale, die in den Gruppen unterschiedlich auftreten.

Die Ergebnisprüfung auf der Grundlage der für alle Personen zur Verfügung stehenden soziodemografischen Variablen ist in Tabelle 2 dargestellt.

Die Ergebnisse zeigen, dass trotz der etwas geringeren relativen Häufigkeit der Männer in der Kontrollgruppe 2 die Stichproben - *statistisch gesehen* - als Zufallsstichproben aus der Grundgesamtheit gelten können.

Die Analysen des mittleren Alters zeigen, dass die Projektteilnehmer (Evaluationsgruppe) signifikant älter als die Nicht-Teilnehmer sind. Innerhalb der Evaluationsgruppe unterscheiden sich die drei Teilstichproben jedoch - *statistisch gesehen* - nicht signifikant voneinander, was allerdings etwas mit der geringen Gruppengröße zu tun haben könnte. Somit könnte das Alter einen Einfluss auf die Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse im Hinblick auf die Gesamtstichprobe haben, was auch für die Experimentalgruppe und die beiden Kontrollgruppen bezüglich des mittleren Alters nicht ganz

Tabelle 2: Verteilung von Personenmerkmalen in unterschiedlichen Stichproben

Merkmal	Gesamtstichprobe N = 514	Nicht-Teilnehmer n = 319	Projektteilnehmer (Evaluationsgruppe) n = 195	davon			statistische Prüfwerte
				EX n = 102 *2 *3 *4 *5	KG 1 n = 48 *2 *3 *4	KG 2 n = 45 *2	
Anteil Männer	64,8%	65,8%	63,1%				$\chi^2 = 0,40; p = .568$
				65,7%	62,5%	57,8%	$\chi^2 = 0,85; p = .66$
Mittleres Alter am 1.11.1998	39,2 ^{*1} Jahre	37,9 Jahre	41,4 Jahre				$F = 12,5; p = .000$
				40,8 Jahre	41,6 Jahre	42,4 Jahre	$F = 0,41; p = .66$
Anteil der 50-Jährigen und Älteren	20,2%	17,9%	24,1%				$\chi^2 = 2,91; p = .09$
				21,6%	27,1%	26,7%	$\chi^2 = 0,75; p = .69$
Dauer der Arbeitslosigkeit	4,7 Jahre ^{*6} n = 313	4,2 Jahre n = 124	5,0 Jahre ^{*7} n = 189				χ^2 (Median-Test) = 6,23 $p = .013$
				5,1 Jahre n = 102	5,5 Jahre n = 47	4,2 Jahre n = 40	$F = 1,36; p = .26$

^{*1} Prüfung auf Normalverteilung des Alters in der Gesamtstichprobe: Kolmogorov-Smirnov-Z = 1,15; p = .14

^{*2} Am 1.10.1998 arbeitslos registriert; ^{*3} Einladung zur Informationsveranstaltung; ^{*4} Anwesenheit bei der Informationsveranstaltung; ^{*5} Einladung zur Maßnahme; ^{*6} Prüfung auf Normalverteilung der Dauer der Arbeitslosigkeit in der Gesamtstichprobe (reduzierter Stichprobenumfang) Kolmogorov-Smirnov-Z = 1,895; p = .002; ^{*7} Prüfung auf Normalverteilung der Dauer der Arbeitslosigkeit in der Gruppe der Evaluationsgruppe: Kolmogorov-Smirnov-Z = 1,55; p = .016

auszuschließen ist. Das Gleiche gilt für die relative Häufigkeit der 50-Jährigen und Älteren in allen Gruppen.

Zusätzlich wurde die Dauer der Arbeitslosigkeit überprüft. Hierzu wurden die Mitarbeiter im Arbeitsamt Siegen gebeten, dasjenige Datum anzugeben, seit dem aus ihrer langjährigen Sicht die einzelnen Personen in Siegen als arbeitslos registriert waren, wobei kurze Unterbrechungszeiten unberücksichtigt blieben. Aus diesem Datum wurde die Dauer der „faktischen Arbeitslosigkeit“ errechnet. Die Ergebnisse der Prüfung mittels Median-Test zeigten, dass die Projektteilnehmer (Evaluationsgruppe) insgesamt häufiger längere Zeit arbeitslos waren als die Nicht-Teilnehmer. Bei der Evaluationsgruppe unterscheiden sich die drei Gruppen - statistisch gesehen - allerdings nicht signifikant, wenngleich der zahlenmäßige Unterschied in der mittleren Dauer der Arbeitslosigkeit auffällig ist und für weitere Schlussfolgerungen inhaltlich noch zu bewerten sein wird.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass die Evaluationsgruppe (EX + KG 1 + KG 2) im Vergleich zu den Nicht-Teilnehmern im Durchschnitt älter und häufiger längere Zeit arbeitslos waren. Neben den oben genannten - aber als gering einzuschätzenden - Fremdselektionseffekten findet hier offensichtlich eine - wenn auch nicht beabsichtigte, so doch sehr systematische - Selbstselektion statt.

Hieraus folgt, dass die Projektergebnisse auf die Gesamtstichprobe nur eingeschränkt zu verallgemeinern sind. Die Vergleichbarkeit der drei Evaluationsgruppen (EX, KG 1, KG 2) kann auf der Grundlage der untersuchten Variablen - statistisch gesehen - zwar behauptet werden, wenngleich der zahlenmäßige Unterschied im Alter und in der Dauer der Arbeitslosigkeit auffällig ist. Der mögliche Einfluss der deutlich ungleichen und bei KG 1 und KG 2 geringen Stichprobengrößen ist - nicht nur - hier beachtenswert: Nach einer entsprechenden Aufstockung von KG 1 und KG 2 wären die real beobachtbaren Unterschiede vermutlich auch statistisch absicherbar, d.h. signifikant.

Die Quintessenz aus diesen Untersuchungen lautet hier zuerst einmal wie folgt: Auch bei der bewussten Anlage von Forschungsdesigns, die Experimental- und Kontrollgruppenkonstellationen für die Evaluation von Arbeitsmarkteffekten vorsehen, bleibt nach wie vor - auch wenn man mit Nachrückern arbeiten will, um eine Auszehrung der Projekte zu verhindern - das zentrale Grundproblem der Mortalität in der Grundgesamtheit bestehen und ist nicht ausräumbar. Durch überzufälliges Ausscheiden aus der Arbeitslosigkeit - und damit aus der Grundgesamtheit - bleiben letztlich die eher belasteten Personen übrig, die dann wiederum nur als die Nachrücker in Frage kommen, was im Trend die stärker Belasteten zu Maßnahmeteilnehmern macht. Dieses Problem könnte eigentlich nur gelöst werden, wenn Menschen aus der Grundgesamtheit während der Projektlaufzeit bewusst in der Arbeitslosigkeit festgehalten würden, was aber weder forschungsethisch noch sozialpolitisch zu vertreten ist.

Gleichwohl erscheint es aus hiesiger Sicht evaluationstechnisch durchaus sinnvoll, mit Experimental- und Kontrollgruppendedesigns auch weiterhin zu arbeiten, weil dies die direkt maßnahmeinduzierten Effekte erfassbar macht. Allerdings muss dabei der zusätzliche „Störeffekt“ durch Selbstselektion ergänzend ins Kalkül, d.h. in Abzug, gebracht werden. Die evaluationstechnische Alternative eines Designs mit parallelisierten Gruppen, d.h. der Zusammenstellung von Samples nach einmündungsrelevanten Personenmerkmalen, würde die Kenntnis von eben diesen relevanten Merkmalen

schon voraussetzen, die allerdings erst das Ergebnis der Forschung sein kann. Insofern spricht nach wie vor einiges für das Experimental- und Kontrollgruppendesign, wenn ein Bewusstsein für die o.g. Einschränkungen vorhanden ist.

4.3 Evaluationsergebnisse zur Produktqualität

Zur Prüfung der produktbezogenen Erfolge wurden im Forschungsprojekt zwei unterschiedliche Methodiken verwendet. Einerseits wurden der Verbleib der Maßnahmeteilnehmer (Status) nach dem Ausscheiden aus der Maßnahme (Verbleib) geprüft. Andererseits wurden Erhebungen zu bestimmten Stichtagen, und zwar für die Experimentalgruppe sowie die beiden Kontrollgruppen durchgeführt. Die Stichtage waren dabei erstens der 1.10.1998, zweitens der Tag des Endes von EVA (16.11.1999) und drittens der 16.2.2000, drei Monate nach dem Ende der Maßnahme. Die Erhebungen wurden in der Arbeitsverwaltung durchgeführt, wobei jede einzelne Person einer von insgesamt 15 „Verbleibskategorien“ (vgl. Anlage 1) zugeordnet wurde.

Zur Prüfung der Wirksamkeit der Maßnahme durch den Statusvergleich der Experimentalgruppenmitglieder mit den Mitgliedern der Kontrollgruppen wurden eine Reihe von Analysen mit unterschiedlichem Komplexitätsgrad durchgeführt (vgl. Trube / Luschei 2000). An dieser Stelle werden die Ergebnisse der Brutto-Arbeitsmarktbilanz und der Netto-Arbeitsmarktbilanz zum Stichtag 16.2.2000 dargestellt.

Bei der Brutto-Arbeitsmarktbilanz wurden diejenigen Personen der Experimentalgruppe und der Kontrollgruppe 1 berücksichtigt, die eine Einladung zur Informationsveranstaltung erhalten haben. Insofern sind in der Brutto-Arbeitsmarktbilanz auch neben den direkten Maßnahmeeffekten (bei der Experimentalgruppe) auch eventuelle Ankündigungseffekte enthalten. In der Netto-Arbeitsmarktbilanz sind hingegen bei der Experimentalgruppe nur diejenigen Personen erfasst, die die Maßnahme tatsächlich angetreten haben, d.h. hier können die direkten Maßnahmeeffekte jenseits eventueller Ankündigungseffekte beobachtet werden.

Schaut man sich zuerst die Brutto-Arbeitsmarktbilanz an, so zeigt sich der folgende Status zum 16.2.2000, wobei die ursprünglich 15 Verbleibskategorien (vgl. Anlage 1) zu 7 zusammengefasst wurden (Tabelle 3).

Tabelle 3: Brutto-Arbeitsmarktbilanz zum 16.2.2000

Gruppe		Experimentalgruppe	Kontrollgruppe 1	Kontrollgruppe 2
Detailstatus				
1. und 2. Arbeitsmarkt	%=	13,1	10,0	15,5
Qualifizierung, Praktikum	%=	5,9	6,0	0,0
Motivations-, Trainingsmaßnahmen. etc.	%=	0,7	2,0	0,0
Altersrente, EU-, BU-Rente	%=	3,7	2,0	0,0
Reha, Therapie	%=	1,5	0,0	0,0
Arbeitslosigkeit	%=	52,6	54,0	60
Sonstiges	%=	22,2	26,0	24,4

Die Daten zeigen das überraschende und den Hypothesen widersprechende Ergebnis, dass in der Kontrollgruppe 2 die höchsten Einmündungsquoten in den 1. und 2. Arbeitsmarkt erreicht werden (15,5%). Die anderen, hier ebenfalls konstruktiv genannten Ausmündungen aus der Arbeitslosigkeit (z.B. Qualifizierung, Motivationsmaßnahmen, Renten, Reha-

bilitationsmaßnahmen) werden jedoch nicht erreicht. Offensichtlich bestehen die in der Brutto-Arbeitsmarktbilanz erkennbaren Wirkungen der Interventionen darin, eher in Qualifizierungen, Renten u.dgl. zu führen, jedoch nicht so stark in den Ersten Arbeitsmarkt. Insgesamt ist der Anteil der in Arbeitslosigkeit verbliebenen Personen in der Experimentalgruppe und der Kontrollgruppe 1 geringer als in der Kontrollgruppe 2.

Die Betrachtung des Forschungsdesigns (vgl. Abbildung 2) zeigt jedoch, dass hier die Wirkungen gleich mehrerer Interventionen zum Tragen kommen: So werden hier die Wirkungen sowohl der Einladungen zur Informationsveranstaltung (EX + KG 1) und die Einladung zur Maßnahmenteilnahme (EX) als auch die Wirkungen der tatsächlichen Teilnahmen an der Informationsveranstaltung (EX + KG 1) und die Wirkung der tatsächlichen Teilnahme an der Maßnahme (EX) miteinander vermischt. D.h. es werden in der Brutto-Arbeitsmarktbilanz sowohl die intendierten Wirkungen (Teilnahme an der Informationsveranstaltung und / oder Teilnahme an der Maßnahme) sowie die nicht-intendierten Wirkungen (Ankündigungseffekte für EX + KG 1) von EVA nicht ausreichend differenziert.

In der folgenden Netto-Arbeitsmarktbilanz werden in der Experimentalgruppe die intendierten Wirkungen von den nicht-intendierten Wirkungen getrennt, d.h. es werden ausschließlich diejenigen Personen berücksichtigt, die die Maßnahme tatsächlich angetreten haben (Tabelle 4).

Tabelle 4: Netto-Arbeitsmarktbilanz zum 16.2.2000

Gruppe		Experimentalgruppe	Kontrollgruppe 1	Kontrollgruppe 2
Detailstatus				
1. und 2. Arbeitsmarkt	%=	12,8	10,0	15,5
Qualifizierung, Praktikum	%=	9,3	6,0	0,0
Motivations-, Trainingsmaßnahmen. etc.	%=	1,2	2,0	0,0
Altersrente, EU-, BU-Rente	%=	0	2,0	0,0
Reha, Therapie	%=	2,3	0,0	0,0
Arbeitslosigkeit	%=	62,8	54,0	60
Sonstiges	%=	11,6	26,0	24,4

Der Vergleich der Tabelle 3 und Tabelle 4 zeigt, dass die Wirkungen der Maßnahme EVA als enttäuschend eingeschätzt werden müssen, bewertet man ausschließlich die Einmündungen in den Arbeitsmarkt als Erfolge der Maßnahme. So liegen die Vermittlungsquoten in der Nettobilanz noch etwas niedriger als in der Bruttobilanz. Lediglich die Vermittlungen in Qualifizierungsmaßnahmen und Praktika verbessern sich deutlich. Hier ist eventuell eine Stärke der Maßnahme EVA zu beobachten, die sich möglicherweise längerfristig auch auf die Einmündungen in Arbeit auswirken kann. Es ist nämlich zu vermuten, dass nach einem erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Praktika eine Einmündung in den Ersten Arbeitsmarkt gelingt. Ein solcher Nachhaltigkeitseffekt könnte aber nur über ausgedehnte Longitudinalstudien festgestellt werden.

Als Resümee der Betrachtungen von Brutto- und Netto-Arbeitsmarktbilanzen zeigt sich, dass die Maßnahmeeffekte

nicht bedeutend höher liegen als die Ankündigungseffekte, wobei die Einmündungen in den Arbeitsmarkt bei der Kontrollgruppe 2 im Vergleich sogar noch etwas höher liegen.

Bei der Suche nach den Ursachen für diese Ergebnisse wird an dieser Stelle der Blick auf die Prozederequalität gerichtet. Dies v.a. auch deshalb, weil die Methoden und Instrumentarien zur Durchführung der Maßnahme noch am ehesten durch die Bildungsträger beeinflussbar⁷ waren und die Prozederequalität die Grundlagen (z.B. durch die Anamnese, Zielentwicklung und Hilfeplanung) für alle weiteren Maßnahmen (z.B. Vermittlungen) bilden sollte.

4.4 Evaluationsergebnisse zur Prozederequalität

Für die Bestimmung der Prozederequalität wurde u.a. das Träger-Instrumentarium für die Maßnahmendurchführung (wie z.B. Hilfepläne, Förderverträge u.v.a.m.) evaluiert. Eine ebenfalls zu diesem Zwecke durchgeführte Einschätzung der Beratungsgespräche sowie eine Kundenbefragung und ihre Ergebnisse muss den ausführlicheren Schilderungen des Endberichts entnommen werden (vgl. Trube / Luschei 2000).

Die Zielerreichungsgrade in der Dimension der *Prozederequalität* (Rahmenzielbereich III.3) beinhalten Kriterien, die die Durchführung der Maßnahme und die Verwendung neuartiger Methoden der Personal- und Sozialentwicklung auf der Ebene der beteiligten Bildungsträger markieren sollte. Hier ging es vorrangig um die Beantwortung der Frage, mit welchen Mitteln und Instrumenten die inhaltlichen Vorgaben der Maßnahmenkonzeption praktisch umgesetzt wurden, wobei v.a. die Umsetzung der - eingangs erwähnten - fünf Module (siehe Kapitel 3.2) einzuschätzen war.

Dazu wurden den Trägern zunächst inhaltliche Präzisierungen der Modulhalte zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus bekamen die Träger noch Beispielinstrumentarien (vgl. den Auszug in Anlage 2), die sich in vorangegangenen Projekten - u.a. zur Ausstiegsberatung von Sozialhilfeempfängern - bewährt hatten.

Auf dieser Grundlage entwickelten die Träger eigene Instrumentarien und legten diese verabredungsgemäß der UNI im Januar 1999 vor. Die Instrumentarien waren dann auf der Grundlage von differenzierten Bewertungsrastern (vgl. Auszug in Anlage 3) von vier Professoren und einem wissenschaftlichen Mitarbeiter aus dem Zentrum für Planung und Evaluation Sozialer Dienste (ZPE) der Universität Siegen unabhängig voneinander einzuschätzen, und zwar im Hinblick darauf, inwieweit die Instrumentarien aus fachlicher und technischer Hinsicht dazu geeignet erschienen, die jeweiligen Module methodisch umzusetzen. Mit dem Begriff fachlich war gemeint, inwieweit die Instrumente dem gegenwärtigen „Stand der Kunst“ entsprachen, also z.B. die Hilfeplanung eine kleinteilig beherrschbare Ergebnisziel-Entwicklung ermöglichte. Mit technisch war gemeint, inwieweit die Instrumente in ihrer Umsetzungsform (z.B. Vordrucke, Tabellen zur Eintragung, Grafiken, Ablaufdiagramme) so gestaltet waren, dass hiermit eine möglichst problem- und reibungslose Handhabung während der täglichen Arbeit zu gewährleisten war.

Die Ergebnisse zu der unabhängigen Einschätzung durch die Experten waren durchgängig sehr negativ, wie die Tabelle 5 zeigt. Nach der Präsentation der Ergebnisse dieser Einschätzung in der Steuerungsgruppe des Projektes EVA wurde eine weitere Einschätzung des modifizierten Instrumentariums für den Juni 1999 vereinbart und dann auch vorgenommen, was insbesondere mit den katastrophalen Resultaten der Ersteva-

⁷ Im Gegensatz dazu war z.B. die Auswahl der Maßnahmenteilnehmer durch das Forschungsdesign vorgegeben.

luation zusammenhing, um so noch Optimierungen im Sinne eines Qualitätsmanagements im Laufe des Projektes zu ermöglichen. Die Ergebnisse beider Einschätzungen zeigt im Vergleich die folgende Tabelle 5.

Tabelle 5: Ergebnisse zur Einschätzung des Träger-Instrumentariums

	Mittelwert Erstein- schätzung (Januar 1999)	Mittelwert Zweitein- schätzung (Juni 1999)
Modul 1: <i>Clearing</i> von Potenzialen und Barrieren	5,2	2,6
Modul 2: <i>Assessment</i> anhand geeigneter Praxiserprobungen	5,9	2,8
Modul 3: Passgenaue <i>Hilfeplanung</i>	5,6	3,5
Modul 4: Personenbezogene <i>Vermittlungsassistenz</i>	5,5	5,4
Modul 5: Nachgehendes <i>Stabilisierungsmanagement</i>	6,0	5,9
Gesamteinschätzung alle Module	5,5	3,9

Einschätzungen auf einer Skala von 1=sehr geeignet bis 6=gar nicht geeignet

Die Ergebnisse dokumentieren die zuerst äußerst negative Einschätzung des Instrumentariums durch die Evaluatoren, und dass die aus der Januar-Einschätzung zurückgemeldeten Optimierungsnotwendigkeiten zur Verbesserung des Instrumentariums durch die Träger bei den Modulen 1 bis 3 durchaus dann in der Folge realisiert wurden. Dennoch blieb auch nach der Juni-Einschätzung - insbesondere in den Modulen 4 und 5 unklar, mit welchen Methoden und nach welcher Systematik im Projekt gearbeitet wurde. Die Tabelle 6 zeigt diese Resultate noch einmal im Einzelnen.

Wenngleich die Einschätzung des Instrumentariums nur auf der Grundlage der vorliegenden schriftlichen Unterlagen vorgenommen werden konnte und damit möglicherweise nur ein Ausschnitt aus der täglichen Arbeit abzubilden war, blieb nach wie vor ein deutlicher Verbesserungsbedarf erkennbar. Für die Bestimmung der Zielerreichungsgrade wurden die gewichteten Mittelwerte aus der Erst- und Zweiteinschätzung berechnet.⁸

- Soll-Wert: Eine systematische und fachgerechte Maßnahmendurchführung bezüglich der Module 1 bis 5 sicherstellen
- Ist-Wert: Für den Zeitraum 15. November 1998 bis Ende Juni 1999: Ø 5,6 entspr. 8%
Für den Zeitraum Juli 1999 bis 15. November 1999: Ø 4,0 entspr. 40%
Gesamteinschätzung: Ø 5,0 entspr. 20%

Zielerreichungsgrad: kaum erreicht

Ob die mangelnde Prozederequalität für die geringen Einmündungen in den Arbeitsmarkt ursächlich ist, kann an dieser Stelle nicht abschließend beurteilt werden. Einerseits sprechen einige Fakten sicherlich dafür, so z.B., dass relevante Bedingungen (z.B. Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes)

⁸ Berechnungsvorschrift: Gesamteinschätzung für alle Module = (Mittlere Prozentzahl Ersteinschätzung * 7,5 Einsatzmonate + mittlere Prozentzahl Zweiteinschätzung * 4,5 Einsatzmonate) / 12 Monate Gesamteinsatz.

Tabelle 6: Stärken und Schwächen des Träger-Instrumentariums im Juni 1999

	Mittelwert Zweitein- schätzung (Juni 1999)
Die Stärken der Instrumentarien im Juni 1999	
Erfassung von grundlegenden Rahmendaten (Modul 1)	1,5
Messung Beurteilungsdimensionen für die Feststellung von Eignungen (Modul 2)	1,8
Ermittlung und Auswahl von Beurteilungsdim. zur Eignungsfeststellung (Mod. 2)	2,0
Erfassung von Barrieren (Modul 1)	2,1
Erfassung von Potenzialen (Modul 1)	2,3
Festlegung der Aufgaben zur Zielerreichung (Modul 3)	2,8
Die Schwächen der Instrumentarien im Juni 1999	
Ermittlung von Praktikumsplätzen / Arbeitsplätzen (Modul 4)	5,2
Monitoring Einkauf von Fremdleistungen (Modul 5)	5,6
Festlegung Betreuungsmodalitäten während der Praktikumszeit (Modul 4)	5,7
Vorbereitung Bewerbungsgespräche (Modul 4)	6,0
Festlegung von Betreuungsmodalitäten während der versicherungspflichtigen Beschäftigung (Modul 5)	6,0
Monitoring Gesamtablauf Assistenz (Modul 5)	6,0

Einschätzungen auf einer Skala von 1 = sehr geeignet bis 6 = gar nicht geeignet

gleichermaßen sowohl auf die Experimentalgruppe als auch die beiden Kontrollgruppen einwirkten. Andererseits ist auch schon nach den Konzeptvorgaben zu vermuten, dass es so etwas gibt wie „Klebewirkungen“, in deren Zusammenhang Personen während der Maßnahmenteilnahme ihre eigenen Anstrengungen zur Arbeitsmarkteinmündung verringerten, da ja „mit ihnen gearbeitet wird“. Sofern diese Klebewirkungen durch zeit- und ressourcenaufwändige Entwicklungen von Strategien für eine langfristig wirksame Einmündung in den Arbeitsmarkt genutzt werden, sind sie durchaus den möglichen und kurzfristig erreichbaren, aber langfristig nicht wirksamen Arbeitsmarkteinmündungen vorzuziehen. Beispielhaft können hier solche Personen genannt werden, bei denen die Wiederherstellung der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit Vorrang vor Vermittlungen in den Arbeitsmarkt hat. Ähnliches gilt für Personen, bei denen zunächst die qualifikatorischen Voraussetzungen für eine Einmündung und einen Verbleib im Arbeitsmarkt nicht gegeben sind und durch entsprechende Maßnahmen erst noch erworben werden müssen. Hier könnten die besonderen Stärken von EVA sichtbar werden (vgl. Tabelle 3 und Tabelle 4), indem durch die kontinuierliche Projektarbeit eventuell auch nachhaltigere Wirkungen bei der Arbeitsmarkteinmündung zu erzielen wäre. Dies müsste allerdings erst noch im Einzelnen in Langzeituntersuchungen erhoben werden.

5 Abschließende Bewertung der Zielerreichungsgrade und Würdigung des Gesamtprojekts im Hinblick auf den ersten und zweiten Teil dieses Artikels

Für die Bestimmung eines Gesamtzielerreichungsgrads im Projekt wurden im Abschlussbericht unterschiedliche Methodiken verwendet, die Ausdruck des polyvalenten Evaluationsansatzes waren. Entgegen dem sonst üblichen Vorgehen in der aktiven Arbeitsförderung wird nicht nur ein Ausschnitt

der produktbezogenen Erfolge (hier RZ III.1) erfasst, sondern das breite Spektrum aller Qualitätsdimensionen (s.o.) in die Untersuchung mit einbezogen. Fasst man die einzelnen Ergebniszielbewertungen auf den jeweiligen Rahmenzielerebenen zusammen und berechnet hieraus den Gesamtmittelwert, so zeigt sich das folgende Resultat der Evaluation (Tabelle 7).

Tabelle 7: Verteilung der einzelnen Zielerreichungsgrade, aufgegliedert nach Rahmenzielbereich

		RZ I	RZ II	RZ III.1	RZ III.2	RZ III.3
gar nicht bis kaum erreicht	(0-20%)				1	2
geringfügig bis wenig erreicht	(21-40%)		2	2		3
teils / teils erreicht	(41-60%)	1				
mehrheitlich bis überwiegend erreicht	(61-80%)		3			2
weitestgehend bis vollständig erreicht	(81-100%)					
Mittelwert ¹		50%	48%	30%	10%	36%

¹ Berechnung über: Summe (Kategorienmittel in % * Häufigkeit) / Anzahl der Bewertungen

Gesamtzielerreichungsgrad: geringfügig bis wenig erreicht (34,8%)

Der Gesamtzielerreichungsgrad muss angesichts der hier ermittelten Daten als ein eher enttäuschendes Ergebnis angesehen werden. Die Analyse der besonderen Stärken und Schwächen des Projekts und deren Zuordnung zu den Rahmenzielbereichen ermöglichte jedoch im Sinne eines Qualitätsmanagements eine systematische Identifizierung von Verbesserungsbereichen.

Als besonders problematisch sind die Erreichungsgrade in den procederebezogenen Zielen und damit die Voraussetzungen für eine gute Projektqualität insgesamt einzuschätzen, weil die Procederequalität quasi das Grundgerüst für die nachfolgende Produktqualität und Prozessqualität bilden. Dies deshalb, weil die direkten Einflussmöglichkeiten der Arbeitsmarktpolitik auf die Procederequalität z.B. durch die zielgerichtete Auswahl der durchführenden Träger, die Qualifikation und Erfahrung der Mitarbeiter und auch auf die Methodik der Maßnahmendurchführung noch am ehesten gegeben sind. Weitaus geringer scheinen diese Einflussmöglichkeiten auf z.B. Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkts, die in beträchtlichem Ausmaß die Produktqualität bestimmen. Auch die Prozessqualität (z.B. Zugewinn an Selbstvertrauen, Stärkung sozialer Kontakte etc.) wird hier als der Procederequalität nachgeordnet bezeichnet, weil diese v.a. über professionelle Verfahrensweisen innerhalb der Maßnahmendurchführung als optimierbar angesehen wird. So kann man eine systematische Hilfevertragsentwicklung und -gestaltung (Modul 3) als die logische und inhaltliche Fortführung der Anamnese (Modul 1) und der Eignungsfeststellung (Modul 2) auffassen, die dann in der Hilfeplanumsetzung wiederum nicht nur den Abbau von Barrieren der Teilnehmer, sondern auch die gezielte Stärkung der Teilnehmer-Potenziale zur Aufgabe hat. Dies ist die Voraussetzung auch für eine bessere Zielerreichung bei der Prozessqualität, z.B. durch einen Abbau von psychosozialen Belastungen und den Aufbau von Erfolgserlebnissen. Die Ausbildung, die Erfahrungen und Qualifikationen der Mitarbeiter erweisen sich hier als eine Achillesferse des Projekterfolgs.

An dieser Stelle besteht jedoch noch ein erheblicher Optimierungsbedarf, wie auch andernorts erkannt wurde: „Es erscheint deshalb notwendig, sich zukünftig stärker mit den besonderen Anforderungsprofilen zu befassen, da die erforderlichen Qualifikationen der Hauptamtlichen nicht ohne weiteres über das Ausbildungssystem erworben werden können. In diesem Zusammenhang sind dann auch Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen für Stammkräfte anzubieten und durchzuführen.“ (Wilk 1996: 62 f) Auch in neueren Untersuchungen wird auf diesen Optimierungsbedarf hingewiesen (vgl. Knuth 2000: 172). Bei einem Mangel an entsprechend qualifizierten Mitarbeitern obliegt die Bereitstellung der erforderlichen Rahmenbedingungen und Ressourcen für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen den Akteuren der Arbeitsmarktpolitik vor Ort.

In einem anderen Sinne kann das Projekt jedoch durchaus auch als Erfolg bewertet werden: So war die Entwicklung von Instrumentarien zur polyvalenten Evaluation sowie auch deren Testung für die aktive Arbeitsmarktpolitik zusätzlich eine der zentralen Aufgaben des Forschungsprojekts. Hiermit konnte u.a. in die „Blackbox“ der Verfahren zur Förderung von Arbeitslosen etwas Licht hereingetragen werden, wobei die Hoffnung dahingeht, dass die hier vorgefundenen Ergebnisse auch Anregungen für zukünftige Projekte bieten können.

Zuletzt zeigt sich anhand der bisherigen Untersuchung noch deutlich ein weitergehender Forschungsbedarf: So müsste durch die Fortführung in einer Longitudinalstudie ermittelt werden, ob die Einmündungen in den Arbeitsmarkt, die durch das Projekt erzielt wurden, eventuell nachhaltiger wirkten als in den Kontrollgruppen, da sie auf einer systematischen Förderarbeit fußen. Möglicherweise könnte sich in dieser Studie zeigen, dass die Anfangserfolge in der Kontrollgruppe 2 vielleicht größer sind, jedoch auch schnell „verpuffen“, weil sie z.B. nicht auf Qualifizierungs-, Motivierungs- und Assessmentarbeit aufgebaut sind. Dies könnte allerdings erst in einer Nachfolgestudie untersucht werden.

Literatur

- Arnold, Rolf (Hrsg.) (1997): Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung. Opladen: Leske & Budrich.
- Arnold, Ulli (1998): Qualitätsmanagement in sozialwirtschaftlichen Organisationen. In: Arnold, Ulli; Maelicke, Bernd (Hrsg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft (Edition Social- Management, Bd. 9). Baden-Baden: Nomos.
- Arnold, Ulli / Maelicke, Bernd (Hrsg.) (1998): Lehrbuch der Sozialwirtschaft (Edition Social-Management, Bd. 9). Baden-Baden: Nomos
- Badelt, Christoph (1996): Qualitätssicherung aus gesamtwirtschaftlicher und sozialpolitischer Perspektive. In: Maelicke, Bernd (Hrsg.): Qualitätsmanagement in sozialen Betrieben und Unternehmen (Edition Social-Management, Bd. 7). Baden-Baden: Nomos, S. 9 - 23.
- Blaschke, Dieter (1991): „und man siehet die im Lichte, die im Dunkeln sieht man nicht“. In: Brinkmann, Christian / Schober, Karen: Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels – Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt (Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB -, Bd. 163, S 11-25). Nürnberg: IAB.
- Blaschke, Dieter; Plath, Hans-Eberhard, Nagel, Elisabeth (1992): Konzepte und Probleme der Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik am Beispiel Fortbildung und Umschulung. In: MittAB 25. Jhg., Nr. 3, S. 381 – 405.

- Brinkmann, Christian (1998a): Verpflichtung zu Arbeitsplatzangeboten für einen „harten Kern“ von Langzeitarbeitslosen als neues Instrument der Arbeitsmarktpolitik. IABwerkstattbericht, Nr. 10 v. 28.9.1998, S. 107 – 113. Nürnberg.
- Brinkmann, Christian (1998b): Wissenschaftliche Begleitung innovativer Ansätze der Arbeitsmarktpolitik, die mit Mitteln der „freien Förderung“ nach § 10 des Sozialgesetzbuches III gefördert werden. IABwerkstattbericht, Nr. 3 v. 8.5.1998. Nürnberg.
- Brunner, Ewald / Bauer, Petra / Volkmar, Susanne (Hrsg.) (1998): Soziale Einrichtungen bewerten – Theorie und Praxis der Qualitätssicherung. Freiburg: Lambertus.
- Dunkhorst, Peter (1999): Handbuch Qualitätsmanagement in der öffentlichen Verwaltung. Baden-Baden: Nomos.
- Eichhorn, Peter / Böher, Carl / Derlin, Hans-Ulrich u.a. (Hrsg.) (1991): Verwaltungslexikon, 2. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- Engelen-Kefer, Ursula / Kühl, Jürgen / Peschel, Peter / Ullmann, Hans (1995): Beschäftigungspolitik. Köln: Bund.
- Enquête-Kommission „Zukunft der Erwerbsarbeit (Hrsg.) (1998): Der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen – Teil 1: Bestandsanalyse. Düsseldorf: Landtag NRW.
- Finis-Siegler, Beate (1997): Ökonomik Sozialer Arbeit. Freiburg: Lambertus.
- Gilberg, Reiner / Hess, Doris / Schröder, Helmut (1999): Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen – Chancen und Risiken im Erwerbsverlauf. In: MittAB, 32. Jg., Nr. 3, S. 281 – 299.
- Grunow, Dieter (1996): Auf dem Weg zur ‘neuen Fehlsteuerung’? Bürgernähe und Kundenorientierung in der Sozialverwaltung. In: Merchel, Joachim / Schrapper, Christian (Hrsg.): Neue Steuerung - Tendenzen der Organisationsentwicklung in der Sozialverwaltung. Münster: Votum, S. 32 - 60.
- Hauser, Albert / Neubarth, Rolf / Obermair, Wolfgang (Hrsg.) (1996): Management-Praxis – Handbuch soziale Dienstleistungen. Neuwied / Berlin / Krefeld: Luchterhand.
- Jordan, Erwin (1996): Qualitätssicherung in der Jugendhilfe. In: Institut für soziale Arbeit e.V. (Hrsg.): Qualitätssicherung und Verwaltungsmodernisierung in der Jugendhilfe. Münster: Votum, S. 12 - 39.
- Klatetzki, Thomas (1996): Qualitätsmanagement in der Jugendhilfe. In: Maelicke, Bernd (Hrsg.): Qualitätsmanagement in sozialen Betrieben und Unternehmen (Edition Socialmanagement, Bd. 7), Baden-Baden: Nomos, S. 55 – 63.
- Knorr, Friedhelm / Halfar, Bernd (2000): Qualitätsmanagement in der Sozialarbeit. Regensburg: Walhalla.
- Knuth, Matthias (2000): Das „Ende der Erwerbsarbeit“ oder: Die „Sauren Trauben“ der Arbeitsförderer. In: Wittig-Koppe, Holger / Trube, Achim (Hrsg.) Effekthascherei – oder: Wie effektiv ist die Arbeitsmarktpolitik? (Zweiter Arbeitsmarkt, Band 4) Münster: LIT.
- Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung - KGSt -(Hrsg.) (1994): Das Neue Steuerungsmodell – Definition und Beschreibung von Produkten, In: KGSt- Berichte Nr. 8.
- Kraemer-Fieger, Sabine / Roerkohl, Alfons / Kölsch, Roland (Hrsg.) (1996): Qualitätsmanagement in Non-Profit-Organisationen – Beispiele, Normen, Anforderungen, Funktionen, Formblätter. Wiesbaden: Gabler.
- Krönes, Gerhardt (1998): Qualitätsmanagement sozialer Dienstleistungen, In: Brunner, Ewald / Bauer, Petra / Volkmar, Susanne (Hrsg.): Soziale Einrichtungen bewerten – Theorie und Praxis der Qualitätssicherung. Freiburg: Lambertus.
- Kühl, Jürgen (1996): Warum schaffen zwei Millionen Betriebe und Verwaltungen nicht genügend gute Arbeitsplätze für alle? In: Aus Politik und Zeitgeschichte – Beilage zur Wochenzeitung ‘Das Parlament’ B 3-4. S. 26-39.
- Lung, Helmut (1998): Non-Profit-Management – Führen, Verwalten, ISO 9000. München, Basel: Reinhardt.
- Luschei, Frank / Trube, Achim (1999): Qualitätsmanagement in der Arbeitsmarktpolitik und lokalen Beschäftigungsförderung - Grundsätzliche Überlegungen und exemplarische Darstellungen anhand eines Praxisprojektes. IABwerkstattbericht Nr. 7 vom 21.5.1999. Nürnberg.
- Maelicke, Bernd (Hrsg.) (1996): Qualitätsmanagement in sozialen Betrieben und Unternehmen (Edition Social-Management, Bd. 7). Baden-Baden: Nomos.
- Merchel, Joachim / Schrapper, Christian (Hrsg.) (1996): Neue Steuerung - Tendenzen der Organisationsentwicklung in der Sozialverwaltung. Münster: Votum.
- Müller-Schöll, Albrecht / Pripke, Manfred (1992): Sozialmanagement: Zur Förderung systematischen Entscheidens, Planens, Organisierens, Führens und Kontrollierens in Gruppen. Neuwied: Luchterhand.
- Nittel, Dieter (1997): Teilnehmerorientierung – Kundenorientierung – Desorientierung – Votum zugunsten eines ‘einheimischen’ Begriffs. In: Arnold, Rolf (Hrsg.): Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung. Opladen: Leske & Budrich.
- Schnell, Rainer / Hill, Paul / Esser, Elke (1993): Methoden der empirischen Sozialforschung, 4. Aufl. München / Wien: Oldenbourg.
- Trube, Achim (1994): Zur Krise örtlicher Sozialverwaltung und den Chancen anwendungsorientierter Organisationsentwicklung, In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Heft 6, S. 214-220.
- Trube, Achim (1996): Sozialhilfe und neue Steuerungsmodelle - Sturzgeburten der Krise oder Sozialbürokratie im epochalen Wandel, In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Heft 4, S. 122-127 (Teil 1), Heft 5, S 145-149 (Teil 2).
- Trube, Achim (1998a): Arbeitslosigkeit, Zweiter Arbeitsmarkt und Soziale Arbeit – Über Ursachen und Folgen der Massenarbeitslosigkeit und warum Sozialarbeit keine Rezepte hat, sondern nur ‘kleine Lösungen’. In: Sozialmagazin, 23. Jg., Nr. 10, S. 12 – 21.
- Trube, Achim (1998b): Evaluationskonzept zum Forschungsprojekt „Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz (EVA)“. Siegen: unveröff. Manuskript.
- Trube, Achim (1998c): Exposé zum Forschungsprojekt „Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz (EVA)“. Siegen: unveröff. Manuskript.
- Trube, Achim (1998d): Zur Theorie und Empirie des Zweiten Arbeitsmarktes - Exemplarische Erörterungen und praktische Versuche zur sozioökonomischen Bewertung lokaler Beschäftigungsförderung (Zweiter Arbeitsmarkt, Band. 1), 2. Aufl. Münster: LIT.
- Trube, Achim / Luschei, Frank (2000): Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz (EVA) - Ein Instrument zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser. Abschlussbericht über die Evaluation des Projekts „Entwicklungs- und Vermittlungs-Assistenz (EVA)“ im Auftrag des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (ZPE-Schriftenreihe Nr. 7). Siegen: Zentrum für Planung und Evaluation Sozialer Dienste (ZPE).
- Wehaus, Rolf (1999): Qualitätsmanagement. In: Maelicke, Bernd (Hrsg.): Sozialmanagement 2000. Baden-Baden: Nomos.
- Wendt, Wolf Rainer (1997): Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen. Freiburg: Lambertus.
- Wilk, Christoph (1997): Erfolgskriterien von Maßnahmen der Hilfe zur Arbeit: Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit. In: Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.). Schriftenreihe des Bundesministeriums für Gesundheit, Band 97. Baden-Baden: Nomos.

6 Anlagen

Anlage 1: Auszug aus dem Instrumentarium zur Erhebung der Fiskal- und Arbeitsmarktbilanz (hier: Statusermittlung zum Stichtag 1.10.1998)

Stichtag 1: 1.10.1998

fas1_1

1. Welchen „Globalstatus“ hatte die o.g. Person am 1.10.1998 in der Arbeitsverwaltung?

- ① arbeitslos gemeldet
② nicht arbeitslos gemeldet (jemand, der arbeitssuchend gemeldet ist, aber eine Beschäftigung hat, gehört hierhin!)

fas1_2

2. Welchen „Detailstatus“ hatte die o.g. Person am 1.10.1998?

seit: fas1_2a

- ① 1. Arbeitsmarkt unbefristet ohne Lohnsubvention _____
- ② 1. Arbeitsmarkt befristet ohne Lohnsubvention _____
- ③ 1. Arbeitsmarkt unbefristet mit Lohnsubvention _____
- ④ 1. Arbeitsmarkt befristet mit Lohnsubvention _____
- ⑤ 2. Arbeitsmarkt, z.B. ABM, HzA durch das Sozialamt _____
- ⑥ Qualifizierung mit anerkanntem schulischen / beruflichen Abschluß
(z.B. Hauptschulabschluß / Ausbildung zur Verkäuferin, ...) _____
- ⑦ Qualifizierung ohne anerkannten schulischen / beruflichen Abschluß
(„kleine“ Qualifizierungen, z.B. Gabelstaplerschein, Schweißerschein, ...) _____
- ⑧ Praktikum ohne spezifische Qualifizierung, Arbeitserprobungen _____
- ⑨ Motivations-, Trainings-, Orientierungs-, Feststellungsmaßnahme (Finanz. durch das AA) _____
- ⑩ „normale“ Rente, Altersrente _____
- ⑪ EU-Rente, BU-Rente _____
- ⑫ Rehabilitation _____
- ⑬ Stationäre Therapie, Entgiftung _____
- ⑭ Arbeitslosigkeit _____
- ⑮ Sonstiges, und zwar: _____

fas1_2b

Anlage 2: Auszug aus dem Beispielinstrumentarium zur Zielentwicklung (hier: Grundsatzziel- und Rahmenzielentwicklung)

Zielentwicklung (Z)

(Z1) Grundsatzziel

Hauptwunsch des Hilfeempfängers	Grundsatzziel des Ausstiegsberaters
----------------------------------------	--------------------------------------------

(Z2) Rahmenziele

Allg. Vorstellungen des Hilfeempfängers für einzelne Entwicklungsbereiche	Rahmenziele des Ausstiegsberaters
(Z2.1) Persönliche Entwicklung:	
(Z2.2) Soziale Situation / Beziehungen:	
(Z2.3) Berufliche Entwicklung	
(Z2.4.) Ökonomische Entwicklung / Situation	
(Z.2.5)	
(Z2.6)	

Anlage 3: Auszug aus den Beurteilungsbögen zur Einschätzung des Träger-Instrumentariums (hier: Modul 1)

Erfassung von grundlegenden Rahmendaten des Teilnehmers (z.B. Name, Alter, Geschlecht, Alter, Familienstand, Anzahl und Alter eigener Kinder, Nationalität, Schulbildung, Berufsausbildung, Berufstätigkeiten) Begründung der Einschätzung (Stichworte):	<p style="text-align: center;">fachliche Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>	<p style="text-align: center;">technische Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>
Analyse und Erfassung der Potenziale, die sowohl der Teilnehmer als auch das Umfeld des Teilnehmers zur weiteren Berufsentwicklung bieten Begründung der Einschätzung (Stichworte):	<p style="text-align: center;">fachliche Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>	<p style="text-align: center;">technische Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>
Analyse und Erfassung von Barrieren, die die Berufsentwicklung des TN negativ beeinflussen können Begründung der Einschätzung (Stichworte):	<p style="text-align: center;">fachliche Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>	<p style="text-align: center;">technische Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>
Erfassung der berufsbezogenen Interessen des TN zur Überleitung in Modul 2 Begründung der Einschätzung (Stichworte):	<p style="text-align: center;">fachliche Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>	<p style="text-align: center;">technische Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>
Erfassung von potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten im Interessenfeld des TN für eine Arbeitserprobung / ein Praktikum in Modul 2 Begründung der Einschätzung (Stichworte):	<p style="text-align: center;">fachliche Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>	<p style="text-align: center;">technische Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>
<i>Pauschalisiertes Gesamturteil für Modul 1 = nur erforderlich, falls Sie sich aus zeitlichen Gründen nicht in der Lage sehen sollten, die obenstehenden Teilaspekte im Einzelnen zu bewerten.</i> Begründung der Einschätzung (Stichworte):	<p style="text-align: center;">fachliche Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>	<p style="text-align: center;">technische Eignung</p> <p>① ② ③ ④ ⑤ ⑥</p> <p>sehr gar nicht geeignet geeignet</p>