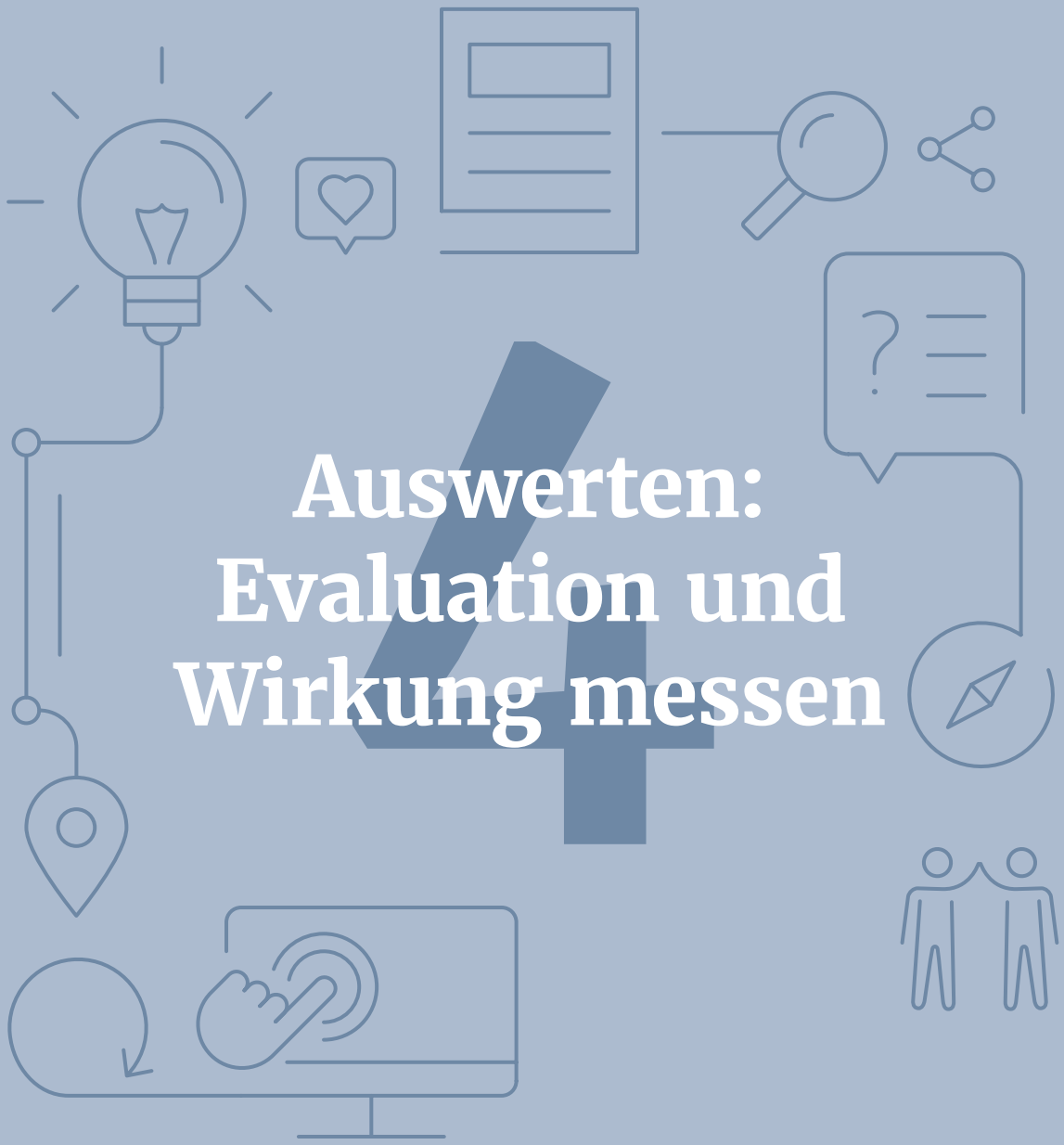
DRK-STRATEGIE 2030



4 Auswerten: Evaluation und Wirkung messen

BOOKLET 4/4

drk.de

Deutsches Rotes Kreuz

STRATEGIE 2030

Download

Alle Methodenkarten dieses Booklets stehen auch als Print Download auf der Internetseite der DRK-Strategie 2030 zur Verfügung:

DRK-Strategie 2030 | Phase 4 – Auswerten: Evaluation und Wirkung messen

Pflicht und Potenzial

STRATEGIE 2030

Evaluationen ermöglichen eine umfassende Analyse des Verlaufs und der Ergebnisse einer Strategieumsetzung. Sie liefern wertvolle Erkenntnisse für zukünftige Vorhaben – auch wenn der Aufwand zunächst groß scheint.

Der Fragebogen nach dem Workshop, das Gespräch mit den Stakeholdern oder die Diskussion im Projektteam. Auch mit einfachen Mitteln lassen sich Evaluationen durchführen und wertvolle Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der Organisation sammeln. Nicht immer muss es die Mixed-Method-Evaluation sein, um die gewünschten Erkenntnisse zu erlangen, wenn Sie Ihre Ziele von Beginn an klar definieren.

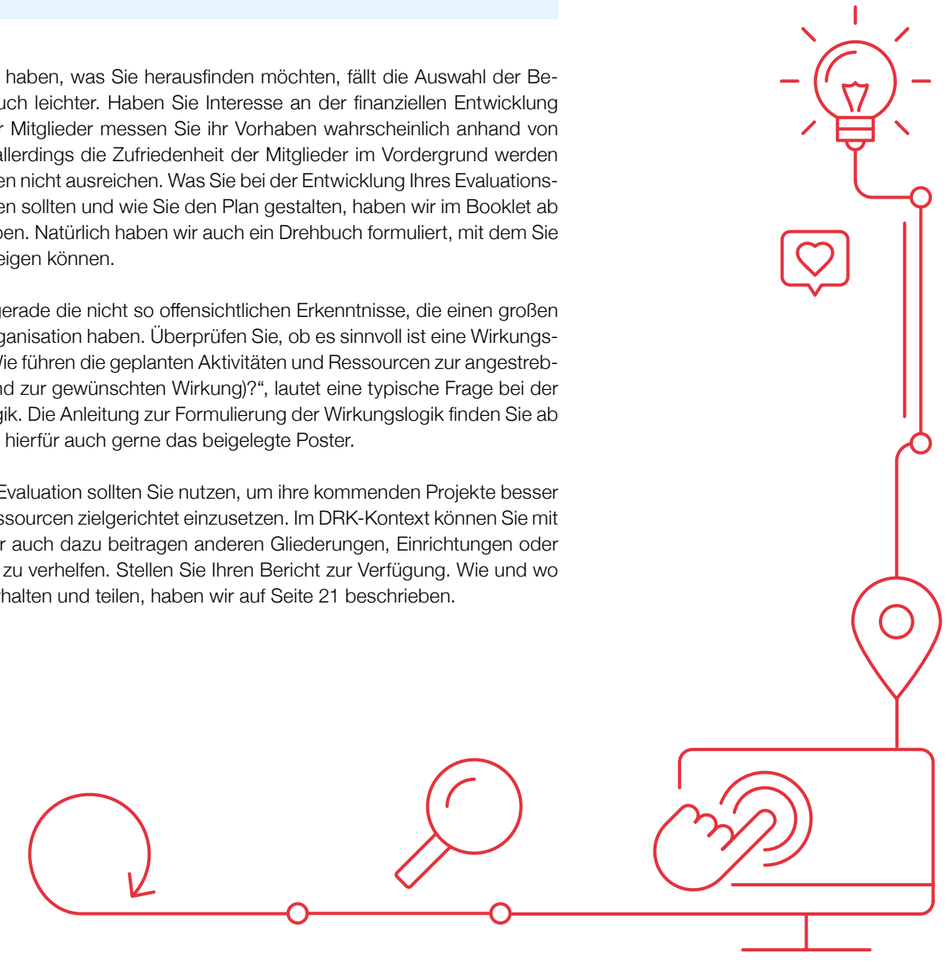
Mixed-Method-Evaluationen

Bei Mixed-Method-Evaluationen werden verschiedene Ansätze und Techniken kombiniert um ein umfassendes Verständnis des Projekts zu erlangen. Siehe hierzu auch Seite 10.

Wenn Sie formuliert haben, was Sie herausfinden möchten, fällt die Auswahl der Bewertungskriterien auch leichter. Haben Sie Interesse an der finanziellen Entwicklung oder der Anzahl der Mitglieder messen Sie ihr Vorhaben wahrscheinlich anhand von Kennzahlen. Steht allerdings die Zufriedenheit der Mitglieder im Vordergrund werden quantitative Aussagen nicht ausreichen. Was Sie bei der Entwicklung Ihres Evaluationsplans berücksichtigen sollten und wie Sie den Plan gestalten, haben wir im Booklet ab Seite 8 aufgeschrieben. Natürlich haben wir auch ein Drehbuch formuliert, mit dem Sie in die Planung einsteigen können.

Manchmal sind es gerade die nicht so offensichtlichen Erkenntnisse, die einen großen Mehrwert für die Organisation haben. Überprüfen Sie, ob es sinnvoll ist eine Wirkungslogik zu erstellen. „Wie führen die geplanten Aktivitäten und Ressourcen zur angestrebten Veränderung (und zur gewünschten Wirkung)?“, lautet eine typische Frage bei der Entwicklung der Logik. Die Anleitung zur Formulierung der Wirkungslogik finden Sie ab Seite 11. Nutzen Sie hierfür auch gerne das beigelegte Poster.

Die Ergebnisse der Evaluation sollten Sie nutzen, um ihre kommenden Projekte besser aufzustellen und Ressourcen zielgerichtet einzusetzen. Im DRK-Kontext können Sie mit Ihrer Evaluation aber auch dazu beitragen anderen Gliederungen, Einrichtungen oder Projekte zum Erfolg zu verhelfen. Stellen Sie Ihren Bericht zur Verfügung. Wie und wo Sie Informationen erhalten und teilen, haben wir auf Seite 21 beschrieben.



Inhaltsverzeichnis

05 TEXT
Gebrauchsanweisung für das Booklet

06 TEXT
Grundlagen der Projektevaluation

07 TEXT
Glossar

08 DREHBUCH
Evaluationsplan erstellen

09 DREHBUCH
Erläuterung zum Ablauf

10 TEXT
Synergien von Wirkungs- und begleitender Evaluation schaffen

11 DREHBUCH
Erstellung einer Wirkungslogik

12 DREHBUCH
Erläuterung zum Workshop

13 METHODENKARTE
Feedbackschleifen

14 METHODENKARTE
Fünf-Finger-Feedback

15 METHODENKARTE
Leitfadengestütztes Interview

16 METHODENKARTE
Online-Umfrage

17 METHODENKARTE
Fokusgruppe / Gruppendiskussion

18 METHODENKARTE
Social Return on Investment – Sozialrendite ermitteln

20 TEXT
Der Evaluationsbericht

21 TEXT
Erkenntnisse anwenden und teilen

23 Notizen/Impressum

Gebrauchsanweisung für das Booklet

In der Strategietasche finden Sie alles, was Sie für die Umsetzung einer Strategie benötigen. In vier Booklets wird der Strategieprozess von der Analyse bis zur Evaluation dargestellt und verständlich erläutert. Jedes der Booklets ist ähnlich aufgebaut. Die kleinen Bücher führen Sie mit Texten, Workshop-Drehbüchern, Methodenkarten und Hinweisen zu weiterführenden Literatur durch eine Phase der Strategieentwicklung.

Texte

Die Texte geben Ihnen einen Einblick in das Thema oder erläutern grundlegende Begriffe und Vorgehen zur Erarbeitung oder Umsetzung der Strategie. In einfacher Sprache wird das Vorgehen in der jeweiligen Phase erläutert und Begriffe verständlich gemacht.

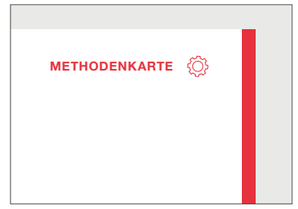
Workshop-Drehbücher

Mit den Drehbüchern können Sie direkt in einen Workshop starten. Hier ist beschrieben, wie Sie Schritt für Schritt die jeweilige Strategiephase vorbereiten oder umsetzen. Für viele Drehbücher haben wir außerdem einen Text mit zusätzlichen Erläuterungen geschrieben. Mithilfe von Text und Drehbuch sollen Sie in die Lage versetzt werden, selbstständig in die Umsetzung zu starten. In jedem Booklet finden Sie mindestens ein Drehbuch, das Sie für die Umsetzung nutzen können.

Workshop-Drehbücher

Methodenkarten

Auf den Methodenkarten sind Methoden beschrieben, die Sie in der jeweiligen Strategiephase einsetzen können. Die Symbole auf der Karte zeigen an, für wie viele Personen die Methode angewendet werden kann, wie viel Zeit Sie benötigen, welche Hilfsmittel Sie bereithalten sollten und ob eine Online-Umsetzung möglich ist. Die Methoden sind Anregung für Umsetzungsmöglichkeiten in der jeweiligen Strategiephase. Oft sind die Methoden kombinierbar oder können für Ihre Zwecke adaptiert werden. In jedem Booklet haben wir Methoden aufgenommen, die sich nur für Wirtschaftsbetriebe eignen oder übergeordnete Themen behandeln. Diese Methoden sind **farblich markiert.** Alle Methodenkarten sind als Download auf der Strategiewebseite verfügbar.



Methodenkarte Kreisverband

Methodenkarte Wirtschaftsbetrieb

Mit der Strategietasche wollen wir Sie unterstützen, Strategien in DRK-Gliederungen zu formulieren und erfolgreich umzusetzen. Wir haben versucht, alles Wesentliche für diesen spannenden und nicht immer einfachen Prozess zusammenzustellen. Die Tasche ist eine Grundlage für einen erfolgreichen Strategieprozess, sie ist aber vor allem Inspiration für Ihr Vorhaben. Jede DRK-Einrichtung ist einzigartig, jeder Kreisverband steht vor unterschiedlichen Herausforderungen. Nicht jedes in den Büchern beschriebenes Instrument wird immer den Bedürfnissen Ihres Strategieprozesses entsprechen. Nutzen Sie die Booklets daher gerne, um sich inspirieren zu lassen.

Berichten Sie uns, wie die Anwendung gelungen ist, geben Sie uns Hinweise zu neuen Methoden oder informieren uns über Fehler im Booklet. Wir freuen uns auf Ihr Feedback!

strategie2030@drk.de

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und Erfolg mit der Strategietasche!

Grundlagen der Projektevaluation

Zur Vorbereitung der Evaluation sollten Sie ein gemeinsames Verständnis der Begriffe haben. Eine Einführung mit Glossar.

Evaluation bezeichnet den systematischen Prozess der Bewertung und Beurteilung von Maßnahmen, Projekten oder Programmen. Sie dient dazu, die erreichten Ergebnisse im Vergleich zu den gesetzten Zielen zu überprüfen und den Wert und die Wirksamkeit einer Strategieumsetzung zu beurteilen. Evaluation hilft, Stärken und Schwächen zu identifizieren, Lernprozesse zu fördern und Entscheidungsgrundlagen für zukünftige Aktivitäten zu schaffen.

Unterschieden nach Ansätzen werden Evaluationen in quantitative, qualitative und Mixed-Methods Ansätze unterteilt. Quantitative Evaluationsmethoden umfassen die Analyse von numerischen Daten, wie Umfragen, Statistiken und Kennzahlen. Qualitative Evaluationsmethoden konzentrieren sich auf die Erfassung von nicht-numerischen Informationen. Sie werden durch Interviews, Fokusgruppen oder Fallstudien erhoben. Mixed-Methods Ansätze kombinieren quantitative und qualitative Methoden, um ein umfassendes Bild zu erhalten.

Die Evaluation von Strategieumsetzungen sollte bestimmten Standards folgen, um sicherzustellen, dass sie objektiv, transparent und zuverlässig ist. Zu den wichtigsten Standards gehören Relevanz, Validität, Reliabilität, Durchführbarkeit, Transparenz und Ethik. Als Grundlage zur Einhaltung der Standards empfiehlt es sich, zunächst die Systemgrenzen der Evaluation zu formulieren. Systemgrenzen definieren den Umfang und den Rahmen, innerhalb dessen die Evaluation durchgeführt wird. So legen Sie fest welche Aspekte des Projekts in die Bewertung einbezogen werden und welche nicht. Systemgrenzen können verschiedene Bereiche abdecken, darunter zeitliche, räumliche, inhaltliche und personelle Aspekte. Bei der Definition der Grenzen sollten Sie die unterschiedlichen Funktionen von Evaluationen berücksichtigen.

Funktion von Evaluation

Erkenntnisfunktion
Mittels Evaluationen werden relevante Daten erhoben und analysiert, um bisher unbekannte Zusammenhänge zu identifizieren und neues Wissen zu generieren.

Kontrollfunktion
Mit einer systematischen Auswertung von Daten identifizieren Sie Abweichungen und Defiziten, welche daraufhin korrigiert oder behoben werden können.

Dialogfunktion
Evaluationen liefern Informationen, die den Austausch zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen fördern.

Legitimitätsfunktion
Die gesammelten Daten bieten eine nachvollziehbare Grundlage, um den Input, Output und die langfristigen Auswirkungen einer Organisation nachzuweisen. Durch diese Belege kann eine Organisation die interne und öffentliche Akzeptanz stärken.

Durch die Anwendung systematischer Ansätze und Standards können fundierte Bewertungen durchgeführt werden, die zur kontinuierlichen Verbesserung und zum langfristigen Erfolg beitragen.

Glossar

Quantitative Evaluation
Ein Ansatz zur Bewertung von Strategieprojekten, der sich auf die Sammlung und Analyse numerischer Daten konzentriert, wie Umfragen, Statistiken und Kennzahlen. Quantitative Evaluation ermöglicht die objektive Messung von quantifizierbaren Ergebnissen und Trends.

Qualitative Evaluation
Ein Ansatz zur Bewertung von Strategieprojekten, der sich auf die Erfassung und Analyse von nicht-numerischen Daten konzentriert, wie Interviews, Fokusgruppen und Fallstudien. Qualitative Evaluation ermöglicht ein tieferes Verständnis der Zusammenhänge, Mechanismen und Prozesse hinter den beobachteten Phänomenen.

Mixed-Methods Evaluation
Ein Ansatz zur Bewertung von Strategieprojekten, der quantitative und qualitative Methoden kombiniert, um ein umfassendes Bild zu erhalten. Mixed-Methods Evaluation ermöglicht es, die Stärken der einzelnen Ansätze zu nutzen und ihre jeweiligen Schwächen auszugleichen.

Interviews, Fokusgruppen und Fallstudien
Interviews ermöglichen es, tiefergehende Einblicke von einzelnen Stakeholdern zu erhalten und deren Perspektiven zu verstehen. Fokusgruppen ermöglichen Gruppendiskussionen, die es ermöglichen, verschiedene Standpunkte und Meinungen zu einem Thema zu sammeln. Fallstudien sind detaillierte Untersuchungen einzelner Fälle oder Situationen, die es erlauben, spezifische Aspekte eines Projekts genauer zu beleuchten und zu verstehen. Die Kombination verschiedener Evaluationsmethoden ermöglicht es, ein umfassendes Bild des Projekts zu erhalten und vielfältige Datenquellen zu nutzen.

Relevanz
Die Bewertung der Bedeutung und Aktualität eines Strategieprojekts im Hinblick auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Zielgruppe oder des Umfelds. Relevanz ist ein wichtiger Aspekt der Evaluation, um sicherzustellen, dass das Projekt den tatsächlichen Bedarf adressiert.

Validität
Die Bewertung, inwieweit die gemessenen Ergebnisse tatsächlich das widerspiegeln, was gemessen werden soll. Validität ist ein wichtiger Standard der Evaluation, um sicherzustellen, dass die Bewertungsinstrumente und -methoden die gewünschten Aspekte des Projekts angemessen erfassen.

Reliabilität
Die Bewertung, inwieweit die gemessenen Ergebnisse konsistent und zuverlässig sind. Reliabilität ist ein wichtiger Standard der Evaluation, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse reproduzierbar sind und nicht durch zufällige oder unkontrollierbare Faktoren beeinflusst werden.

Durchführbarkeit
Die Bewertung, ob die Evaluation praktikabel und umsetzbar ist, unter Berücksichtigung von Zeit, Ressourcen und anderen Einschränkungen. Durchführbarkeit ist ein wichtiger Aspekt der Evaluation, um sicherzustellen, dass die Bewertung effektiv durchgeführt werden kann.

Transparenz
Die Offenlegung von Informationen über die Ziele, Methoden, Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Evaluation. Transparenz ist ein wichtiger Aspekt der Evaluation, um sicherzustellen, dass die Bewertung nachvollziehbar und nachprüfbar ist.

Ethik
Die Einhaltung ethischer Grundsätze und Standards bei der Durchführung von Evaluationen, einschließlich des Schutzes der Rechte und Privatsphäre der Teilnehmenden sowie der Vermeidung von Schaden oder Ausbeutung. Ethik ist ein wichtiger Aspekt der Evaluation, um sicherzustellen, dass die Bewertung ethisch vertretbar ist.

Evaluationsplan erstellen

Ablauf für einen ganztägigen Workshop

Dauer (Min.)	Ziel	Inhalt, Ablauf & Methode	Benötigtes Material
15	Willkommen & Ziele bestimmen	**Begrüßung und Zielsetzung durch Moderation** - Vorstellung Ziele des Tages: Evaluationsplan erstellen - Agenda für den Tag	Flipchart (FC) oder PowerPoint Präsentation mit Zielen
60	Ziele des Strategie-vorhabens genau kennenlernen	**Strategie-Ziele analysieren** - Die Teilnehmenden (TN) werden in Gruppen aufgeteilt - Die Gruppen analysieren jeweils unterschiedliche Ziele der Strategie hinsichtlich der SMART-Kriterien - Die TN formulieren spezifische Messgrößen für die Zielerreichung die den SMART-Kriterien entsprechen	Karten, Stifte, Post-Its
45	Definieren wann ein Ziel erreicht wurde	**Bestimmung der Messgrößen** - Die Gruppen präsentieren die Messgrößen an einer Pinnwand jeweils den Zielen zugeordnet - Alle TN diskutieren gemeinsam die Vorschläge und überprüfen sie nach Relevanz und Durchführbarkeit - Die Ergebnisse werden festgehalten	Metaplanwand (MPW), Stifte
45	Methode zur Messung der Zielerreichung auswählen	**Bestimmung der Evaluationsmethoden** - Bestimmung der Evaluationsmethoden - Verschiedene Evaluationsmethoden werden vorgestellt oder in Erinnerung gerufen. Zu den Methoden gehören: (Online-)Fragebogen, Interview, Fokusgruppen, Kennzahlenanalyse und Beobachtungen (siehe folgende Seiten im Booklet) - Gemeinsam werden die Methoden diskutiert und bewertet. Dabei werden Ressourcen, Zeitrahmen und Durchführbarkeit berücksichtigt	Flipchart oder PowerPoint
30	Feedback für alle Teilnehmenden ermöglichen	**Feedbackmöglichkeiten bestimmen** - Feedbackmöglichkeiten bestimmen - Die TN an der Evaluation sollten die Möglichkeit haben Feedback zum Prozess zu geben - Gemeinsam werden Feedbackmöglichkeiten diskutiert	MPW, Karten, Post-Its, Stifte
30	Zeitplan und Verantwortlichkeiten bestimmen	**Zeitplan erstellen & Verantwortliche finden** - Zeitplan erstellen & Verantwortliche finden - Mithilfe der Leitfrage „Wer macht was mit wem bis wann?“ wird eine Übersicht erstellt - Erstellungs- und Auswertungstermine und Verantwortlichkeiten werden in der Übersicht festgehalten	FC oder MPW, Stifte, Post-Its
30	Offene Fragen klären	**Zusammenfassung und Ausblick** - Zusammenfassen der Ergebnisse - Ausblick auf die nächsten Schritte - Klärung offener Fragen	

Erläuterung zum Ablauf

Im Evaluationsplan halten Sie das Vorgehen für die Evaluation fest. Insbesondere bei der Analyse der Strategieziele sollten Sie die Position der Betroffenen berücksichtigen.

Sind Ihre Strategieziele nicht sowieso schon SMART formuliert, ist spätestens jetzt der Zeitpunkt gekommen, an dem Sie es tun sollten (siehe Booklet II, Seite 14). Damit schaffen Sie die Analyse-Grundlage für die Erstellung des Evaluationsplans. Im Workshop können Sie jede Frage der SMART-Formel noch einmal durchgehen und die Antworten formulieren.

Nach der Formulierung der Ziele müssen Sie passende Messgrößen finden. Sind Ihre Ziele hinreichend spezifisch formuliert, sollte das kein Problem sein. In Strategien kann es aber auch um Kulturveränderungen und andere Einstellungen gehen. Für diese Messgrößen müssen Sie einen Konsens in der Gruppe finden. Nachdem Sie Relevanz und Durchführbarkeit der Messgrößen bestimmt haben, wählen Sie die passende Evaluationsmethode. Einzelne Methoden können auch kombiniert oder zusammen durchgeführt werden. Planen Sie beispielsweise eine Gruppendiskussion, könnten die Teilnehmenden in einer Sitzung zu verschiedenen Themengebieten diskutieren.

Beachten Sie, dass die Teilnehmenden immer die Möglichkeit erhalten sollten, Feedback zu formulieren. Durch das Feedback erhalten Sie Informationen zur Durchführung und Kombination der Methoden. Informieren Sie die Teilnehmenden über den Zweck der Evaluation und erläutern Sie was mit den Ergebnissen passiert.

Stellen Sie den Evaluationsplan übersichtlich und für das Projektteam transparent zusammen (siehe Grafik). Überprüfen Sie, ob die Methoden logisch sind. Planen Sie genug Zeit für die Auswertung ein, gerade qualitative Methoden können zeitintensiv sein.

	Fragebogen	Interview	Fokusgruppe	Beobachtung	Kennzahlenanalyse
Fragebogen		xxx	xxx	xxx	xxx
Interview	xxx		xx	xxx	xx
Fokusgruppe	xxx	xx		xxx	xx
Beobachtung	xxx	xxx	xxx		x
Kennzahlenanalyse	xxx	xx	xx	x	

xxx sehr gut kombinierbar xx teilweise kombinierbar x nicht gut kombinierbar

Kombinationsmöglichkeiten ausgewählter Methoden

Was? Evaluationsfrage und Indikator zu denen Daten erhoben werden	**Wie?** Erhebungsmethode	**Wann?** Zeitraum der Erhebung	**Wer?** Verantwortlich für Erhebung	**Zusätzlich benötigte Ressourcen, ggf. Kosten**

Vorlage für einen Evaluationsplan

Synergien von Wirkungs- und begleitender Evaluation schaffen

Wirkungsevaluationen liefern Einblicke in die Zielerreichung und die langfristigen Auswirkungen. Begleitende Evaluationen ergänzen diesen Prozess durch kontinuierliches Monitoring und Feedback.

Die erfolgreiche Umsetzung einer Strategie erfordert eine sorgfältige Überwachung und Bewertung der durchgeführten Maßnahmen. Dabei spielen Wirkungsevaluationen eine zentrale Rolle, um die Zielerreichung und langfristigen Auswirkungen zu erfassen. Doch alleinige Wirkungsevaluationen reichen nicht aus, um den gesamten Prozess angemessen zu steuern und zu verbessern. Daher ist die Kombination mit begleitenden Evaluationen von entscheidender Bedeutung.

Wirkungsevaluationen

Wirkungsevaluationen analysieren die direkten und indirekten Effekte der Strategieumsetzung auf die definierten Ziele. Sie bieten eine retrospektive Bewertung, um zu verstehen, inwieweit die angestrebten Veränderungen erreicht wurden. Diese Evaluationsmethode ermöglicht es, Erfolge zu identifizieren und Strategien anzupassen, um auf unerwartete Hindernisse oder Chancen zu reagieren.

Begleitende Evaluationen

Auf der anderen Seite liefern begleitende Evaluationen kontinuierliches Feedback während des Umsetzungsprozesses. Durch regelmäßiges Monitoring können Frühwarnindikatoren identifiziert werden, die auf Abweichungen von den geplanten Aktivitäten hinweisen. Dies ermöglicht eine flexible Anpassung der Strategie, um sicherzustellen, dass sie den sich verändernden Rahmenbedingungen gerecht wird.

Kombination der beiden Evaluationen

Die Synergie zwischen Wirkungsevaluationen und begleitenden Evaluationen verstärkt die Effektivität des Strategieumsetzungsprozesses. Während Wirkungsevaluationen einen umfassenden Blick auf die langfristigen Ergebnisse bieten, ermöglichen begleitende Evaluationen eine zeitnahe Reaktion auf aktuelle Entwicklungen. Durch die Kombination dieser beiden Ansätze können Organisationen sicherstellen, dass ihre Strategien nicht nur wirkungsvoll sind, sondern auch kontinuierlich optimiert werden, um den sich wandelnden Anforderungen gerecht zu werden.

Durch die Kombination dieser beiden Methoden können Organisationen sicherstellen, dass ihre Strategien nicht nur auf dem Papier wirksam sind, sondern auch in der Praxis den gewünschten Wandel herbeiführen.

Erstellung einer Wirkungslogik

Ablauf für einen 4,5 Stunden Workshop

Dauer (Min.)	Ziel	Inhalt, Ablauf & Methode	Benötigtes Material
30	Ankommen & Einfinden der Teilnehmenden (TN)	**Willkommen & Check-in** Die Moderation stellt Plan & Zielsetzung für den Workshop vor und leitet eine kurze Einstiegsrunde ein: - Welche Assoziationen haben Sie zum Thema Wirkung? - Was bedeutet Wirkung in ihrem Projektkontext?	Post-Its, Stifte, Flipchart (FC) oder Pinnwand
45	Inhaltlichen Überblick erhalten	**Einführung in die Wirkungslogik** Einführung in das Thema durch die Moderation: 1. Einführung in das Konzept der Wirkungslogik 2. Vorstellung der Wirkungstreppe (Input, Output, Outcome, Impact) 3. Untermalung anhand konkreter Beispiele 4. Optional: Quiz zu den Bestandteilen der Wirkungstreppe	PowerPoint Präsentation Optional: Slido
45	Praktische Anwendung	**Einführung und praktische Anwendung: Bedarfs- und Umfeldanalyse** 1. Welcher gesellschaftlichen Herausforderung wird mit dem Projekt begegnet? 2. Identifikation der relevanten Stakeholder und deren Bedürfnissen 3. Identifikation der Zielgruppe 4. Diskussion spezifischer Herausforderungen und Risiken	Metaplanwand (MPW) oder FC mit Stiften, Post-Its
90	Praktische Anwendung	**Einführung und praktische Anwendung: Entwicklung der Wirkungslogik** 1. Instrumente für Monitoring und Evaluierung festlegen 2. Festlegen der langfristigen Wirkungsziele 3. Formulierung von klaren, messbaren Indikatoren	MPW oder FC mit Stiften, Post-Its, Poster Wirkungslogik
30	Austausch	**Feedback und Überarbeitung** 1. Präsentation der Wirkungslogiken 2. Gemeinsame Reflexion 3. Feedback und Diskussion über potenzielle Anpassungen oder Ergänzungen 4. Identifizierung von nächsten Schritten für die weitere Entwicklung und Umsetzung	MPW oder FC mit Stiften, Post-Its
30	Feedback und Abschluss	**Feedback und Abschluss** Die Ergebnisse des Tages werden zusammengefasst. Abschließend gibt es eine Runde mit kurzem Feedback-Blitzlicht.	FC

Praxistipp

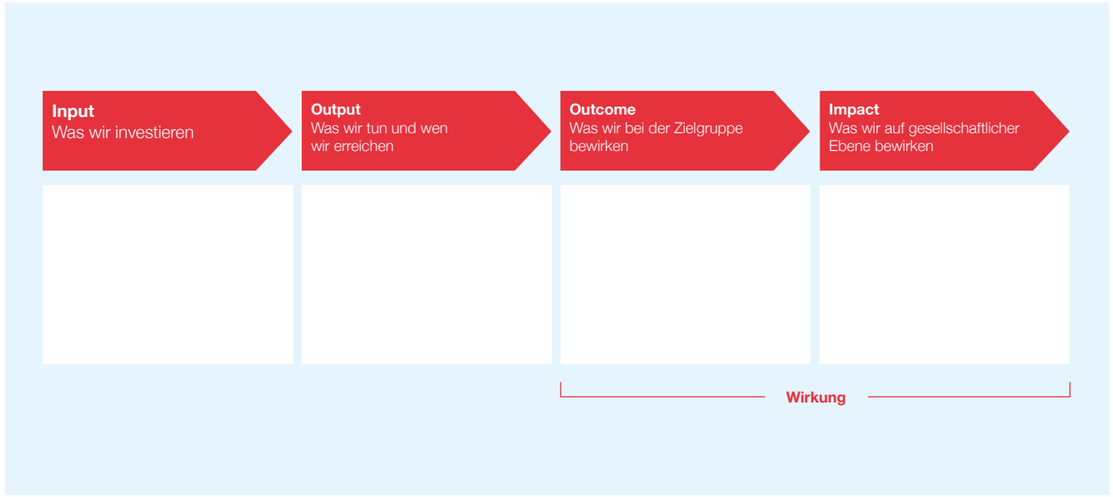
Je nach Anzahl der Workshop-Teilnehmenden müssen die Zeitangaben angepasst werden. Die einzelnen Methoden und gegebenenfalls Leitfragen sollten auf Flipcharts oder einer PowerPoint Präsentation für alle Teilnehmenden durchgehend sichtbar sein, sodass Arbeitsaufträge klar und nachvollziehbar sind.

Erläuterung zum Workshop

Mit einer Wirkungslogik wird deutlich, wie Sie mit den geplanten Aktivitäten und Maßnahmen die angestrebten Ergebnisse erzielen. Sie ermöglicht es, zielgerichtete und systematische Planungen für den Projektverlauf vorzunehmen.

Wirkungslogik

Die Wirkungslogik ist die Basis für das kontinuierliche Monitoring und für eine Evaluierung. Kernstück der Wirkungslogik ist der Canvas (siehe beigelegtes Poster), der im Rahmen des Workshops ausgefüllt und im Anschluss von den Teilnehmenden fertiggestellt wird:



Wirkungslogik-Canvas

Den Canvas können Sie im Laufe des Workshops befüllen. Nutzen Sie hierfür vorerst Post-Its oder Moderationskarten. Insbesondere wenn Sie zum ersten Mal eine Wirkungslogik erstellen, werden Sie feststellen, dass die Stufen der Wirkungslogik nicht immer auf Anhieb eindeutig befüllt werden können. Nach dem Workshop können Sie das Poster finalisieren und allen Teilnehmenden zur Verfügung stellen.

Mit einer Checkliste können Sie Ihre Formulierungen überprüfen:

- Das Ziel benennt welche Wirkungen durch die Aktivitäten bei der Zielgruppe ausgelöst werden sollen
- In der Formulierung wird deutlich, bei wem die erwünschte Wirkung eintreten soll
- Das Wirkungsziel beschreibt einen erwünschen Zustand in der Zukunft
- Ein Zeitrahmen für die Zielerreichung ist gegeben / eingegrenzt
- Es lässt sich überprüfen, ob das Ziel erreicht wurde (= Messbarkeit über Indikatoren)
- Das Wirkungsziel motiviert und stellt eine positive, realistische Herausforderung dar

Feedbackschleifen

Analog

Digital

Gruppengröße
3-100

Materialien
Post-Its, Metaplanwand/ Whiteboard, Stifte

Länge
30 Minuten

Kurzbeschreibung

Innerhalb eines Strategieprozesses helfen Feedbackschleifen, um sicherzustellen, dass die Bedarfe aller Anspruchsgruppen berücksichtigt werden. In Feedbackschleifen hinterfragen Sie nicht das allgemeine Vorgehen, sondern beziehen sich immer auf spezielle Ereignisse. Nach Veranstaltungen, in denen Sie Akteure einbezogen haben oder wenn Sie eine Beteiligung von Akteuren erwarten, sind geeignete Zeitpunkte, um Feedback einzuholen.

Zielsetzung

Mit Feedbackschleifen erhalten Sie Informationen über die Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen. Die Informationen nutzen Sie um die Zusammenarbeit zu verbessern.

Vorgehen

Um Feedback zu geben, reichen den Teilnehmenden einfache visuelle Impulse. Bereiten Sie am Ende eines Workshops eine Pinnwand mit drei Bereichen vor. Markieren Sie einen Bereich jeweils grün, gelb und rot. Die Bereiche können Sie entsprechend der Ampelfarbe um eine Leitfrage ergänzen:

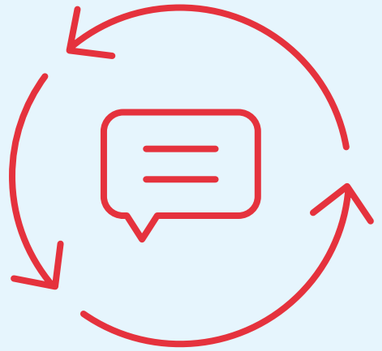
- **Grün** – Was war gut?
- **Gelb** – War war ok?
- **Rot** – Das sollte beim nächsten Mal besser sein.

Eine weitere einfache Methode ist das **Fünf-Finger-Feedback** (siehe Grafik S. 14)

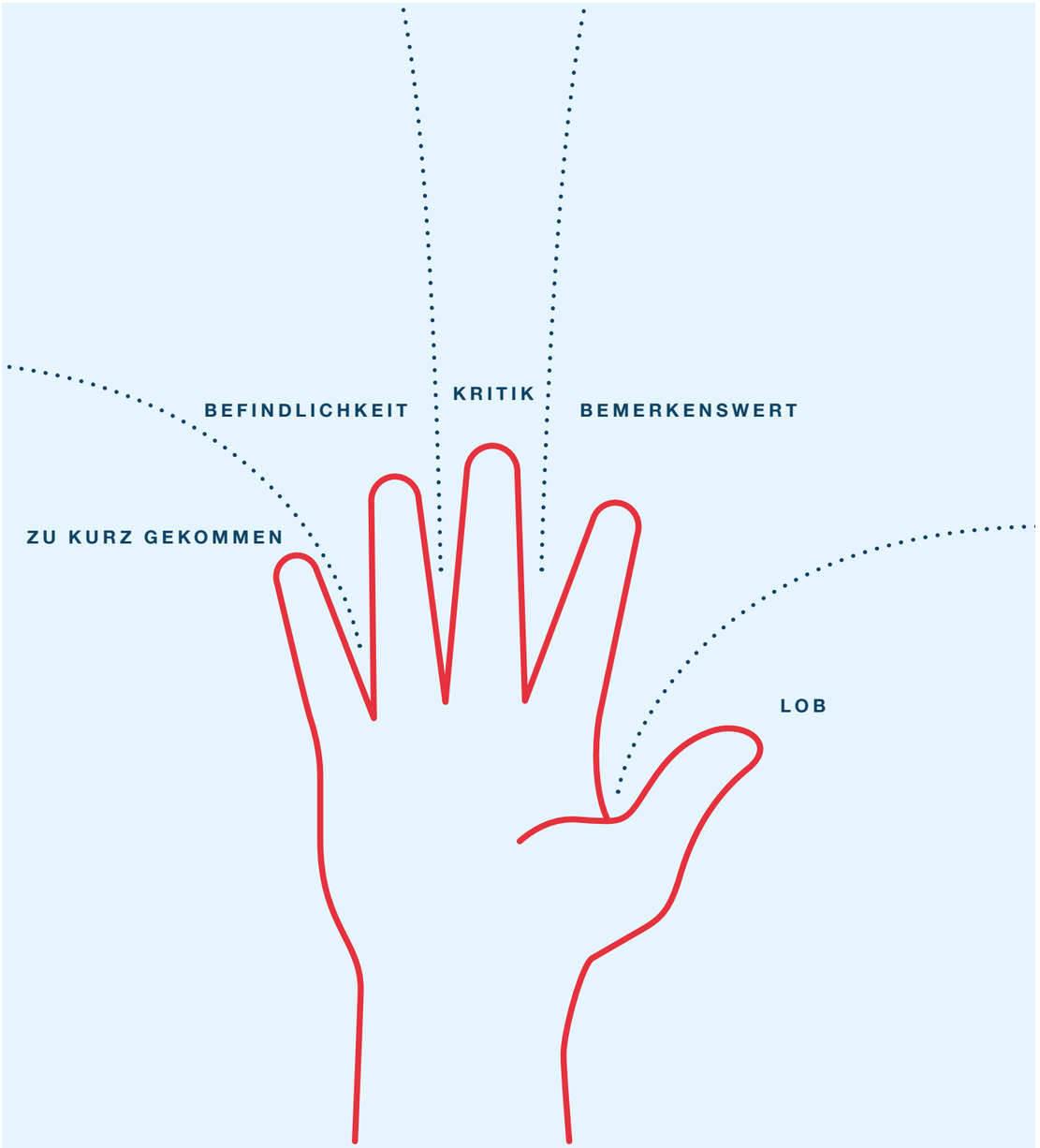
Nach Auswertung der Ergebnisse sollten Sie den Teilnehmenden die Erkenntnisse zur Verfügung stellen. Das können Sie in der Dokumentation der Veranstaltung machen, oder anhand konkreter Änderungen beschreiben, sobald Sie die Gruppe wiedersehen.

Anwendung

Nach Beteiligungsformaten, wie Workshops, Diskussionen, Präsentationen



Fünf-Finger-Feedback



Die Teilnehmenden geben ihr Feedback zu fünf konkreten Bereichen ab

Leitfadengestütztes Interview

Kurzbeschreibung
Ein leitfadengestütztes Interview ist eine strukturierte Gesprächssituation, bei der Personen, die an einem Projekt beteiligt sind oder relevante Einblicke dazu haben, befragt werden. Die vorab formulierten Fragen werden von den Befragten offen beantwortet.

Zielsetzung
Mit dem teilstrukturierten Interview sollen die Befragten ermutigt werden, offen auf vorab formulierte Fragen zu reagieren.

Vorgehen
Der Aufbau des Leitfadens gliedert sich in eine Einleitung, einen Hauptteil und den Schluss. In der Einleitung findet der Einstieg in das Gespräch statt. Die einleitende Frage kann zur Auflockerung genutzt werden und führt zum Hauptteil des Interviews.

Für den Hauptteil werden offen formulierte Fragekomplexe erstellt, die aufeinander aufbauen. Die Fragekomplexe können unterschiedlich lang sein. In der Regel führen die Frage von allgemeinen zu speziellen Aspekten.

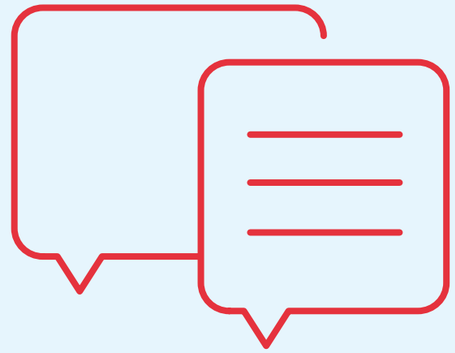
Zum Abschluss des Gesprächs können evaluierende, aber auch kontroverse Fragen gestellt werden.

Zwischen den Fragen kann kritisch nachgefragt werden oder es werden Zwischenfragen gestellt, die wieder zum Thema führen.

Anwendung
Leitfadengestützte Interviews erfassen die individuelle Sichtweise der Befragten. Sie sind hilfreich, um spezifische Vorannahmen zu begründen oder zu differenzieren.

- ✓ **Analog**
- ✓ **Digital**
- **Gruppengröße**
  1
- **Materialien**
  Stifte, Papier
- **Länge**
  20 Minuten - 1 Stunde

Literaturtipp
Przyborski, Aglaja/Wohlrab Saar, Monika (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 4., erweiterte Auflage, München: Oldenbourg.



Online-Umfrage

Kurzbeschreibung
Online-Umfragen werden genutzt, individuelle Befragungen durchzuführen. Die Teilnehmenden beantworten die Fragen an einem Endgerät und die Ergebnisse werden über das Internet übertragen.

Zielsetzung
Ziel einer Online-Umfrage ist es, Informationen von verschiedenen Stakeholdern zu sammeln, um Erfolg sowie mögliche Verbesserungen zu bewerten. Mit einer Umfrage sammeln Sie strukturiert Feedback und Daten für die Evaluation.

Vorgehen
In Umfragen können geschlossene und offene Fragen kombiniert werden. Die Fragen sollten präzise und so kurz wie möglich sein. Zu lange Online-Umfragen könnten potenzielle Teilnehmende abschrecken. Fragen, die aus einem Themengebiet stammen, sollten in Gruppen zusammengefasst werden.

Neben Fragen mit Freitextfeldern können bewertende Fragen, beispielsweise auf einer Skala oder Multiple-Choice-Fragen gestellt werden. Informieren Sie die Teilnehmenden zu Beginn oder zum Abschluss der Befragung über die Verwendung der Daten, insbesondere wenn Sie personenbezogene Daten erheben. Tauschen Sie sich bei Bedarf mit der beauftragten Person für Datenschutz Ihrer Organisation aus.

Anwendung
Die Umfrage kann genutzt werden, um Zufriedenheit, potenzielle Probleme, Hindernisse oder Schwachstellen im Projekt zu identifizieren. Dies ermöglicht es, gezielt Verbesserungsmaßnahmen zu planen und umzusetzen. Mithilfe der Umfrage können aber auch quantitative Daten wie Dauer, Ressourcen, oder Verfügbarkeit erhoben werden.

Online weiterlesen

scribbr.de/methodik/fragebogen-erstellen/

- ✗ **Analog**
- ✓ **Digital**
- **Gruppengröße**
  1-99
- **Materialien**
  Software, wie MS Forms
- **Länge**
  30 Minuten

Fokusgruppe / Gruppendiskussion

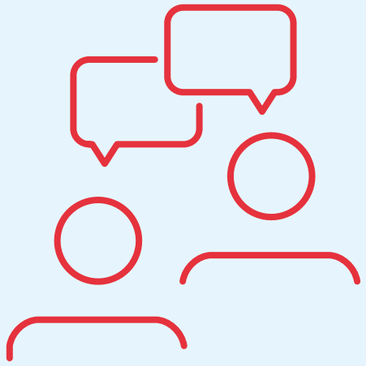
Kurzbeschreibung
Eine Gruppendiskussion ist eine Methode der qualitativen Datenerhebung, bei der eine ausgewählte Gruppe an Teilnehmenden gleichzeitig zu einem Thema befragt wird. Anders als bei Einzelinterviews kann sich unter den Teilnehmenden eine eigene Dynamik entwickeln, da sie die Themen zusammen besprechen.

Zielsetzung
Der Zweck einer Gruppendiskussion ist es, Informationen zu sammeln, um die Meinung einer Gruppe in Erfahrung zu bringen. Durch Gruppendiskussionen werden verschiedene Positionen zu einem Thema sichtbar. Gruppendiskussionen zielen auf den Austausch über ein vorgegebenes Thema. Idealtypisch verselbstständigt sich das Thema, das heißt es kommt zu einer durch die Leitung angestoßenen und von den Teilnehmenden im Verlauf weitgehend eigenständigen Diskussion.

Vorgehen
Grenzen Sie zunächst das Thema ein, so das nur diskutiert wird was auch relevant ist. Dann werden offene Fragen formuliert die der Gruppe gestellt als Einstieg gestellt werden. Als Nächstes werden Personen mit unterschiedlichen Positionen ausgewählt und zu der Diskussion eingeladen. Nach einer Einstiegsfrage oder einem einleitenden Vortrag diskutiert die Gruppe. Das Gespräch wird zurückhaltend moderiert und dokumentiert und ausgewertet.

Anwendung
Die Methode eignet sich für die Identifikation verschiedener Positionen oder Problemen. Die Methode eignet sich zur Erfassung von Einstellungen und Normen, Bedürfnissen und Bewertungen, Betroffenheit und versteckten Konfliktlagen sowie zur Situationsbeschreibung und -einschätzung.

- ✓ **Analog**
- ✓ **Digital**
- **Gruppengröße**
  1-6
- **Materialien**
  Post-Its, Metaplanwand/ Whiteboard, Stifte, Papier
- **Länge**
  60 Minuten - 4 Stunden



Social Return on Investment – Sozialrendite ermitteln

Mit dem Social Return on Investment (SROI) lässt sich der gesellschaftliche Mehrwert durch soziale Projekte ermitteln. Insbesondere soziale und Umweltziele können so dargestellt und gemessen werden.

Mit der Sozialrendite machen Sie den Wert von sozialen Investitionen oder Programmen quantifizier- und vergleichbar. Dabei wird der soziale, ökologische und ökonomische Nutzen einer bestimmten Investition in den Vordergrund gestellt, um den Erfolg einer Initiative einzuschätzen.

In einer SROI-Analyse werden zunächst die Wirkungen identifiziert und anschließend quantifiziert. Die quantifizierten Wirkungen werden dann mithilfe verschiedener Methoden in Geldeinheiten bewertet. Der Fokus der SROI-Analyse liegt auf den Nettowirkungen beziehungsweise dem Impact. Nachdem die Nettowirkungen der Stakeholder erhoben und monetarisiert wurden, werden sie addiert und dem investierten Geld gegenübergestellt. So erhalten Sie den SROI-Wert, der die soziale Rendite des investierten Kapitals darstellt.

S	R	O	I
SOCIAL	*RETURN*	*ON*	*INVESTMENT*

Schritt-für-Schritt-Anleitung

1 Zweck der Wirkungsanalyse definieren
Zu Beginn wird definiert, warum die Wirkungen der Investition/ des Programms untersucht werden sollen und welche spezifischen Ziele damit verfolgt werden.

2 Identifikation der Stakeholder
Alle relevanten Stakeholder, die von der Initiative betroffen sind oder Einfluss darauf haben könnten, werden identifiziert.

3 Hypothetisches Wirkungsmodell
Anschließend wird hypothetisch und anhand vorhandener Dokumente/Literatur erarbeitet, welche positiven und negativen gesellschaftlichen Wirkungen durch die Aktivitäten der Initiative/ bei den Stakeholdern eintreten könnten.

4 Identifikation und genauere Beschreibung der Wirkungen
Die Ressourcen (Inputs) sowie die direkten Ergebnisse (Outputs), die aus diesen Inputs resultieren, werden definiert. Außerdem werden kurz-, mittel- und langfristigen Ergebnisse (Outcomes) der Initiative sowie die Wirkung (Impact) bestimmt. In qualitativen Erhebungen wird geprüft, ob die vermuteten Wirkungen tatsächlich eintreten und welche weiteren Wirkungen zusätzlich existieren.

5 Bewertung und Monetarisierung
Die Wirkungen werden quantifiziert und monetarisiert, indem aussagekräftige Indikatoren verwendet und mit Daten belegt werden. Verbal beschriebene Wirkungen werden in verschiedene Indikatoren übersetzt, oft mit Hilfe von "Proxy/Stellvertreter-Indikatoren".

6 Berechnung des SROI-Werts
Zum Schluss der SROI-Analyse werden die monetarisierten Wirkungen aggregiert und dem Input gegenübergestellt, um den SROI-Wert darzustellen. Nichtmonetarisierte Wirkungen werden extra angeführt. Dieser SROI-Wert zeigt, wie viel sozialer Wert pro Einheit investierter Ressourcen generiert wird.

7 Kommunikation
Im Anschluss sollten die Ergebnisse der SROI-Analyse klar und transparent an alle relevanten Stakeholder kommuniziert werden, inklusive getroffener Annahmen und Einschränkungen in der Analyse.

8 Strategie(re)formulierung anhand der Wirkung und Steuerung anhand der Wirkungen
Die Ergebnisse der Analyse können genutzt werden, um die Strategie anzupassen und die Steuerung zukünftiger Aktivitäten zu verbessern. Die strategische Ausrichtung kann angepasst werden, indem die Ziele neu definiert werden, um den sozialen Nutzen zu maximieren. Indem die Wirkungen kontinuierlich überwacht und evaluiert werden, können Organisationen sicherstellen, dass ihre Maßnahmen tatsächlich die gewünschten Ergebnisse erzielen, und ermöglicht eine datengesteuerte Entscheidungsfindung.

Sozialrendite = Geschaffener sozialer Wert – (Mitnahmeeffekt und Zurechnung / Investition)

Geschaffener sozialer Wert
Gesamtwert, der durch die Aktivität geschaffen wird, einschließlich der materiellen und immateriellen Vorteile.

Zurechnung
Damit wird anerkannt, dass andere Organisationen oder Aktivitäten zu dem Ergebnis beigetragen haben könnten.

Mitnahmeeffekt
Dies bezieht sich auf den Teil des Ergebnisses, der auch ohne die Maßnahme eingetreten wäre.

Investition
Die gesamten Ressourcen, die zur Erreichung des Ergebnisses investiert wurden, wie Geld, Zeit, Ausrüstung usw.

Der Evaluationsbericht

In einem Evaluationsbericht fassen Sie die Ergebnisse des Projekts zusammen. Neben den Inhalten der Evaluation wird die Methode transparent beschrieben.

Der Umfang des Berichts richtet sich nach Art und Umfang des Projekts und der hierfür geplanten Evaluation. Der Bericht sollte 20 Seiten nicht überschreiten und mindestens folgende Themen enthalten:

1 **Kurzbeschreibung der Evaluation**
Zusammenfassende Darstellung von max. drei Seiten. Sie muss eine kurze Beschreibung der Evaluation, eine Darstellung der Ergebnisse und die gewonnenen Erkenntnisse und Empfehlungen enthalten.

2 **Hintegrundinformationen**
Relevante Hintergrundinformationen zur Evaluation

3 **Evaluationsdesign und Methodik**
Beschreibung des gewählten Evaluationsdesigns und der Methodik

4 **Beschreibend-analytischer Teil**
Beschreibung der erhobenen Daten, Darstellung der Ergebnisse der Datenanalyse

5 **Evaluativer Teil**
Bewertung der Ergebnisse

6 **Schlussfolgerungen**
Schlussfolgerungen als Antwort auf die Evaluationsfragen

7 **Lernerfahrungen und Handlungsempfehlungen**
Auflistung aller Empfehlungen, die sich aus den Ergebnissen der Evaluation ergeben, wo dies relevant ist (nummeriert, eindeutige Identifizierung der Adressanten, eindeutige Kennzeichnung der Empfehlungen als solche)

Siehe auch **DJI-Publikation**: Empfehlungen für die Strukturierung von Evaluationsberichten:

dji.de/fileadmin/user_upload/evaluation/Struktur_Evaluationsberichte_eXe.pdf

Die Vorlage und weitere **Vorlagen zur Planung und Durchführung von Evaluationen** finden Sie auf den Wohlfahrts-Seiten des DRK:

drk-wohlfahrt.de/unser-service-fuer-das-drk/evaluation-wirkung/materialsammlung/

DRK-Strategie 2030 | Phase 4 – Auswerten: Evaluation und Wirkung messen

Erkenntnisse anwenden und teilen

Mit der durchgeführten Evaluation sammeln Sie viele Daten. Ihre Ergebnisse unterstützen Sie in Zukunft, sind aber genauso relevant für andere Einrichtungen und Gliederungen des DRK.

Mit mehr als 400.000 Ehrenamtlichen in über 4000 Ortsvereinen und 460 Kreisverbänden ist das DRK die größte Hilfsorganisation in Deutschland. Ein bunter Schnitt der Gesellschaft engagiert sich in den Gliederungen, Gruppen und Einrichtungen des DRK oder arbeitet hauptamtlich für das Rote Kreuz in Deutschland.

Genauso vielfältig wie die Mitglieder des DRK sind die Herausforderungen der Organisationen. Im Rahmen der DRK-Strategie 2030 befassen sich viele Gliederungen mit Mitgliedergewinnung genauso, wie mit den Themen Nachhaltigkeit und der Verbreitung der Rotkreuz-Grundsätze. Dabei gewinnen sie neue Erkenntnisse für ihre Organisation, stoßen aber auch auf ganz ähnliche Herausforderungen.

Im DRK gibt es unterschiedliche Möglichkeiten gemachte Erfahrungen zu teilen und mit anderen Gliederungen und Einrichtungen zu diskutieren

Einbindung verantwortlicher Akteure

Im Projekt haben Sie mit verschiedenen Akteuren zusammengearbeitet oder an sie berichtet. Neben den Ergebnissen können Sie auch Ihre weiteren Erkenntnisse mit den Akteuren teilen. Organisieren Sie zum Projektabschluss ein (Online-) Treffen mit Beteiligten, Auftraggebern, Kreis- oder Landespräsidium und stellen die wichtigsten Punkte vor.

Veröffentlichung der Daten

Veröffentliche Sie Ihren Bericht auf ihrer Homepage und weisen Sie auf die Ergebnisse hin. Evaluationsberichte werden auch zentral auf den Wohlfahrts-Seiten des DRK gesammelt. Schreiben Sie einfach eine Mail an:

impact@drk.de

Auch auf verbandsinternen Fachveranstaltungen können Erfahrungen und Berichte geteilt werden. Nutzen Sie beispielsweise den alle zwei Jahre stattfindenden Strategietag oder die Fachtagung Ehrenamt. Schreiben Sie bei Interesse an

strategie2030@drk.de

Teilen in Netzwerken und Gremien

Alle Kreis-, Landes- und der Bundesverband des DRK verfügen über ein Präsidium und Austauschrunden der ehrenamtlichen Gemeinschaften. Sollten Ihre Inhalte thematisch passen, könnten Sie die Ergebnisse auf eine der Klausuren oder Sitzungen vorstellen.

In den vergangenen Jahren haben sich einige Netzwerke auf Länder- und Bundesebene etabliert. Eines davon ist die Social Innovation Community (SIC) in der SIC werden regelmäßig Projekte vorgestellt, Informationen geteilt und es wird diskutiert. In der SIC sind sowohl ehren- als auch hauptamtlich Aktive des DRK von Ortsverein bis Generalsekretariat vertreten. Diskutiert und informiert wird über verschiedene Themenkanäle – auch über soziale Innovationen hinaus.

Kontaktieren Sie das Netzwerk per E-Mail:

sic@drk.de

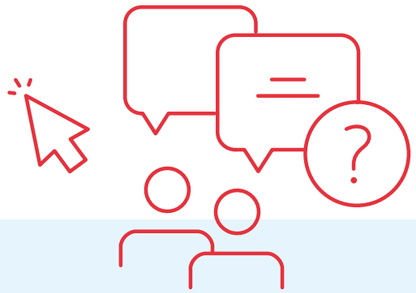
Oder melden Sie sich online an:

drk-wohlfahrt.de/unsere-themen/soziale-innovation-digitalisierung/drk-sic

Das DRK ist noch nicht immer gut, wenn es um das Teilen von Wissen geht. In den nächsten Jahren wollen wir besser werden. In der DRK-Strategie 2030 haben wir formuliert

„Wissen und Erfahrungen werden offen und weit geteilt und unterstützen so die konstante Weiterentwicklung der Organisation."

Gehen Sie mit gutem Beispiel voran und fangen Sie an zu teilen.



Haben Sie Fragen oder Anmerkungen zum Booklet?
Melden Sie sich mit dem Betreff "Feedback Strategie-Booklet" unter:

strategie2030@drk.de

DRK-Strategie 2030 | Phase 4 – Auswerten: Evaluation und Wirkung messen

Notizen

Impressum

HERAUSGEBER
Deutsches Rotes Kreuz e.V., Carstennstr. 58, 12205 Berlin

VERANTWORTLICH IM SINNE DES PRESSERECHTS
Christian Reuter, DRK-Generalsekretär

REDAKTION
DRK-Generalsekretariat

AUTOREN
Thomas Eichmann, Leni Grahl, Carolin Stallmann, Lea von Salzen

GESTALTUNG
Sherpa Design GmbH, www.sherpa-design.de