

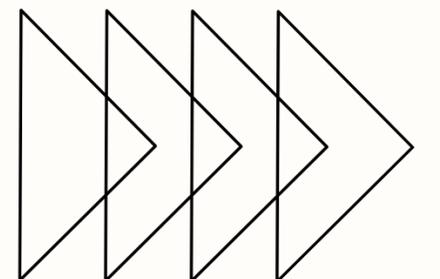
EVALUATION

IN DER GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Dr. HANNAH PAUL (geb. GOHRES)

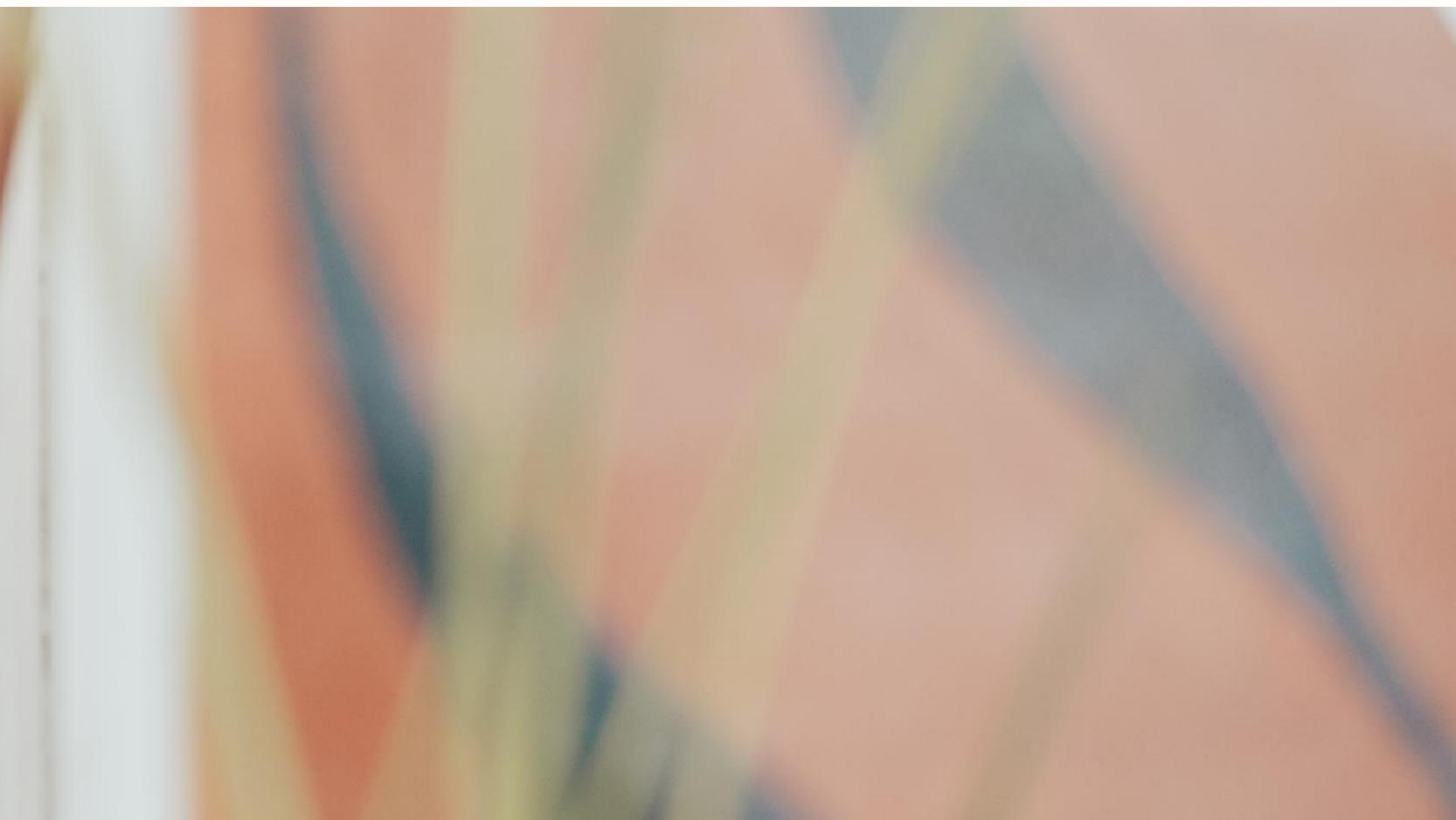
Workshop
LZG NRW

01.04.2025





I DIE BASIS



GOOD PRACTICE KRITERIUM

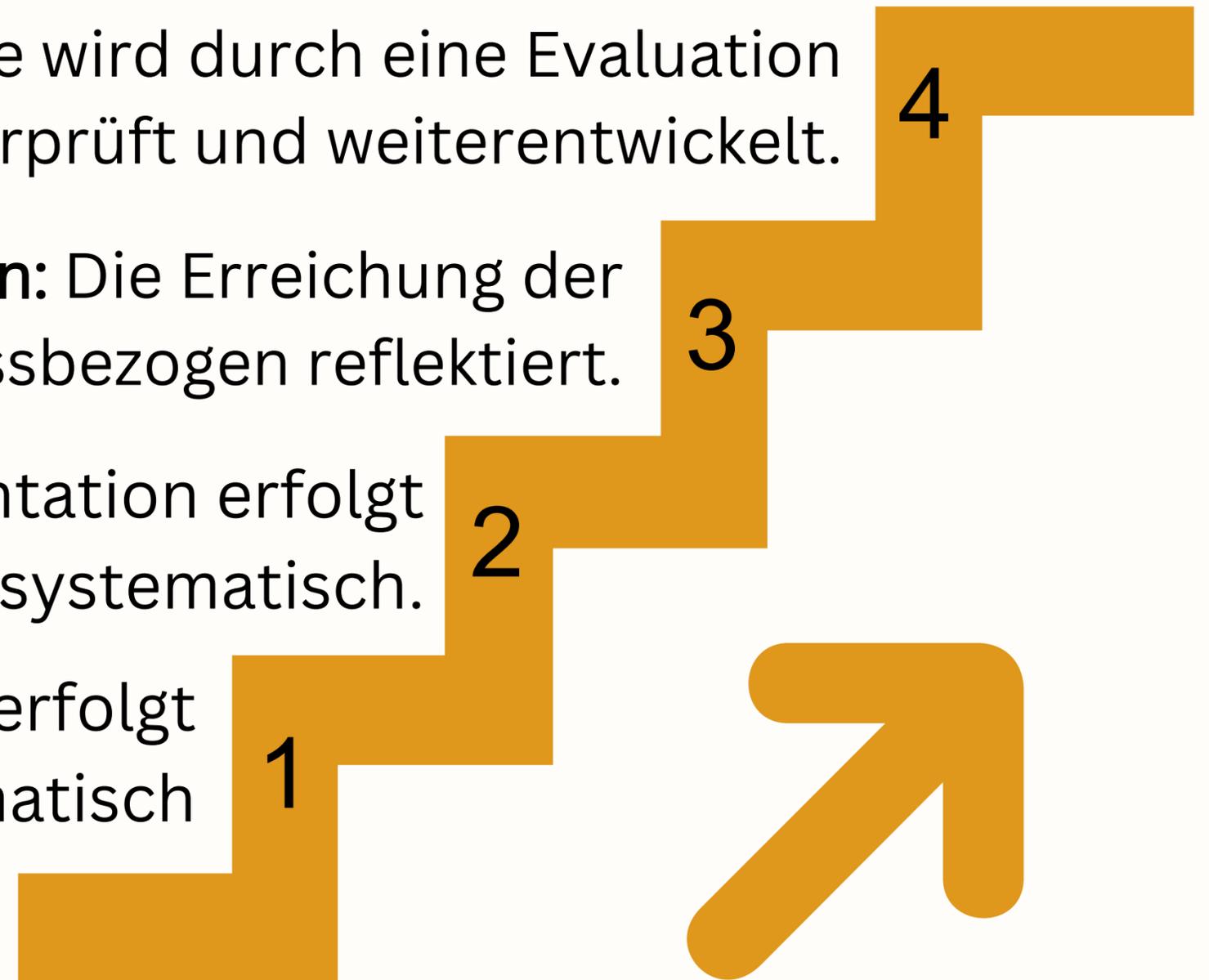
Dokumentation & Evaluation

Evaluation: Die Maßnahme wird durch eine Evaluation systematisch überprüft und weiterentwickelt.

Übergang zur Evaluation: Die Erreichung der Ziele wird anlassbezogen reflektiert.

Dokumentation: Die Dokumentation erfolgt systematisch.

Vorstufe: Die Dokumentation erfolgt gelegentlich und unsystematisch



Was Evaluation nicht ist:
Personenbezogene
Leistungsbeurteilung
→ Gründe für (Miss-)Erfolg sind
vielfältig & sollten analysiert werden

DOKUMENTATION



- Datensammlung
- Durchgehend während des Projektes
- Intern
- Schwerpunkt auf Inputs, Outputs und leicht messbare Outcomes, z. B. Teilnahmelisten
- Fortschritte überprüfen, Informationen für Entscheidungen und Anpassungen, Grundlagen für Evaluation
- Mehr oder weniger standardisiert (Monitoring)

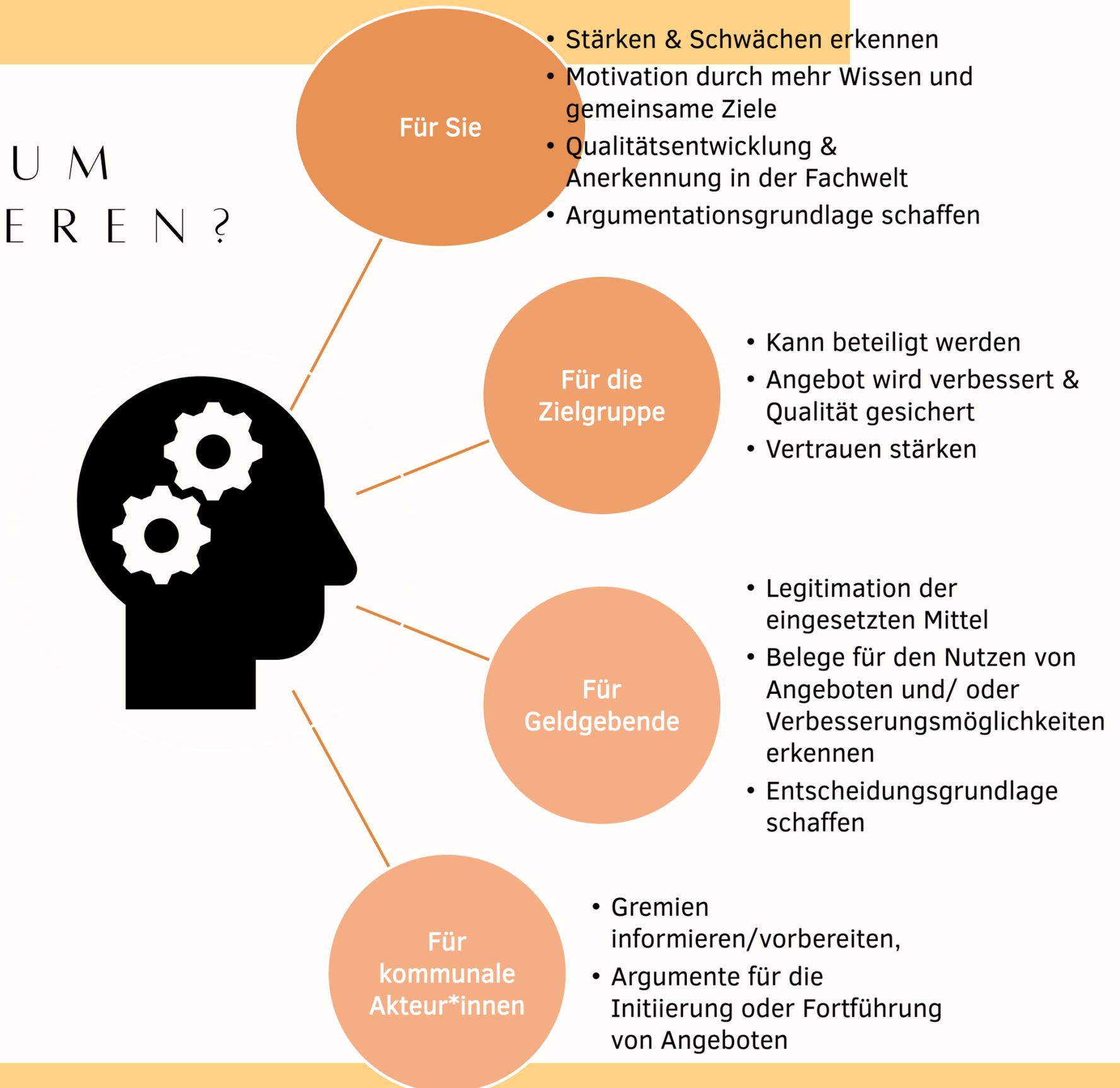
EVALUATION



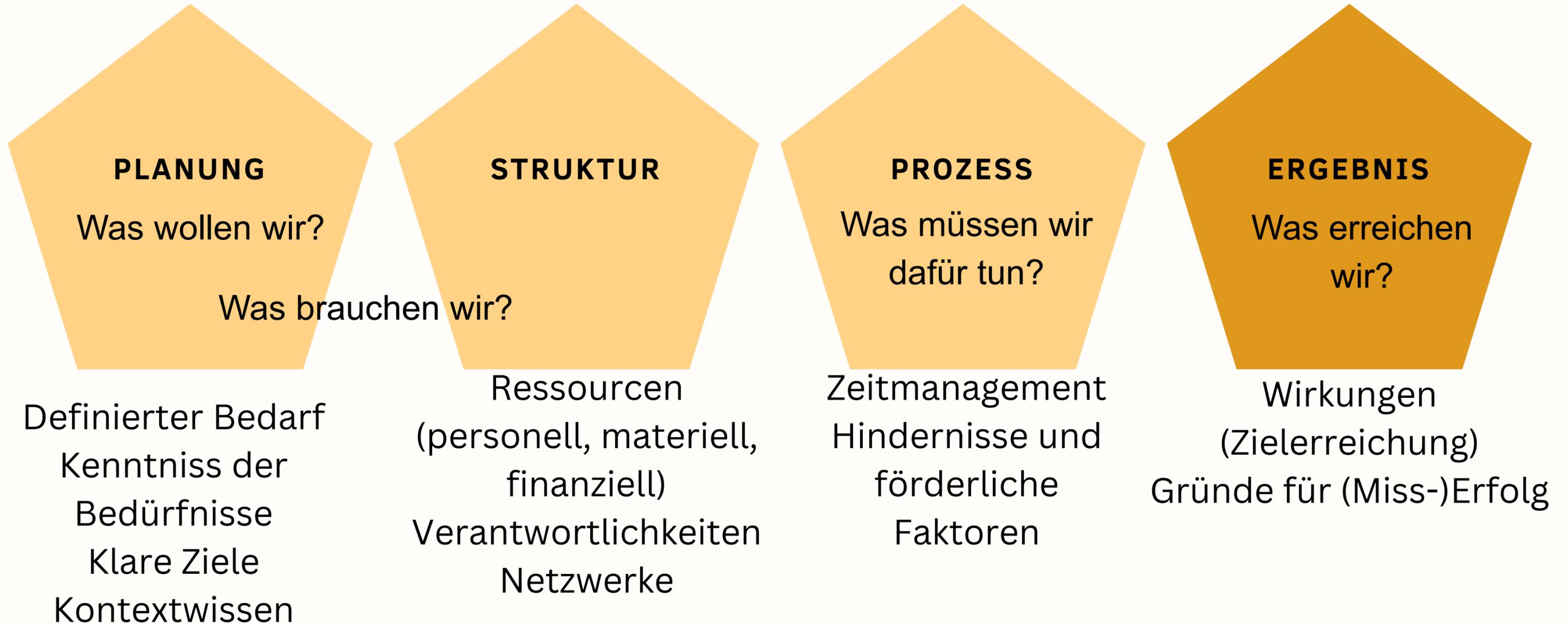
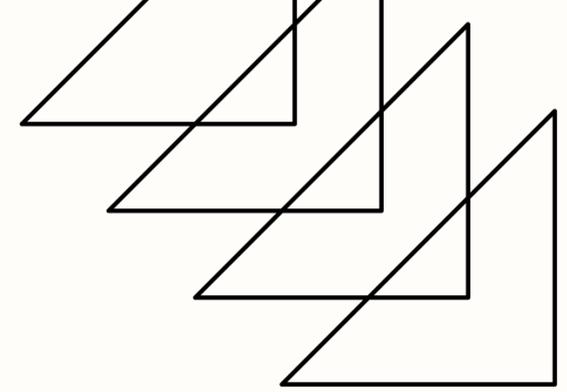
- Fortschritte und Ergebnisse systematisch bewerten, Schlussfolgerungen und Empfehlungen ableiten
- Begleitend (Prozess) oder zu bestimmten Zeitpunkten, häufig am Ende (Ergebnis)
- Intern (Selbstevaluation) oder extern (Fremdevaluation)
- systematische Methodenwahl zur **Beantwortung klarer Fragen**

WARUM EVALUIEREN?

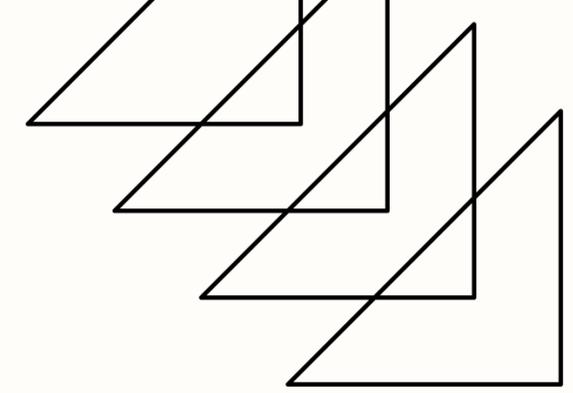
& für weitere Akteur*innen:
Stärken des gemeinsamen Lernens
& Transfers
→ *Berichten über Evaluation*



QUALITÄTSDIMENSIONEN



DEFINITION WIRKUNG

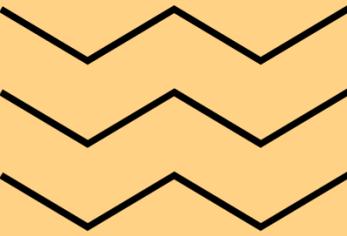


Folge von
Leistungen
(=Angebote/
Maßnahmen)

Beobachtbare bzw.
messbare
Veränderungen bei
der Zielgruppe,
ihrem
Lebensumfeld oder
in der Gesellschaft

Kurz- vs. langfristig

ZENTRALER UNTERSCHIED

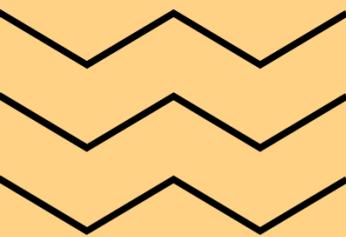


INPUT
PERSONAL, ZEIT,
GELD, USW.

OUTPUT
ERBRACHTE
ANGEBOTE/Materia
lien

LEISTUNG

WIRKUNG



OUTCOME
DURCH
LEISTUNGEN
RESULTIERENDE
VERÄNDERUNGEN
BEI ZIELGRUPPE

IMPACT
(INDIREKTE)
LÄNGERFRISTIGE
WIRKUNGEN AUF DIE
GESELLSCHAFT



EVALUATION

Welche Voraussetzungen gibt es?

- **Gute Planungsqualität**
- **V. a. klare Ziele**
- **Klares Konzept – festgelegter Nutzen der Evaluation**
- **Kosten berücksichtigen:** in Projektanträgen berücksichtigen bzw. bei Verantwortlichen auf erforderlichen Zeit- und Personalaufwand hinweisen; ggf. externe Evaluation oder Kooperation mit Unis
- **Zeit für Evaluation von Anfang an einplanen – es lohnt sich!**

SCHRITTE

Wir fangen gerade an unsere Evaluation zu planen. Welche Methoden sollten wir berücksichtigen?



Alle.



freshspectrum

1. Klären, **weshalb** Sie eine Evaluation durchführen wollen
2. Festlegen, **was** evaluiert werden soll (► Zieldefinition und Evaluationsfragen, Indikatoren)
3. Festlegen, **wer** evaluieren soll (► interne/externe Evaluation) und wer für die Evaluation verantwortlich ist
4. Klären, welche **Ressourcen** zur Verfügung stehen >> Kooperationen suchen!
5. Festlegen des **Evaluationsdesigns/der** Erhebungsmethode
6. Erstellen von **Erhebungsinstrumenten** (qualitativ oder quantitativ)
7. **Datenerhebung**
8. **Datenauswertung** und -interpretation (mit allen Beteiligten)
9. **Bericht** verfassen, Ergebnisse kommunizieren



ZIELE NACH BEDÜRFNIS?!

Klare Ziele = Zentrale Basis von
Projekten/Antragstellung (Projektmanagement)

Auch ohne projektbasierte Förderung bieten Ziele den
Rahmen für systematische Reflexion

- Zielsysteme für einzelne **Arbeitsbereiche** entwickeln
 - Feste (kürzere) **Planungszeiträume** wählen,
innerhalb derer Überprüfung & Anpassung
stattfinden kann



VISION & ZIELE



VISION

Vorstellungen über erwünschte Zustände; beschreibt idealen Sollzustand in längerfristiger Perspektive.

Eine gute Vision ist einfach und klar, sie motiviert die Beteiligten, trotz potenziell unterschiedlicher Interessen gemeinsam auf dasselbe Fernziel hin zu arbeiten und einen Beitrag dazu zu leisten.



Ziel

Erwünschter Zustand, der durch eine Intervention bis zu einem festgelegten Zeitpunkt erreicht werden soll.

FORMULIEREN SIE (MÖGLICHSST) SMART

Spezifisch
Messbar
Anspruchsvoll und akzeptiert
Realistisch
Terminiert

Unterscheidung zwischen Leistung (was wollen wir tun?) und Wirkung (was wollen wir erreichen?)!

Wirkungsziele insb., wenn diese evaluiert werden sollen

Formulierungshilfen:

<https://www.gesundheitsfoerderung-qualitaet.info/praxisbuch-planungsqualitaet-ziele>
& Kursbuch Wirkung

Seien Sie immer so konkret wie möglich!

Leitfrage:

Woran genau können Sie erkennen, ob Sie das Ziel erreicht haben?

B E I S P I E L E

Leistungsziel:

Gut: Nach zwei Jahren sind in min. 65% der Schulen Fachkräfte für die Umsetzung des Bewegungspasses geschult.

Besser: Nach zwei Jahren haben in min. 65% der Schulen Fachkräfte an einer Schulung zur Umsetzung des Bewegungspasses teilgenommen.

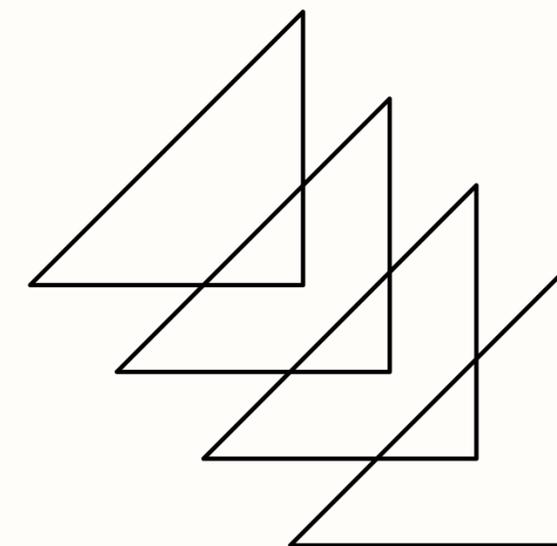
Wirkungsziel:

Gut: Nach 6 Monaten setzen die Fachkräfte Übungen des Bewegungspasses in der Schule ein.

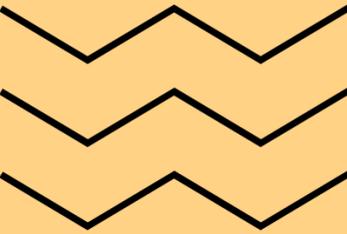
Besser: Nach 6 Monaten setzen die Fachkräfte min. 2x/Woche Übungen des Bewegungspasses in der Schule ein.

Sehen Sie SMART als Kontinuum:

Je genauer desto besser
- Aber: gut ist nicht schlecht!



PRAXISBEISPIEL: SONNENFELD

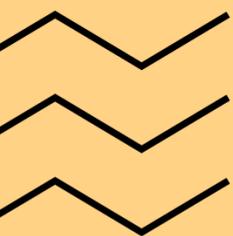


Problem: Viele Kinder und Jugendliche (KuJ) erreichen die Bewegungsempfehlungen nicht, steigende Adipositasprävalenz und motorische Einschränkungen

(Langfristiges) Ziel: körperliche Aktivität von KuJ erhöhen und damit die gesundheitliche Lage verbessern

Auftrag: Aufbau eines kommunalen Netzwerks für Bewegungsförderung im Quartier sowie konkrete Angebote für Kinder und Jugendliche sowie Fachkräfte

Welche Ziele erkennen Sie?
Sind sie SMART?

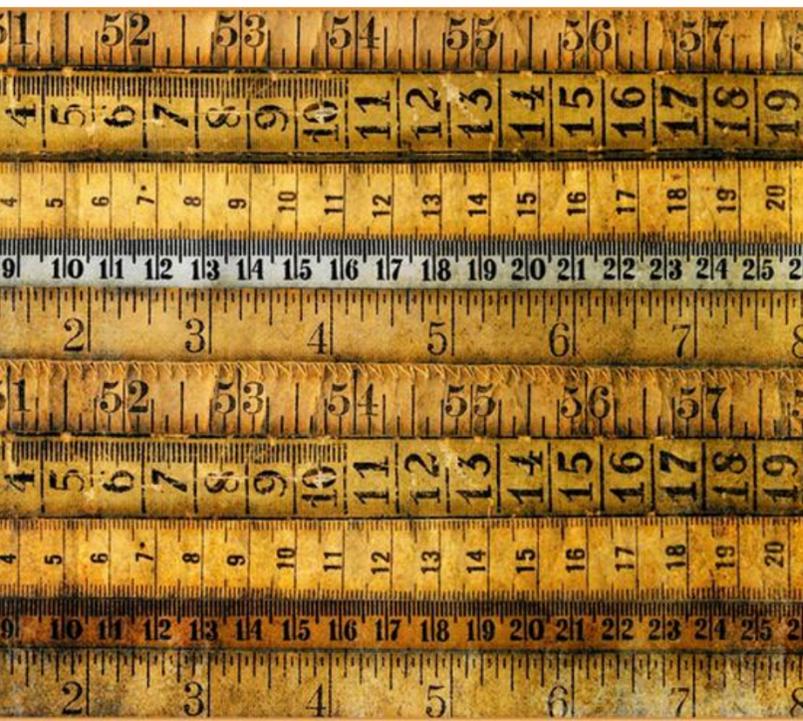


INDIKATOREN

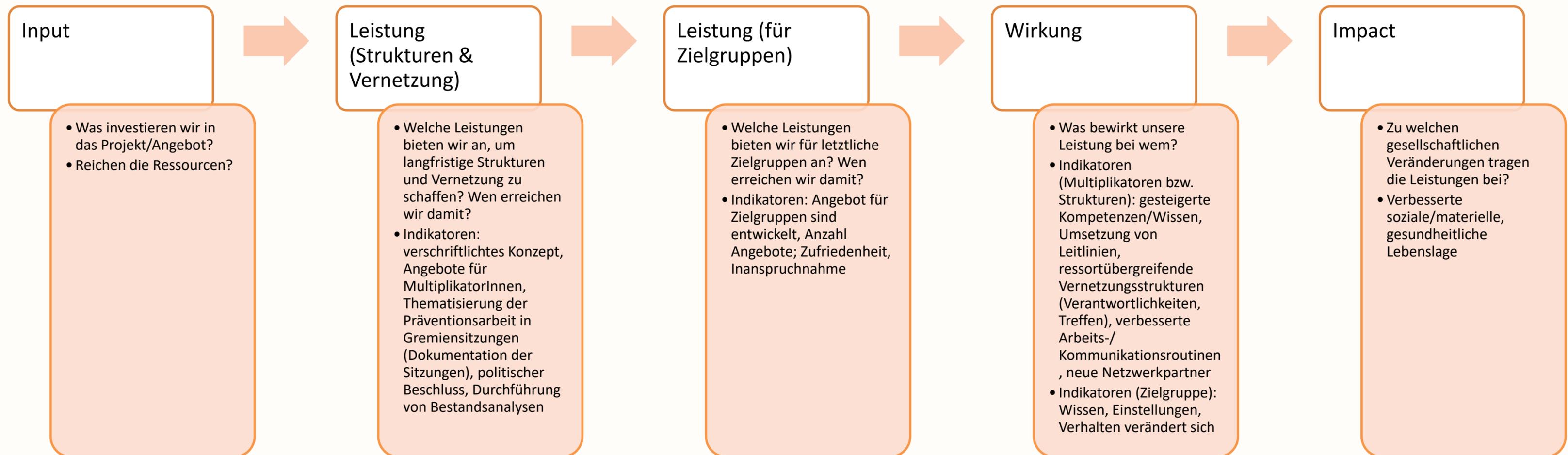
Was ist das und wozu brauche ich sie?

Auch: Messgröße

„Ein Indikator (lat.: indicare = auf etwas zeigen) ist ein **Hilfsmittel**, das Informationen zur Verfügung stellt, anhand derer die Veränderung bestimmter Sachverhalte angezeigt werden kann. Mithilfe von Indikatoren bzw. Prüfkriterien kann somit **sichtbar gemacht** werden, ob z.B. die in einem Programm angestrebten Ziele auch wirklich erreicht werden können. Folglich stellt ein Indikator eine **Maßeinheit** dar, an der der Grad der Erreichung eines Ziels abgelesen werden kann.“
(Loss et al. 2010, S. 30)



FRAGEN DER EVALUATION IN DER WIRKUNGSTREPPE

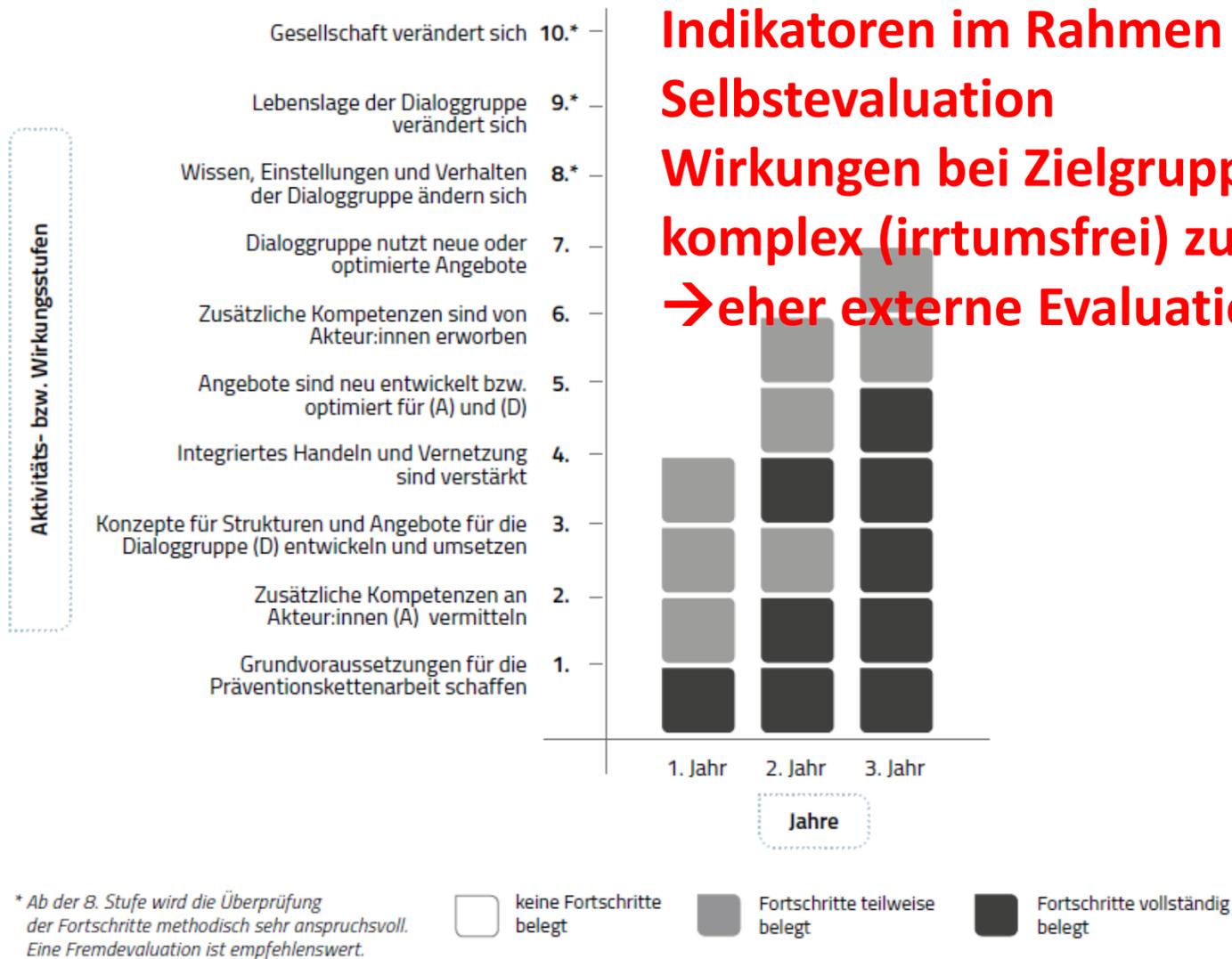


FORTSCHRITTSDIAGRAMM

Fortschritte sichtbar machen

Fokus auf handhabbare Indikatoren im Rahmen der Selbstevaluation
Wirkungen bei Zielgruppen sind komplex (irrtumsfrei) zu erfassen
→ eher externe Evaluation

Impulse für Ziele & Indikatoren



3. Stufe: Konzepte für Strukturen und Angebote für die Dialoggruppen entwickeln und umsetzen				
Nr.	Fortschritte (Ziele)	Zu belegen anhand dieser Indikatoren	Fortschritt belegt	
			ja	nein
3a	Die Kommune bereitet einen politischen Beschluss vor und holt diesen ein (sofern kein aktuell gültiger Beschluss für die Präventionskette vorliegt).	Beschlusstext bzw. -vorlage; Beschlussdatum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3b	Die Kommune entwickelt ein Organisationskonzept für die Präventionskette.	Beschreibung des Organisationskonzepts (z. B. Organigramm mit Angabe der Beteiligten und der Aufgaben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3c	Die Kommune gründet/benennt ein Steuerungsgremium.	Datum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3d	Die Kommune führt Bestandsanalysen durch.	Datum (Start/Ende) der Erhebung; verschriftlichte Ergebnisse der Analyse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3e	Die Kommune führt Bedarfs- und/oder Bedürfnisanalysen durch.	Datum (Start/Ende) der Erhebung; verschriftlichte Ergebnisse der Analyse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3f	Die Kommune arbeitet wirkungsorientiert oder eine wirkungsorientierte Arbeitsweise wird eingeführt, sofern noch nicht vorhanden.	Dokumentation des Zielentwicklungsprozesses: Termine, Beteiligte, Ziele und Indikatoren; Dokumentation des Reflexionsprozesses: Termine, Beteiligte, verschriftlichte Ergebnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3g	Die Kommune etabliert Beteiligungsformate (Arbeitsgruppen etc.) zur Analyse, Entwicklung und Optimierung von Angeboten.	Bezeichnungen der Gruppen, Datumsangaben der Treffen, Beteiligte, Inhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3h	Die Kommune optimiert oder entwickelt bedarfsorientiert neue Angebote für Kinder und Familien. Hindernisse beim Zugang zu den Angeboten werden für die Dialoggruppe niedrig gehalten.	Verschriftlichtes Konzept (Angebotsbezeichnungen und Angebotsinhalte, wie Kosten, Anmeldeformalitäten, Ort des Angebots und dessen Erreichbarkeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Prozess

Fokus auf Leistungen

Planmäßige
Umsetzung,
Einflussfaktoren

Bewertung der
Ressourcen

Reichweite:
Inanspruchnahme,
Zugang und
Hindernisse

Akzeptanz: Sind die
Angebote für die ZG
relevant, verständlich
und interessant?
Zufriedenheit

Ergebnis

Fokus auf
Veränderungen/
Wirkungen

Prüfung der
Wirkungsziele

Veränderung in
Strukturen

Veränderungen bei der
Zielgruppe

MESSGRÖßEN MÜSSEN BEREITS IN ZIELEN ERKENNBAR SEIN!

Ziel

Die Teilnehmenden wissen, welche Auswirkung ein hoher Medienkonsum hat.

präziser:

Nach Teilnahme an dem Programm steigt der Anteil von Jugendlichen, der die Auswirkungen eines hohen Medienkonsums kennt um 15%.

Messgröße

Wissen (Anteil korrekter Antworten in einem Fragebogen)

Wichtig: Neben Wirkungs- können auch konkrete Leistungsziele aufgestellt werden!

Seien Sie immer so konkret wie möglich!

Leitfrage:

Woran genau können Sie erkennen, ob Sie das Ziel erreicht haben?

GUTE INDIKATOREN

Mit der ZWFERG-Regel



d.h. bei der Planung dran denken:

Was genau will ich messen?

Bis wann ist es möglich?

Habe ich ausreichend Ressourcen? Zeit einkalkulieren!

Zentrale Bedeutung (aussagekräftig)

Wirtschaftlich (angemessener Aufwand)

Einfachheit (verständlich & nachvollziehbar)

Rechtzeitigkeit (nützlicher Zeitpunkt der Daten)

Genauigkeit (verlässliche Daten)

ÜBUNG

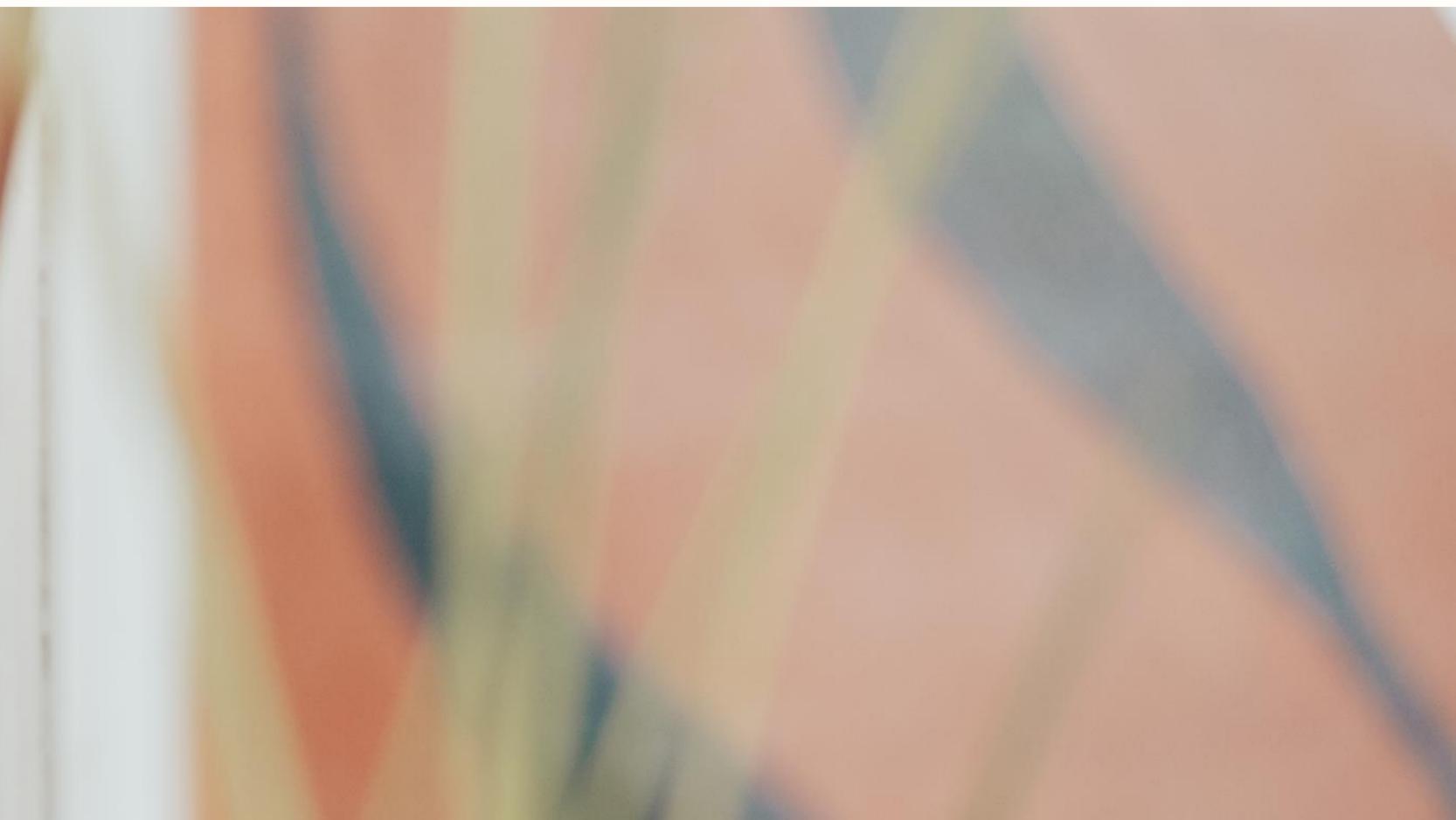


- *Entscheiden Sie sich für 1-2 Ziele.*
- *Definieren Sie jeweils einen Indikator.*
- *Halten Sie das Ergebnis auf Moderationskarten fest (ein Ziel oder Indikator pro Karte)*





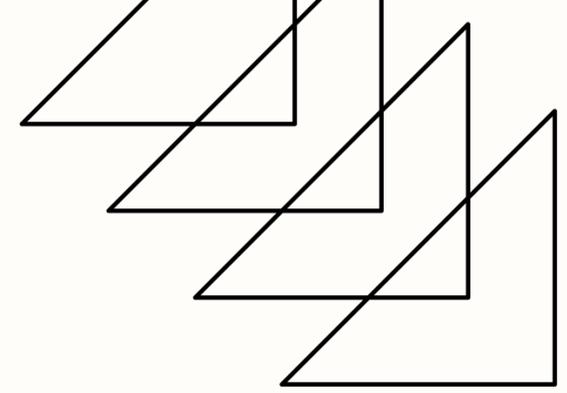
II WIE PLANE
ICH EINE
EVALUATION?



SCHRITTE

1. Klären, **weshalb** Sie eine Evaluation durchführen wollen
2. Festlegen, **was** evaluiert werden soll (▶ Zieldefinition und Evaluationsfragen, Indikatoren)
3. Festlegen, **wer** evaluieren soll (▶ interne/externe Evaluation) und wer für die Evaluation verantwortlich ist
4. Klären, welche **Ressourcen** zur Verfügung stehen >> Kooperationen suchen!
5. Festlegen des **Evaluationsdesigns/der Erhebungsmethode**
6. Erstellen von **Erhebungsinstrumenten** (qualitativ oder quantitativ)
7. **Datenerhebung**
8. **Datenauswertung** und -interpretation (mit allen Beteiligten)
9. **Bericht** verfassen, Ergebnisse kommunizieren

DER ANFANG



**Ziel/ Zweck der
Evaluation**

Adressat*innen

**Evaluiierende &
Ressourcen**

Konzept

Z W E C K

Lernen/Verbessern

Welchen Nutzen erhoffen Sie sich von der Evaluation? Warum wollen oder sollen Sie eine Evaluation machen?
Was sind die Vorteile, die die Evaluation (für wen?) haben soll?
Gibt es unterschiedliche Zwecke für unterschiedliche Gruppen (z. B. Geldgebende, Vorgesetzte, Arbeitsgruppe)?

Entscheidungsfindung

Ziel: Sicherstellen der Nützlichkeit der Evaluation!
Sie soll den Beteiligten etwas bringen und relevante Interessen berücksichtigen

Qualitätsmerkmale der Selbstevaluation (DeGEval):

- Planung(, Durchführung und Darstellung) sollen alle Beteiligten und Betroffenen neugierig machen und sie *anregen sich aktiv zu beteiligen*
- Auswahl und Umfang der Informationen: es muss entschieden werden, welche Informationen unter Berücksichtigung von zeitlichen und finanziellen Ressourcen *relevant* sind

→ besser fokussierte als umfangreiche Konzepte
(Fragestellungen)

Rechenschaftslegung

Wissen schaffen

Gesundheit verbessern

Außendarstellung

ADRESSAT*INNEN

**Entscheiden Sie, welche Ziele und Adressat*innen Sie berücksichtigen können und wollen!
Was wollen Sie für wen unbedingt erfahren?**



EVALUIERENDE & RESSOURCEN

Glaubwürdigkeit & Kompetenz des*der Evaluierenden: es bedarf Kenntnisse über das Feld und Evaluationsmethoden (ggf. Einbezug von Berater*innen und Weiterbildung)

	Vorteile	Nachteile
Selbstevaluation (intern)	<ul style="list-style-type: none">• Hohe Kenntnis des Projekthintergrunds und –kontextes• Entscheidung über Ziele/Fragestellungen• Direkte Nutzbarkeit von Erkenntnissen• Stärkung der Selbstreflexion & Evaluationskompetenzen	<ul style="list-style-type: none">• Ggf. eher wenig Erfahrung mit Evaluation• Ggf. weniger objektiv (Einschränkung der Glaubwürdigkeit)• Gefahr: „Betriebsblindheit“ → ggf. Vernachlässigen des kritischen Hinterfragens von Routinen• Zu wenig Zeit für Planung und Umsetzung der Evaluation
Fremdevaluation (extern)	<ul style="list-style-type: none">• Hohe Glaubwürdigkeit & Kompetenz• Meist objektiver• Viel Erfahrung• Größere Basis für Methoden und Informationen	<ul style="list-style-type: none">• Hoher Informationsaufwand (Kontakte, Ziele,...)• Ggf. wenig Kenntnis über den Kontext → fehlender Bezug zur Entwicklung; ggf. eingeschränkte Verwertbarkeit der Ergebnisse• Ggf. Widersprüche zwischen wissenschaftlichen Interessen und denen der Auftraggebenden• Finanzielle Mittel erforderlich

ANWENDUNG

Legen Sie für ein Evaluationskonzept für Ihren
Zielbereich fest:

Warum Sie evaluieren wollen

Wer Ihre Adressat*innen sind

Wer evaluiert

Welche (groben) Ressourcen erforderlich sind

Schauen Sie auch nochmal auf Ihre Indikatoren

Muss nachjustiert werden?





III METHODEN DER EVALUATION



SCHRITTE

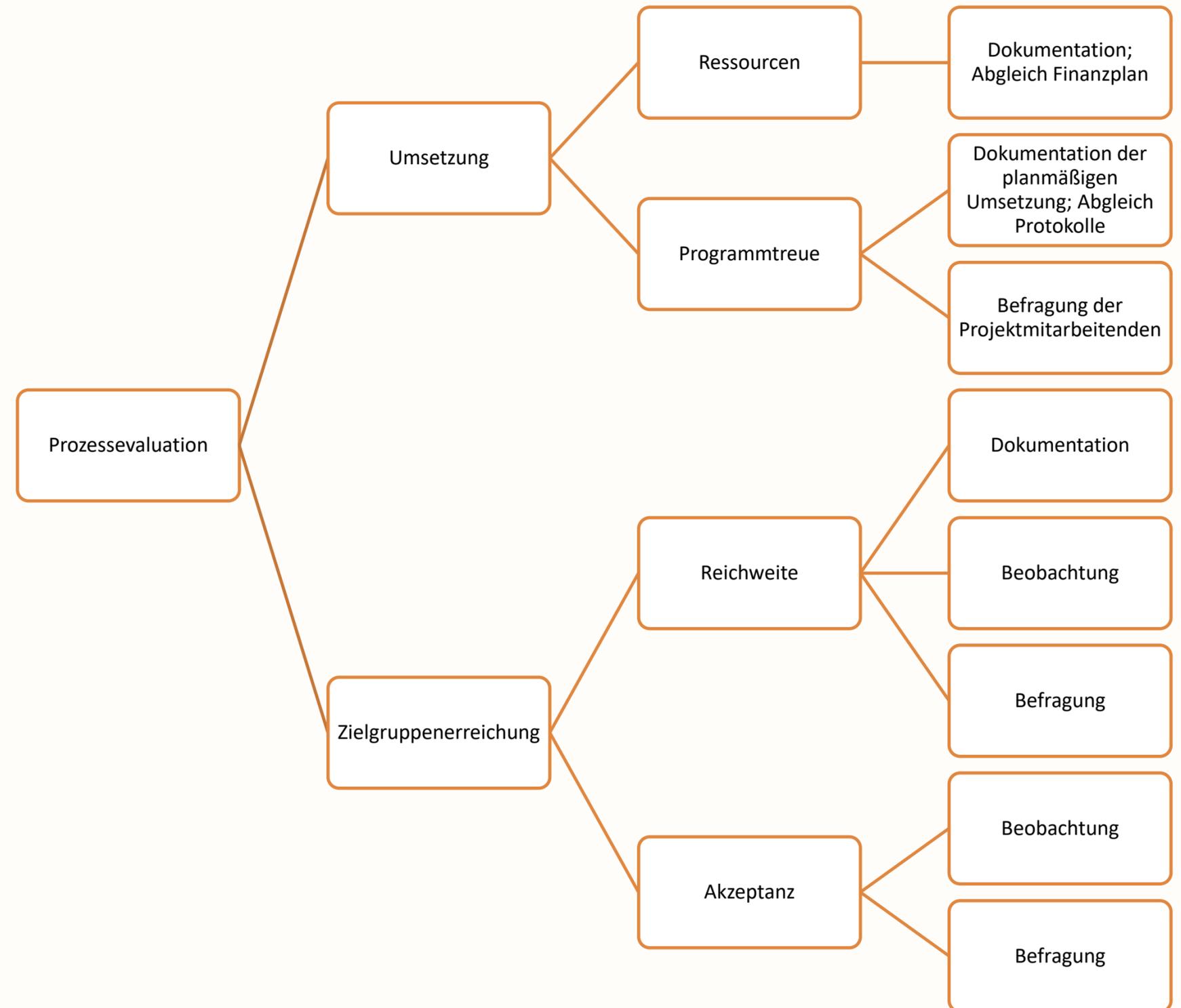
1. Klären, **weshalb** Sie eine Evaluation durchführen wollen
2. Festlegen, **was** evaluiert werden soll (▶ Zieldefinition und Evaluationsfragen, Indikatoren)
3. Festlegen, **wer** evaluieren soll (▶ interne/externe Evaluation) und wer für die Evaluation verantwortlich ist
4. Klären, welche **Ressourcen** zur Verfügung stehen >> Kooperationen suchen!
5. Festlegen des **Evaluationsdesigns/der** Erhebungsmethode
6. Erstellen von **Erhebungsinstrumenten** (qualitativ oder quantitativ)
7. **Datenerhebung**
8. **Datenauswertung** und -interpretation (mit allen Beteiligten)
9. **Bericht** verfassen, Ergebnisse kommunizieren

INDIKATOREN MESSEN

Abwägen von Aufwand & Belastbarkeit
d. Ergebnisse

„Übersetzung“ der Indikatoren in
Daten anhand konkreter Fragen

Neue Daten i. d. R. durch Befragungen:
– **(quantitativ) Schriftlich**
(Fragebogen; online)
– **(qualitativ) Mündlich** (Einzel /
Gruppeninterviews / Fokusgruppen)



QUANTITATIV ODER QUALITATIV?

Entscheidungshilfe mit Blick auf die Vorteile

Quantitative Verfahren	Qualitative Verfahren
Genereller Überblick: WAS liegt vor?	Detaillierte Erkenntnisse z. B. zu Gründen, Kontexten: WARUM liegt etwas vor?
Präzise(re) Daten	Subjektive, individuelle Beurteilungen
Möglichkeit Gruppen zu vergleichen	Untersuchung von Besonderheiten
Beweise liefern, dass (zählbare) Erfolge bestehen	

Beginnen Sie am besten mit kleinen, einfachen Erhebungen!

Ergebnisse sind meist nicht ganz exakt, nutzen aber auch um daraus zu lernen.

Entscheidung insb. mit Blick auf

- **Fragen (Ziele) der Evaluation)**
- **Indikatoren: mit welchen Daten kann ich eine Veränderung feststellen?**

EINE ERHEBUNG KONZIPIEREN

Einstimmung

Wie beurteilen Sie das Evaluationsdesign?

Welche Aussagen können Sie treffen?
Welche nicht?

Wie könnte man die Aussagekraft erhöhen?

Stellen Sie sich vor:

Damit Schüler*innen mehr Spaß beim Sport haben, werden die blauen durch bunte Matten ersetzt.

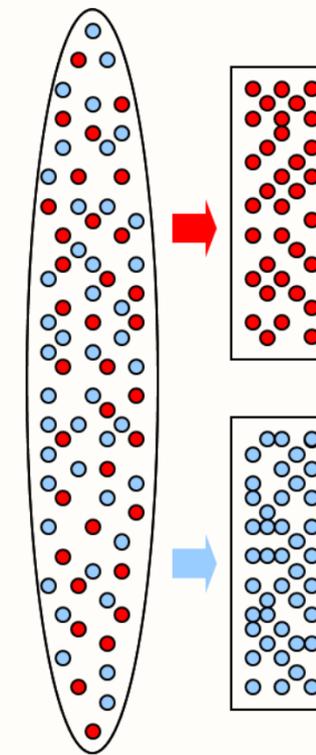
Evaluation: Erfassung der Ausmaßes an Freude während des Sportunterrichts am Ende der Stunde durch einen standardisierten Fragebogen.

Ergebnis: Die Schüler*innen gaben an, überwiegend Freude gehabt zu haben.

Valide Aussagen zur Wirkung sind nach strenger Methodik nur möglich ...

- wenn **min. zwei Gruppen** miteinander verglichen werden
- wenn die Gruppen / Personen **randomisiert** wurden (per Zufall zur Interventions-/Kontrollgruppe zugeteilt wurden)
- wenn der Indikator, der die Wirkung messen soll, **vor und nach** der Intervention erfasst wird

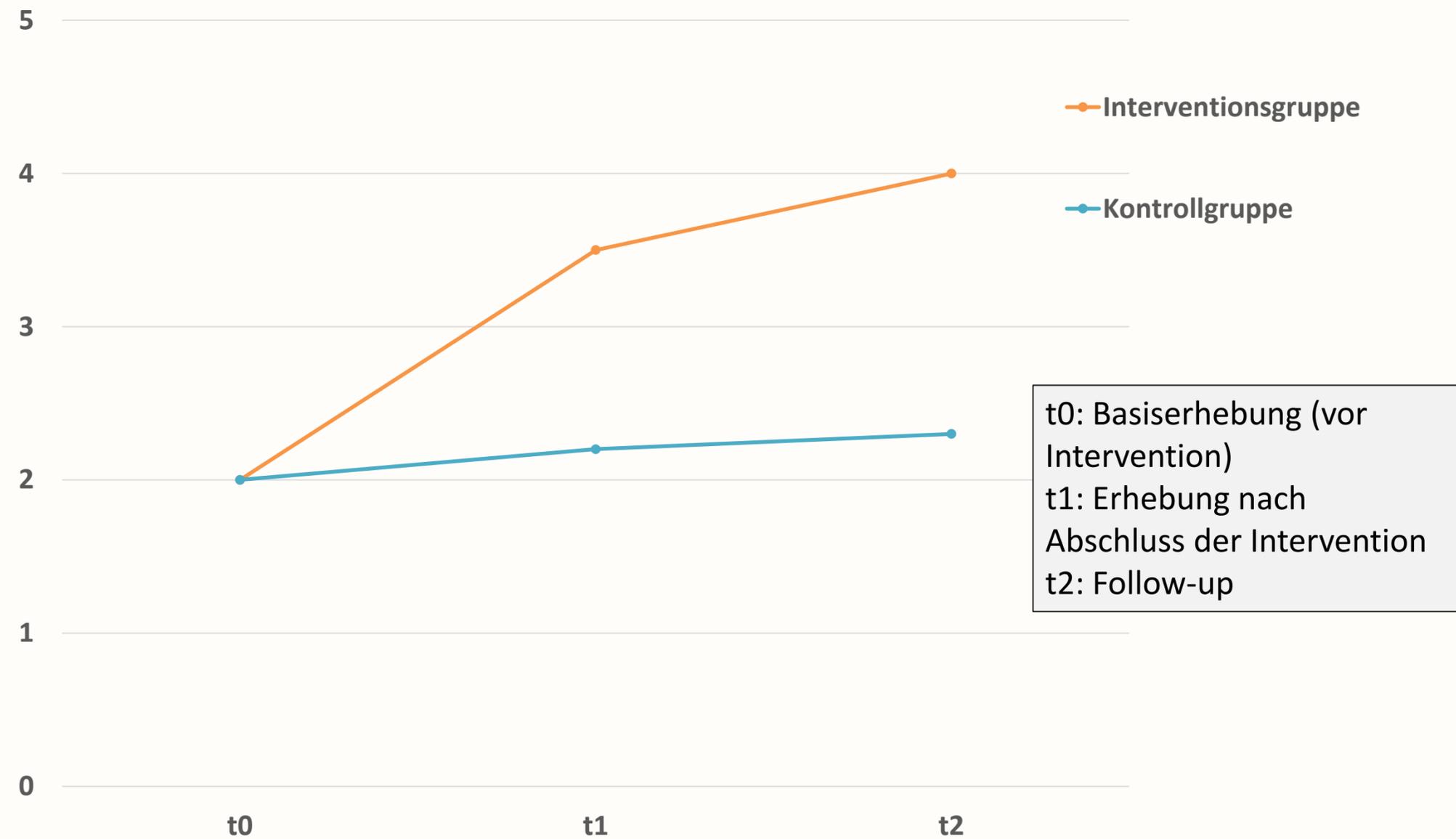
Prinzip Randomisierung



Problem:
Ist in der Praxis der Gesundheitsförderung selten machbar

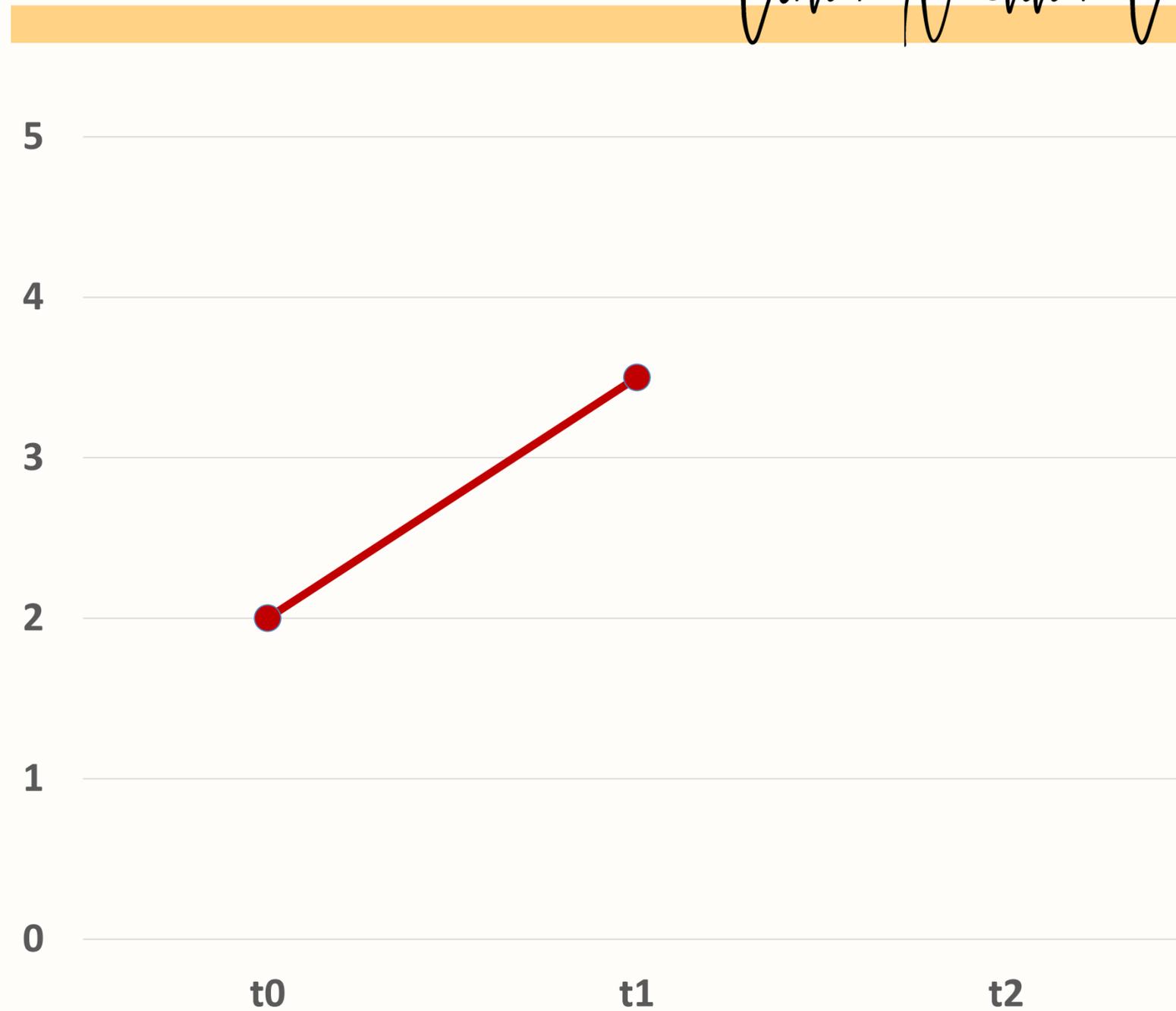
DAS IDEALDESIGN

Längsschnitterhebung mit 3 Messzeitpunkten und Kontrolle



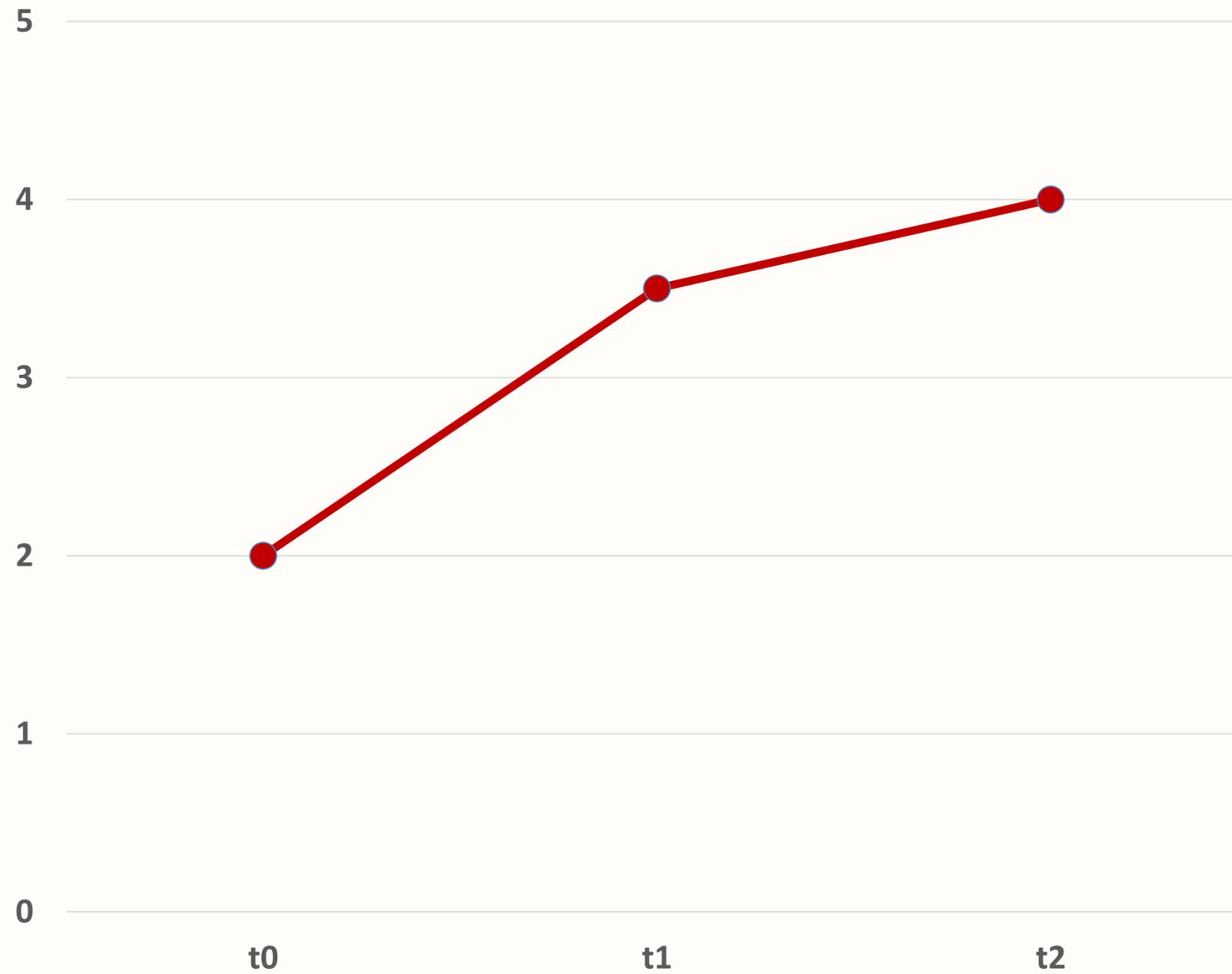
ALTERNATIVE 1

Vorher-Nachher-Vergleich



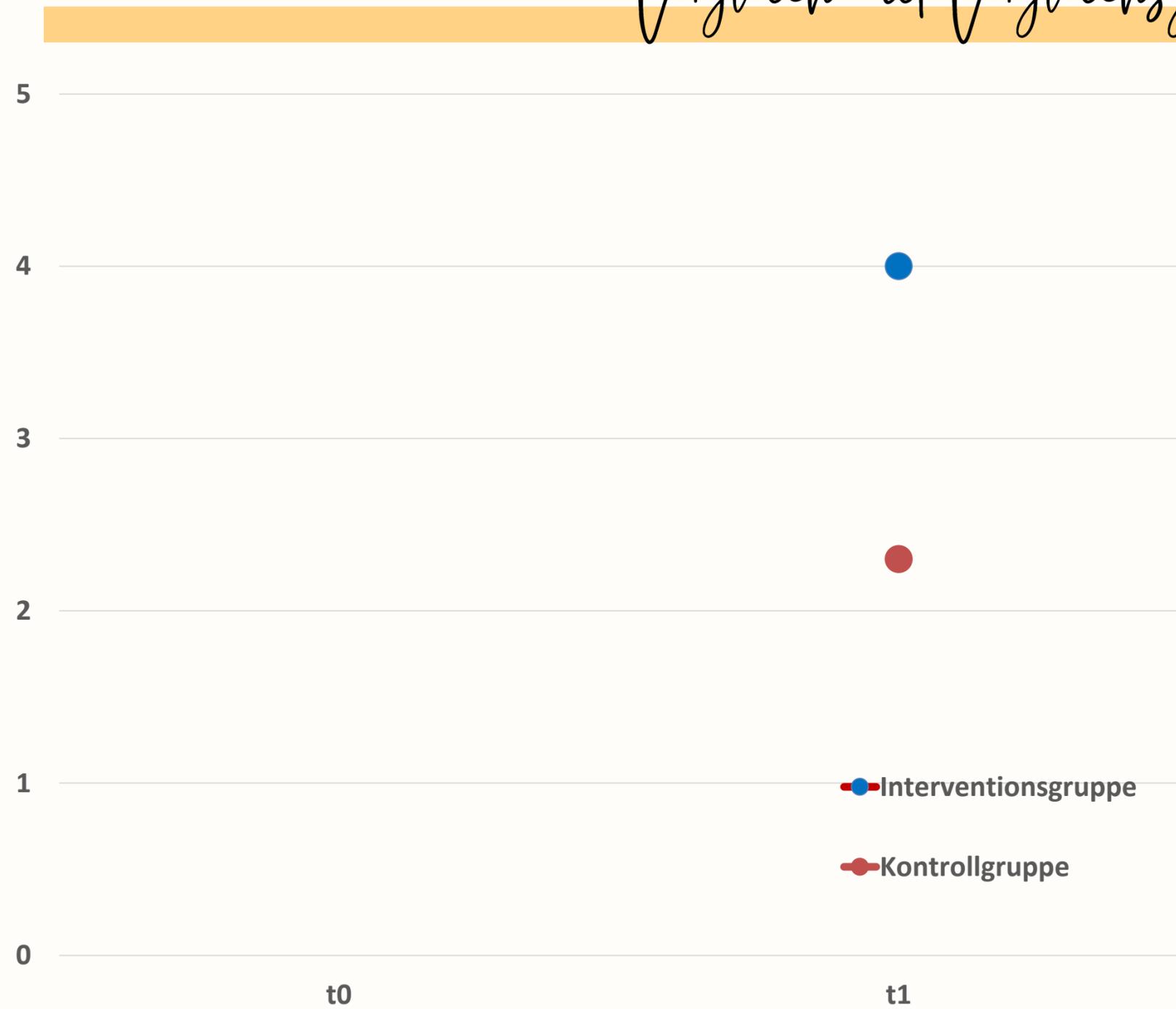
ALTERNATIVE 2

Vorher-Nachher-Vergleich mit Follow-Up



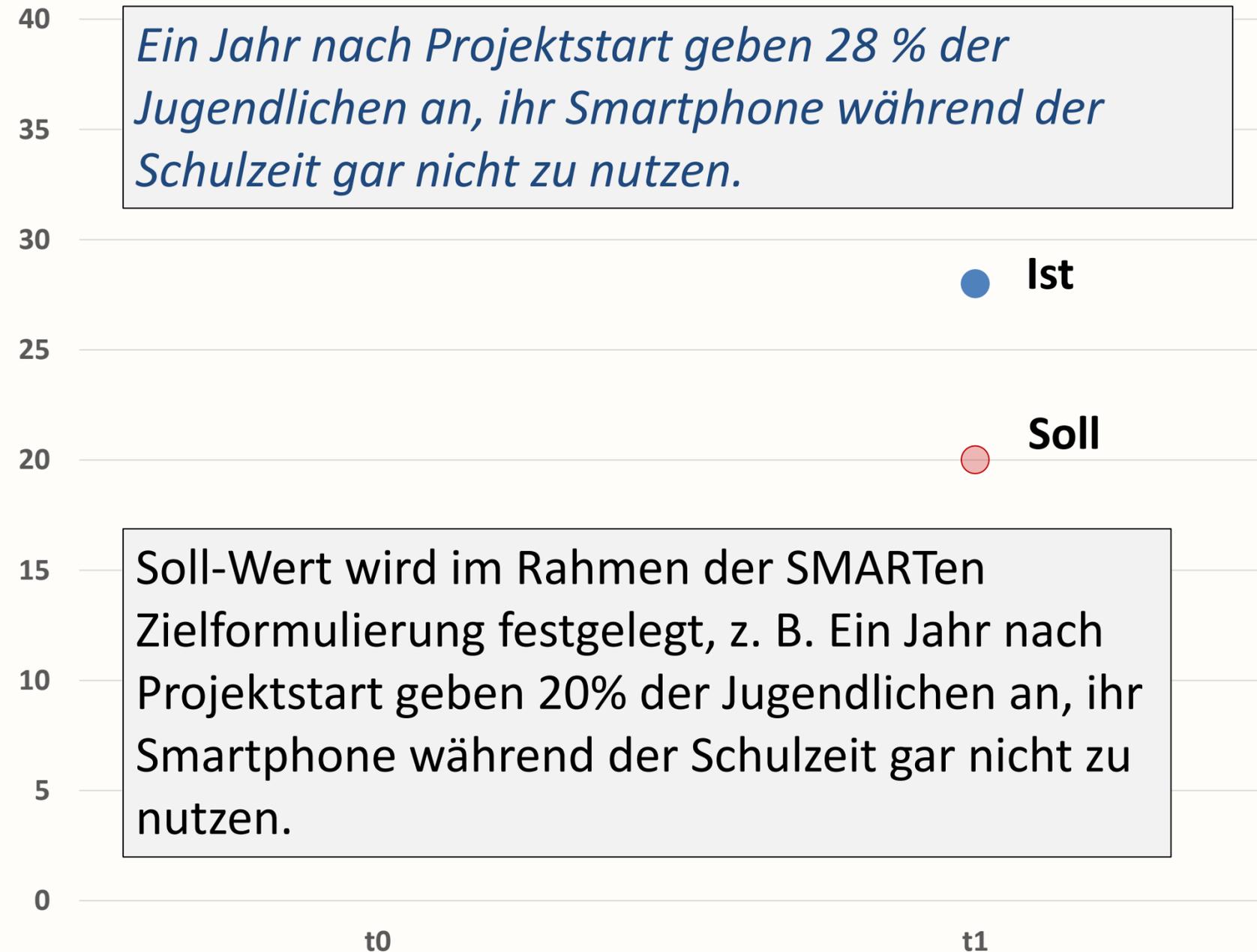
ALTERNATIVE 3

Vergleich mit Vergleichsgruppe

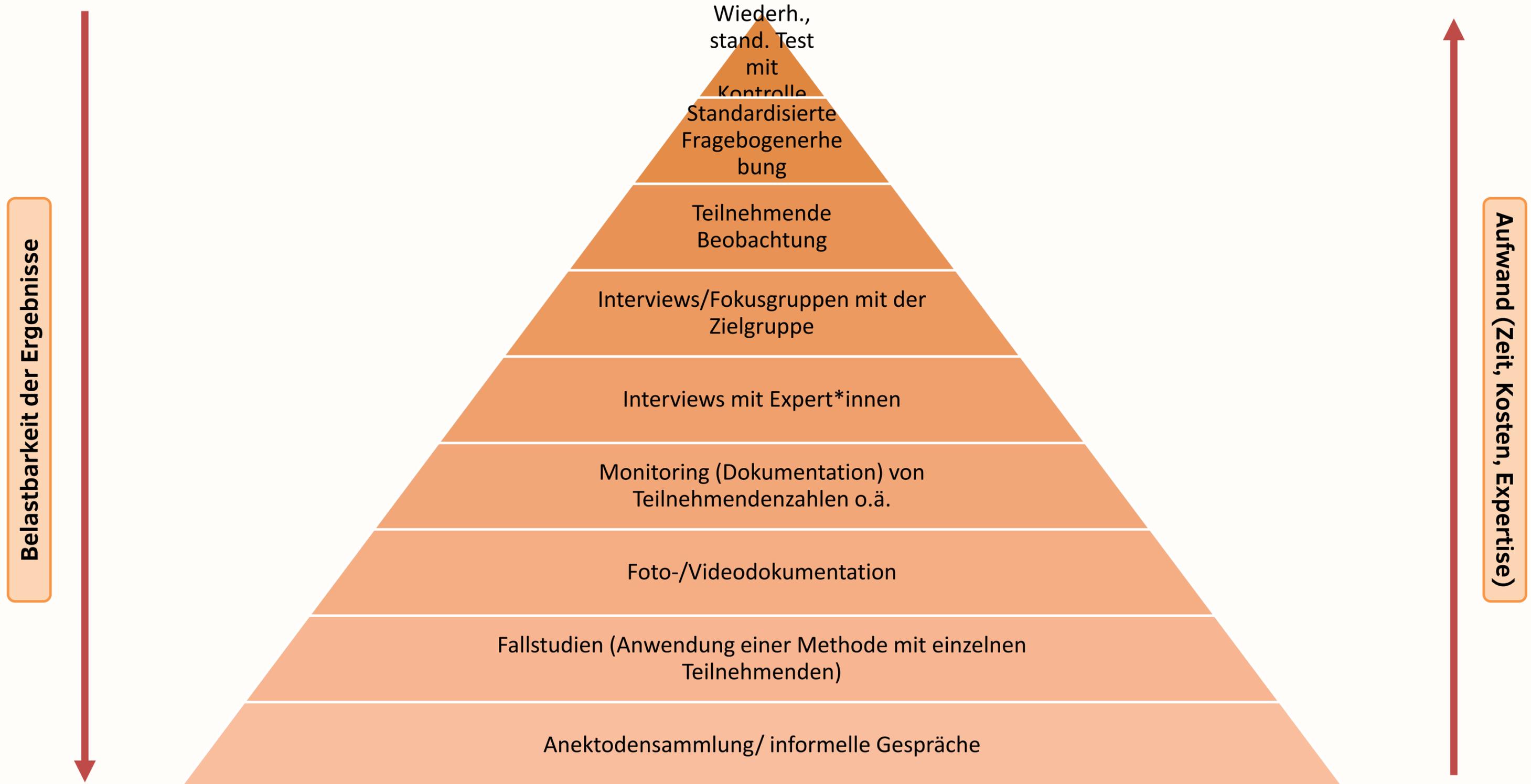


ALTERNATIVE 4

Soll-Ist-Vergleich



QUANTITATIVE VERFAHREN



B E I S P I E L Q U A N T I T A T I V E V E R F A H R E N

Ziel	Indikator	Erhebungsinstrument
<i>Output-Ebene</i>		
Pro Angebot nehmen min. 10 Personen über 65 J. teil.	Anzahl TN je Angebot (Durchschnitt)	TN-Liste
Die Teilnehmenden bewerten die Umsetzung positiv.	Zufriedenheit der TN (>4)	Fragebogen (5-stufige Antwortskala von sehr schlecht bis sehr gut)
<i>Outcome-Ebene</i>		
Die TN kennen alltagstaugliche Übungen.	Anteil TN, die Übungen benennen, die ihnen vorher nicht bekannt waren	Fragebogen (oder Interviews)
TN bewegen sich ein halbes Jahr nach Start des Angebots min. 150 Min./Woche.	Bewegungsdauer	Fragebogen (oder Aktivitätstracker)

Mehr siehe: <https://www.gesund-aktiv-aelter-werden.de/impulsgeber-bewegungsfoerderung/leitfaden-evaluation/bewegungsprogramm/5-indikatoren-zur-wirkungsmessung-festlegen/>

FRAGEBÖGEN

**Ziel: Fragen sollen die Indikatoren „operationalisieren“
Nur Fragen stellen, die im Rahmen der Evaluation wichtig sind
Nur Fragebögen einsetzen, die man auch auswerten kann**

Wo man **etablierte Frage(böge)n findet:**

- **Evaluationserfahrungen aus anderen Projekten (z.B. Datenbanken www.gesundheitliche-chancengleichheit.de)**
- **Fragebögen des Robert Koch-Instituts (DEGS, KiGGS, GEDA: https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Studien/Studien_node.html)**



QUALITATIVE VERFAHREN

Einzelinterviews

- Gespräch mit Personen (der Zielgruppe) zu einem bestimmten Thema
- Semistrukturiert = **Leitfaden mit offenen Fragen**, die allen gestellt werden – aber flexibel an die Situation angepasst
- Gezieltes Nachfragen
- Ggf. mehr Offenheit als in Gruppe

Experteninterviews

- Gespräch mit Expert*innen, Entscheidungsträger*innen (jemand, der/die Kontext und Zielgruppe einschätzen kann)
- Vorgehen wie bei Einzel-/Gruppeninterviews
- Ggf. zu abstrakt für Erkenntnisse zum Projekt

Gruppeninterviews

- Moderierte Diskussion zwischen mehreren Teilnehmenden zu bestimmtem Thema
- Vorgehen wie bei Interviews
- Geeignet, wenn gemeinsame Erfahrungen im Vordergrund stehen
- Ggf. weniger Offenheit

**Wichtig:
Auswertung mit klaren
Regeln!**



VERFAHREN FÜR SONNENFELD

- 1. Diskutieren Sie, welche Erhebungsmethoden Sie für angemessen halten.*
- 2. Notieren Sie Ihre Ergebnisse auf Karten (1-2 Karten pro Indikator).*



TIPPS FÜR FRAGEBÖGEN

Fragen oder Aussagen formulieren („Items“):

- Formulierungen: so einfach & kurz wie möglich (Bildungsniveau der Befragten beachten) – aber verständlich!
 - Vermeiden von negativen Formulierungen & doppelter Verneinung
 - Eine Frage umfasst nur einen Aspekt
 - Vermeiden Sie (unabsichtlich) beeinflussende Fragen (z.B. Inwiefern hat sich Ihr Wohlbefinden verbessert?)
- Differenzierungsgrad der Antworten abwägen
- Offene oder geschlossene Fragen (mit Antwortvorgaben)

**Holen Sie sich ggf. Hilfe von
Expert*innen.**

**Nutzen Sie
etablierte/bestehende
Fragen.**

BEISPIELE FÜR FRAGEFORMULIERUNGEN

Basisdaten

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

- männlich weiblich divers

Bitte geben Sie Ihr Alter an:

_____ Jahre

oder:

- unter 25 Jahre 25-45 Jahre über 45 Jahre

BEISPIELE FÜR FRAGEFORMULIERUNGEN

Basisdaten

Wie häufig besuchen Sie Fortbildungen?

- häufig
- manchmal
- selten

Wie häufig besuchen Sie Fortbildungen?

- mindestens alle drei Monate
- etwa 2 pro Jahr
- etwa 1 pro Jahr
- seltener

BEISPIELE FÜR FRAGEFORMULIERUNGEN

Akzeptanz

Wie beurteilen Sie Inhalt und Aufmachung des Online-Leitfadens?
Bitte vergeben Sie Schulnoten.

Inhalt: ① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥

Aufmachung: ① - ② - ③ - ④ - ⑤ - ⑥

BEISPIELE FÜR FRAGEFORMULIERUNGEN

Akzeptanz

Wie schätzen Sie die Praxistauglichkeit der Fortbildung ein? Bitte kreuzen Sie die entsprechende Position auf der folgenden Linie an.

sehr hoch ←————→ sehr niedrig

oder:

Sehr hoch eher hoch eher niedrig sehr niedrig

BEISPIELE FÜR FRAGEFORMULIERUNGEN

Akzeptanz

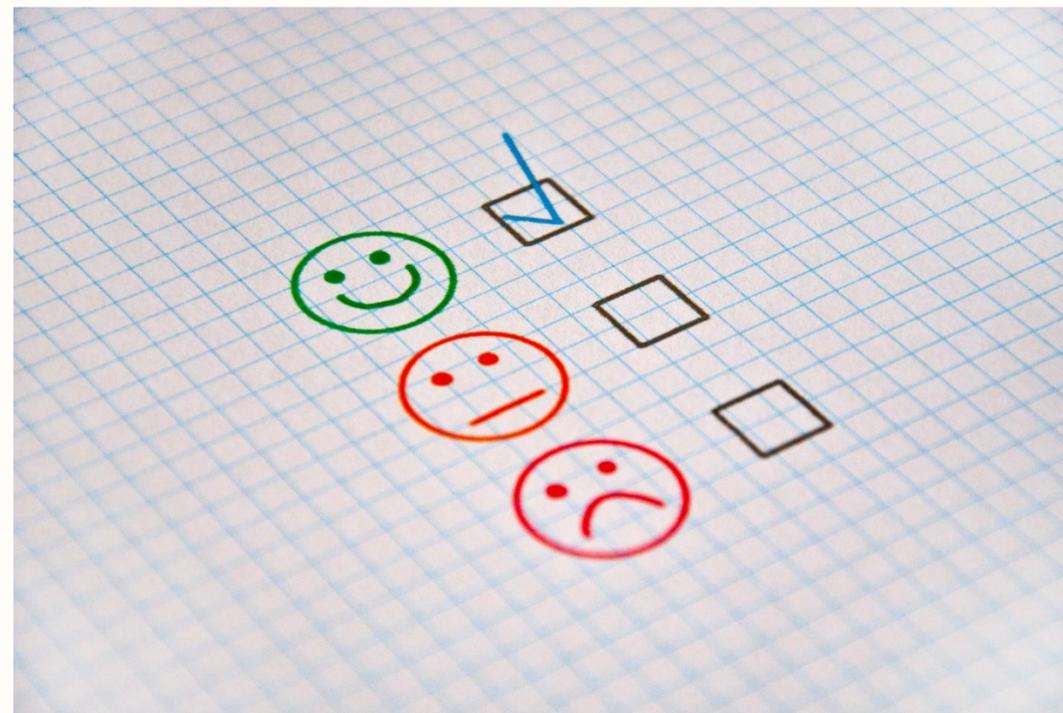
Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme sehr zu	Stimme etwas zu	Stimme wenig zu	Stimme gar nicht zu
Die Veranstaltung hatte einen roten Faden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Tempo der Veranstaltung war zu hoch.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es war genügend Zeit für Reflexion und Diskussion.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Inhalte sind auf meinen Arbeitsalltag übertragbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BEISPIELE FÜR FRAGEFORMULIERUNGEN

Zufriedenheit

Alles in allem: Wie hat Ihnen der Tag gefallen?



BEISPIELE FÜR FRAGEFORMULIERUNGEN

Bedürfnisse

Zu welchen Themen wünschen Sie sich weitere Fortbildungen?



DATENSCHUTZ NICHT VERGESSEN

Reminder!



Information: Aufklärung über Ziele, Vorgehen und Datenverarbeitung VOR der Erhebung.

Einwilligung: Aktives Erfassen der Einverständnis (bei Minderjährigen auch die der Eltern).

Anonymisierung: Stellen Sie sicher, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Teilnehmende möglich sind und die Daten nur für Befugte zugänglich sind.



FRAGEN ENTWICKELN

- 1. Wählen Sie pro Tisch eine Karte **vom Vormittag** und formulieren Sie in der Gruppe konkrete Fragen zur Evaluation.*
- 2. Schreiben Sie die Frage auf ein Flipchart.*
- 3. Bewerten Sie die Frage mit Klebepunkten (o.ä.).*



MÖGLICHKEITEN – GRENZEN



- Evaluation durch gute Konzeption vorbereiten
- Klären, was in bestimmten Zeitraum erreicht werden soll
- Soll- und Ist-Zustand dokumentieren
- einfache Dokumentation und Auswertung von Routinedaten

**„Realistisches Erwartungsmanagement“
(Dorsch, 2024) und immer mit Blick auf Zweck und Fähigkeiten**



- aussagekräftige Wirkungsmessung bedarf angemessener Methoden
- Wirkungen durch Gesundheitsförderung i.d.R. durch versch. Faktoren beeinflusst
- Impact schwer auf einzelne Maßnahmen zurückzuführen

TIPPS FÜR HERAUSFORDERUNGEN



Nachbefragung nach Ende eines Angebots

- Ankündigen & Kontaktmöglichkeiten sicherstellen
- Bedeutung klarmachen
- Aufwand für Teilnehmende so gering wie möglich halten



Offene Angebote & unklare Wirkungsziele

- Um die Ecke denken: Warum nutzt die Zielgruppe das Angebot?
- Weiterdenken: Was kann durch die Nutzung von Angeboten erreicht werden?



Wirkungen von Kampagnen & auf Organisationsebene

- Definieren Sie eine Wirkungslogik, in der ersichtlich wird, was auf welcher Ebene intendiert ist
- Prüfen Sie Veränderungen in Monitoringdaten, Berichterstattung bzw., ob Ziele von Verantwortlichen (z. B. Strategien/Leitbilder) umgesetzt wurden (Profi-Ebene)

NACH DER ERHEBUNG

Auswerten & Berichten

Evaluationsergebnisse müssen genutzt werden

Behalten Sie Ihre Adressat*innen & Ziele im Blick

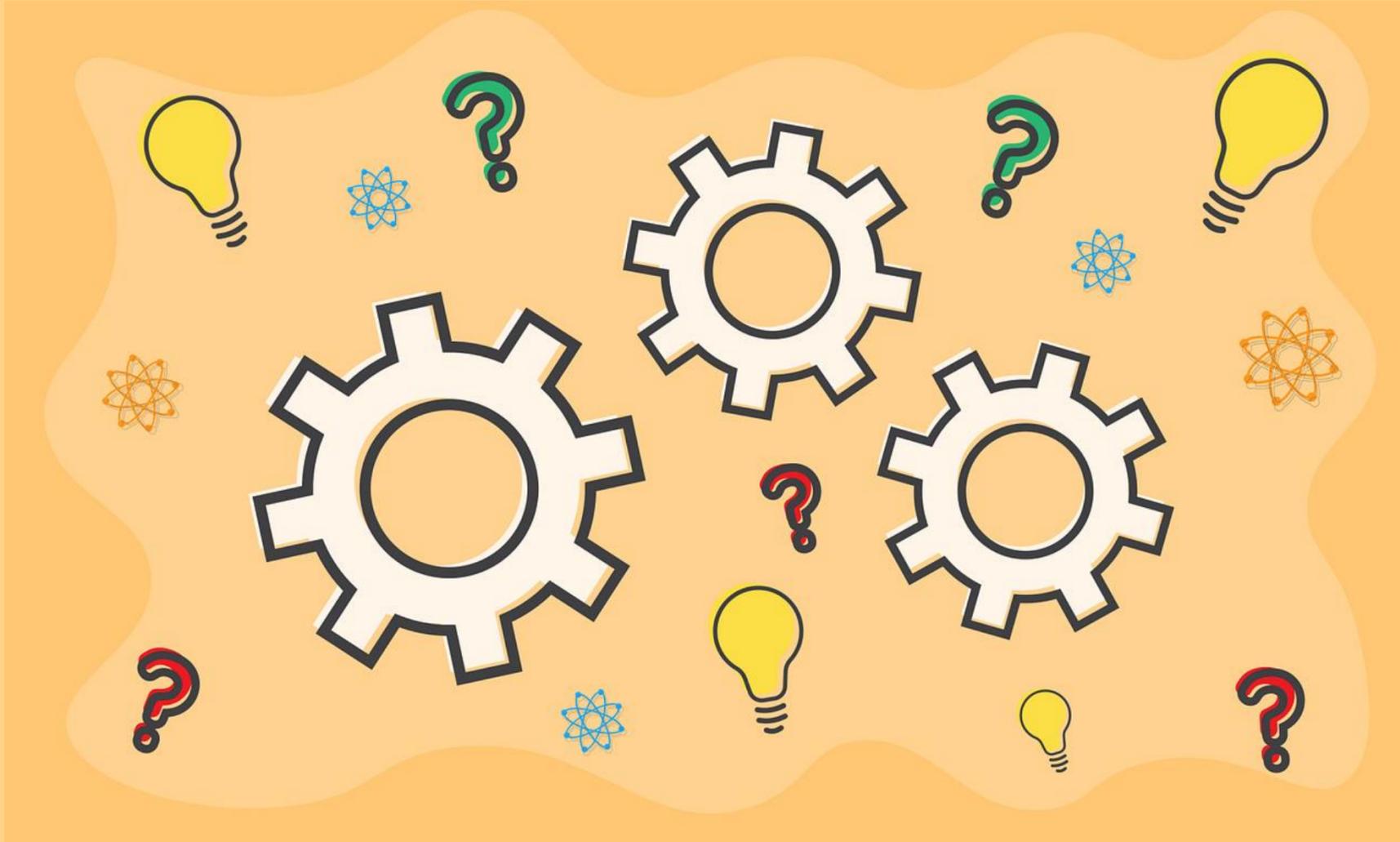
Berichte sollen Kontext, Ziele, Fragestellungen, Verfahren und Ergebnisse in *leicht verständlicher Weise* beschreiben und allen Beteiligten und Betroffenen *zugänglich* sein; Darstellung soll Beteiligte und Betroffene *neugierig machen* und sie *anregen* die Ergebnisse so zu nutzen, dass sie der Verbesserung dienen (DeGEval, 2004)

- Ggf. Berichte für unterschiedliche Gruppen
- Auswahl der wichtigsten Botschaften
- Darstellung von Schlussfolgerungen (Was hat sich geändert? Was hat (nicht) geklappt? Welche zentralen Ursachen gibt es dafür?)
- Ableiten von Handlungsempfehlungen: Muss das Vorhaben angepasst werden? Wenn ja, wie?

Überblick über zentrale Auswertungsmethoden siehe Kursbuch
Wirkung S. 86ff.

Tipps für Berichte siehe LGL Anleitung (Loss et al., 2010)





FRAGEN & GEDANKEN?



BASICS TO GO

- ④ **Setzen Sie sich klare Ziele**, die Sie tatsächlich erreichen und die Erreichung überprüfen wollen
- ④ Aussagekräftige Evaluation braucht **systematische Planung**
- ④ **Holen Sie sich Unterstützung**: Anleitungen (siehe Tools & Tipps), Kooperation mit Hochschulen, ggf. externe Vergabe
- ④ **Fangen Sie klein an!**
- ④ **Keine Angst vor Fehlern!** Auch „Profis“ setzen nicht immer alles sofort einwandfrei um – Gesundheitsförderung ist komplex. **Aus Fehlern lernt man!**
- ④ **Keine Angst vor Misserfolg!** 1. Kommt es auf Ihre Erwartungen an, 2. können auch kleine Veränderungen schon Erfolge sein, 3. kann man Verbesserungsmöglichkeiten erkennen.
- ④ **Aber**: seien Sie auch **mutig** anzusprechen, wenn das Ergebnis klar anzeigt, dass eine Fortführung nicht sinnvoll ist

L I T E R A T U R

- Brandes, S., Humrich, W. & Richter-Kornweitz, A. (2022). Wirkungen sichtbar machen: Eine Einführung in die Arbeit mit Wirkungsmodellen. 5. Praxisblatt. Landeskoordinierungsstelle Präventionsketten Niedersachsen, Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V., Hannover. Verfügbar unter: https://www.praeventionsketten-nds.de/fileadmin/media/downloads/praxis-praeventionskette/Praxisblatt_5_Wirkungen_planen_und_sichtbar_machen_web_2_Auflage.pdf.
- Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) (2004). Empfehlungen zur Anwendung der Standards für Evaluation im Handlungsfeld der Selbstevaluation. DeGEval. https://www.degeval.org/fileadmin/content/Z03_Publikationen/DeGEval_-_Empfehlungen_Selbstevaluation.pdf
- Dorsch, M. (2024). Wirkungsorientierung in den Frühen Hilfen. Impulse zur Netzwerkarbeit 9. Herausgegeben vom Nationalen Zentrum Frühe Hilfen (NZFH). Köln. <https://doi.org/10.17623/NZFH:WO>
- Hartung, S. & Rosenbrock, R. (2022). Leitbegriffe der Gesundheitsförderung. Public Health Action Cycle / Gesundheitspolitischer Aktionszyklus. BZgA. Verfügbar unter: <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/public-health-action-cycle-gesundheitspolitischer-aktionszyklus/>
- Humrich, W., Kilian, H., Richter-Kornweitz, A., Kolip, P. (2024). Wirkungsorientierung in Gesundheitsförderung und Prävention. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.). Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i161.10>
- Petras, K. Humrich, W., Brabdes, S. & Richter-Kornweitz, A. (2023). Praxis Präventionsketten. Fortschritte aufzeigen – Erfolgsdarstellung leicht gemacht! Praxistool Fortschrittsdiagramm für Präventionsketten. Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen Bremen e. V. https://www.praeventionsketten-nds.de/fileadmin/media/downloads/praxis-praeventionskette/Praxisblatt_7_Fortschrittsdiagramm_web.pdf
- Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit (2021). Kriterien für gute Praxis der soziallyagenbezogenen Gesundheitsförderung. Berlin. Verfügbar unter: <https://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/good-practice-kriterien/>
- Kurz, B. & Kubek, D. (2021). Kursbuch Wirkung. Das Praxishandbuch für alle, die Gutes noch besser tun wollen. Berlin: PHINEO.
- Loss, J., Seibold, C., Eichhorn, C. & Nagel, E. (2010). Evaluation in der Gesundheitsförderung. Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung für Gesundheitsförderer. Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL) (Hrsg.), Band 3 der Schriftenreihe Materialien zur Gesundheitsförderung. https://www.lgl.bayern.de/publikationen/doc/lgl_mat_z_gesund_bd3.pdf

KONTAKT



HABEN SIE NOCH FRAGEN?

SCHREIBEN SIE MIR!

HANNAH PAUL (GEB. GOHRES)

hannah.paul@uni-bielefeld.de

https://ekvv.uni-bielefeld.de/pers_publ/publ/PersonDetail.jsp?personId=55435425.de



TIPPS & TOOLS

ERGÄNZUNGEN, EMPFEHLUNGEN, LINKS



KURSBUCH WIRKUNG

Kurz, B. & Kubek, D. (2021).

Mit dem Kursbuch Wirkung liefert PHINEO einen Praxisratgeber, der leicht verständlich, anschaulich und Schritt für Schritt dabei hilft, Wirkungsorientierung in den oft hektischen Projektalltag zu integrieren. Tipps, Illustrationen und Checklisten erleichtern die praktische Umsetzung. Das Kursbuch Wirkung steht inklusive Arbeitsblättern kostenlos zum Download unter: <https://www.phineo.org/kursbuch-wirkung>



ANLEITUNG SELBSTEVALUATION

Loss et al. (2019) – LGL Bayern

https://www.lgl.bayern.de/publikationen/doc/lgl_mat_z_gesund_bd3.pdf

Schritt-für-Schritt-Anleitung und einfache Erklärungen sowie Hilfe beim Abwägen von Vor-/Nachteilen einzelner Schritte.

Zahlreiche Beispielfragen für die Prozess-/Ergebnisevaluation



PRAXISHANDBUCH

Kolip, P. (2019). Praxishandbuch
Qualitätsentwicklung und Evaluation in der
Gesundheitsförderung. Weinheim: Beltz
Juventa.

Das Praxishandbuch von P. Kolip führt durch
alle Qualitätsdimensionen mit zahlreichen
Empfehlungen und einem anschaulichen
Praxisbeispiel (fiktive Kommune „Bökenfeld“):

Online werden **kostenlos** zentrale Links &
Instrumente entsprechend der
Qualitätsdimensionen gebündelt:

[https://www.gesundheitsfoerderung-
qualitaet.info/praxisbuch](https://www.gesundheitsfoerderung-qualitaet.info/praxisbuch)



FORTSCHRITTSDIAGRAMM

<https://fortschrittsdiagramm.de/>

- Tool der Präventionsketten Niedersachsen, um den Fortschritt auf der (angepassten) Wirkungstreppe zu prüfen
- Die Wirkungstreppe ist stärker auf Netzwerkbildung ausgerichtet und umfasst mehr Stufen; es werden auch Voraussetzungen für die Präventionskettenarbeit definiert
- Beispiele, wo und in welcher Form potenzielle Indikatoren ermittelt werden können
- Klare Unterscheidung bis wann eigenständig evaluiert werden kann und wo eher externe Unterstützung erforderlich ist

PLANUNGSHILFE



<https://www.gesund-aktiv-aelter-werden.de/impulsgeber-bewegungsfoerderung/>

- Kontext: Kommunale Bewegungsförderung im Alter
- Onlinegestützt wird man durch einen erweiterten Public Health Action Cycle geleitet, mit zahlreichen Beispielen und Faktenblättern
- Auch interessant, um es auf andere Kontexte zu übertragen

EVALUATIONSHILFE



<https://www.devacheck.de/devacheck.html>

- Plattform zur Dokumentation und Evaluation von Präventions- und Gesundheitsförderungsprojekten
- Unterstützt die Evaluationsplanung mit Blick auf die Prozess- und Wirkungsebene