

Externe Evaluation des Projektes

QualiCoach 50+

Agentur zur Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt für ältere Behinderte
Betriebliches Wissensmanagement, Prävention und Qualifizierung

Erster Zwischenbericht



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds
Art. 6 Innovative Maßnahmen

BFW
H A M B U R G



INHALT

1	Aufgaben der externen Evaluation	1
2	Das Zielsystem des Netzwerkprojektes	2
2.1	Das strategische Ziel „Betriebliches Wissensmanagement in Europa“	4
2.2	Das strategische Ziel „Präventive Maßnahmen gegen betriebliche Ausgliederung“	6
2.3	Das strategische Ziel „Berufliche Re-Integration“	8
2.4	Der Querschnittsansatz „Kooperation und Vernetzung“	10
3	Zusammenfassung und Ausblick	12

1 Aufgaben der externen Evaluation

Vorab sei betont, dass sich die begleitende Evaluation auf die Bewertung und Beratung der Ebene des gesamten Pilotprojektes bezieht. Das heißt, dass angesichts der begrenzten Ressourcen eine Analyse der einzelnen Bausteine nur insoweit erfolgen kann, wie sie als Beitrag zur Erreichung der Gesamtziele des Pilotprojektes von wesentlicher Bedeutung sind. Vor diesem Hintergrund bieten wir hier eine Bewertung der Umsetzung und Erreichung der Projektziele als Kern der begleitenden formativen Evaluation an.

Eine formative Evaluation ist insbesondere dadurch gekennzeichnet, dass Evaluationsergebnisse regelmäßig in das Projekt zurückgekoppelt werden und sich Möglichkeiten einer Umsteuerung im Prozessverlauf ergeben. Die formative Evaluation eignet sich aufgrund der rekursiven Abfolge von Rückkopplungsschritten besonders als ein Instrument der Qualitätsentwicklung und –sicherung, unerwünschte und ungeplante Entwicklungen können identifiziert werden, eine Möglichkeit zur Gegensteuerung wird gegeben. Die methodologische Herangehensweise ist im Wesentlichen durch zwei Ansätze gekennzeichnet:

Beratung der Projektkoordination: Hier nimmt die Evaluation im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen die Rolle einer punktuellen externen Beratung ein, die z.B. die Projektkoordination bei der Prozesssteuerung durch geeignete Indikatoren zur Zwischen- und Schlussbewertung unterstützt, mit den Projektpartnern die gemeinsamen Ziele erörtert und operationalisiert, von außen spiegelt und die Akteure bei der Optimierung der Prozesse unterstützt.

Bewertung des Umsetzungsprozesses: Bei der Bewertung der Projekt-Umsetzung nimmt die Evaluation die Rolle einer externen konstruktiven Bewertung der Erreichung der gesetzten Ziele ein. Analog zum Ansatz des „Appreciative Inquiry“¹ sollen positive Zwischenergebnisse hervorgehoben und für als problematisch betrachtete Zwischenstände nach Möglichkeit konstruktive Lösungsvorschläge entwickelt und zur Diskussion gestellt werden.

¹ Matthias zur Bensen & Carole Maleh: Appreciative Inquiry (AI): Der Weg zu Spitzenleistungen. Beltz Verlag: Weinheim und Basel, 2001.

Das Modell der begleitenden Evaluierung basiert im Kern auf den zwei Erhebungs- und Analyseprozessen der Zielsystematisierung und der Entwicklung/ Einsetzung eines Indikatorensets zur Messung der Zielerreichung.

Auf der Grundlage der vorhandenen Konzepte (Antragskonzept, Arbeitsplan, entwickelte Konzepte der Einzelprojekte) hat das Evaluationsteam im August 2006 die Vorlage für ein projektbezogenes Zielsystem entwickelt, das bereits bei einem Arbeitstreffen mit den nationalen Partnern der Berufsförderungswerke Hamburg, Leipzig und Nürnberg sowie abschließend bei einem transnationalen Workshop in Breda (NL), an dem alle Partner beteiligt waren, diskutiert wurde.

Das System bildet auf einer aggregierten Ebene (siehe Abb. 1) die strategischen Ziele des gesamten Projektnetzwerkes QualiCoach 50+ und deren operationalisierten Teilziele ab. Ausgehend von dieser Systematik werden die jeweiligen operativen Ziele - Ziele der drei Berufsförderungswerke und ihrer transnationalen Partner - in überprüfbare Teilziele überführt (siehe die Abbildungen 2-4 und die Systematik zum Querschnittsziel Networking).

2 Das Zielsystem des Netzwerkprojektes

Das Zielsystem des Netzwerkprojektes QualiCoach 50+ orientiert sich in dem Kontext der Entwicklung und Erprobung von spezifischen Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen für ältere behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. In diesem Rahmen haben sich die Projektpartner auf drei wesentliche strategische Ziele konzentriert: das betriebliche Wissensmanagement, präventive Maßnahmen zur Verhinderung von Ausgrenzung aus dem Arbeitsprozess und schließlich die Zielebene der beruflichen Re-Integration.

Mit dieser Struktur werden aus Sicht der Evaluation im Kern zwei Ziele verfolgt: Einerseits erfolgt in der Formulierung und Diskussion der operationalisierten Ziele eine Abstimmung und Einigung auf die zentralen Zieldimensionen und jeweils zugeordneten Projektaktivitäten zwischen den beteiligten Partnern. Dies hat auch eine strukturierende Wirkung für die Projektsteuerung. Andererseits lassen sich mit der Zielsystematisierung die zentralen Bewertungskriterien der Projektumsetzung fixieren, die eine wesentliche Erleichterung der Projektevaluation darstellen. Aufbauend auf der Zielsystematik werden in einem weiteren Arbeitsschritt die Indikatoren zur Bewertung der Zielerreichung formuliert, die zu vereinbarten Zeitpunkten von den Partnern zu bedienen sind. Die Indikatoren verstehen sich hierbei als weitere Konkretisierung der operativen Ziele und deren jeweilige Maßnahmen bzw. Aktivitäten.

Die Übersichten auf den nachfolgenden Seiten zeigen den aktuellen Stand der Zielanalyse nach Erstellung der Teilkonzepte der Kooperationspartner/innen.

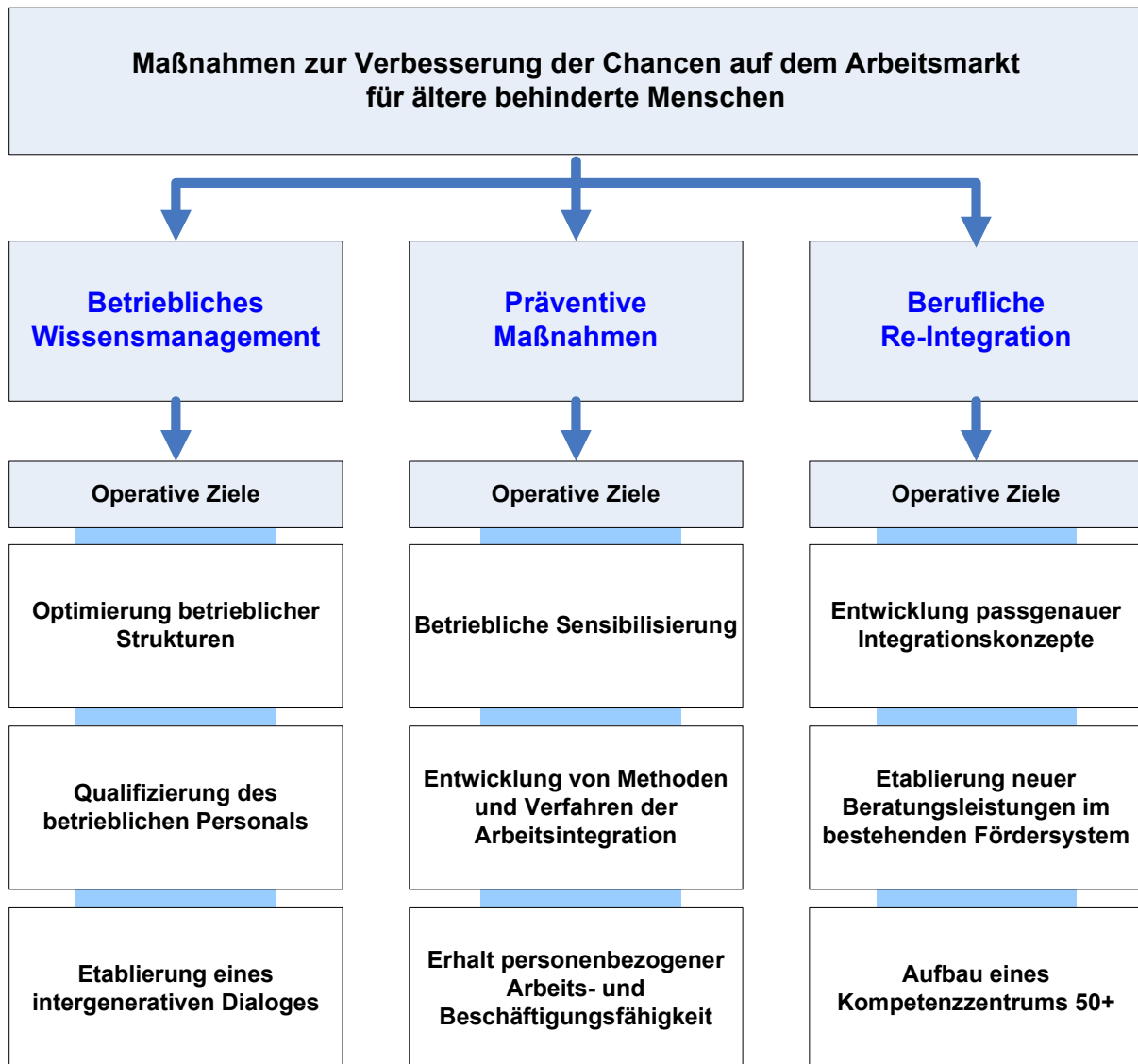
Diese drei Strategieziele lassen sich in jeweilige operative Ziele – Teilziele als Schritte der Strategieverfolgung – teilen, die ihrerseits konkrete Schritte und Maßnahmen der Umsetzung beinhalten.

Im Rahmen der begleitenden Evaluierung wurde diese Aufschlüsselung und Zielstrukturierung gemeinsam mit allen Netzwerkpartnern vorgenommen, so dass die nachfolgende Zielsystematik als vereinbarte Basis der Bewertung der Projektumsetzung eingesetzt wird. Die jeweiligen Differenzierungen der operati-

ven Ziele in Schritte und Maßnahmen sind bereits so präzise wie möglich formuliert, so dass sich im Zuge der Bewertung der Projektumsetzung die weitere Indikatorenbildung erheblich vereinfacht.

Die nachfolgende Übersicht stellt die strategischen und abgeleiteten operativen Ziele dar. Eine weitere Differenzierung der jeweiligen Teilziele erfolgt in den anschließenden Unterkapiteln.

Abbildung 1: Strategische und operative Ziele des Netzwerkprojektes QualiCoach 50+



Im Rahmen des strategischen Ziels des „betrieblichen Wissensmanagements in Europa“ geht es darum, die Kompetenzen und das Wissen älterer behinderter Arbeitnehmer aufzuzeigen, ihre Bedeutung für die Unternehmen zu verdeutlichen und das Bewusstsein für das

Potential älterer Mitarbeiter zu schärfen. Als zentrales Medium für die betriebliche Sensibilisierung werden Workshops eingesetzt, die Informationen, Diskussionen und Reflexionen zwischen jüngeren und älteren Betriebsmitarbeiter/innen befördern sollen. Dementspre-

chend geht es hier um die Optimierung betrieblicher Strukturen für eine bessere Aufnahmefähigkeit älterer Beschäftigter; um die Qualifizierung des betrieblichen Personals (auf allen Ebenen) und schließlich – als Ergebnis der Maßnahmen – geht es um die Etablierung eines ‚intergenerativen Dialoges‘ in den Betrieben.

Durch *präventive Maßnahmen* und Angebote sollen von durch längere oder wiederholte Erkrankung betroffene Arbeitnehmer/innen in dem Erhalt ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit unterstützt werden. Eine frühzeitige und strukturierte Prävention reduziert die Notwendigkeit und den Aufwand beruflicher Reintegration und sichert für die/den Beschäftigte/n eine Weiterbeschäftigung im bisherigen Arbeitsumfeld. Operative Ziele im Kontext der Prävention sind zunächst die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur betrieblichen Sensibilisierung – hier bestehen klare Überschneidungen mit dem Strategieziel des Wissensmanagements. Zur Verbesserung der personenbezogenen Hilfeleistungen geht es aber auch um die Entwicklung von Methoden

und Verfahren der individuellen Arbeitsintegration sowie letztendlich um den Erhalt der individuellen Arbeits- bzw. Beschäftigungsfähigkeit.

Für eine zeitnahe *berufliche Wiedereingliederung* von ehemals Beschäftigten wird im Rahmen des Netzwerkprojektes QualiCoach 50+ ein differenziertes Unterstützungssystem für ältere und benachteiligte Arbeitssuchende entwickelt. Hier sollen personenbezogene Hilfeleistungen bzw. passgenaue Integrationskonzepte entwickelt und erprobt werden, die eine Rückkehr in eine realistische Erwerbssituation befördern. Die berufliche Reintegration älterer Arbeitssuchender soll dabei auf der Basis zielgruppenbezogener Assessment-, Trainings- und Coachingverfahren ermöglicht werden. Dieses Integrationsangebot soll möglichst in bestehende Fördersysteme integriert werden, um die Akzeptanz für einen Transfer in die Regelförderung zu erhöhen. Hierzu gehört gleichermaßen der Aufbau eines Kompetenzzentrums 50+ als organisatorische Querschnittsaufgabe in den Berufsförderungszentren.

2.1 Das strategische Ziel „Betriebliches Wissensmanagement in Europa“

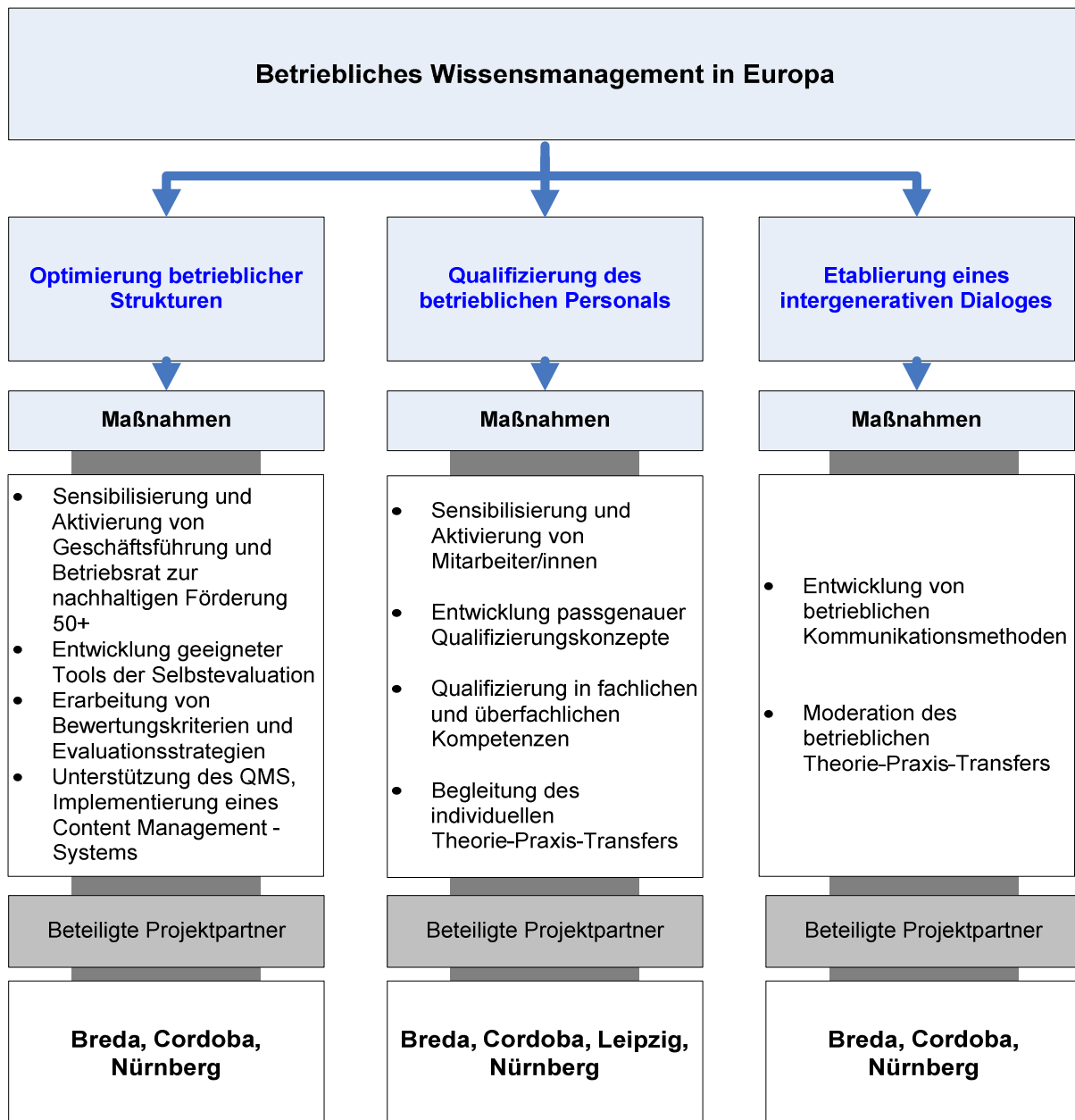
Mit der Verfolgung des operativen Zieles zur Unterstützung des betrieblichen Wissensmanagements in Europa haben sich die Projektpartner auf drei operative Ziele geeinigt, denen konkrete Maßnahmen bzw. Arbeitsschritte zugeordnet wurden. Zunächst geht es um die Einbringung des projektbezogenen Strategieziels in die Praxis von ausgesuchten Partnerbetrieben. Ohne die Gewinnung von betrieblichen Akteuren zur aktiven Teilnahme an der Projektentwicklung wäre die Verfolgung dieses Zieles obsolet. Aus diesem Grund ist einer der ersten Umsetzungsschritte die Sensibilisierung und Aktivierung sowohl der Geschäftsfüh-

rungs- als auch der Personalvertretungsebene in den beteiligten Betrieben. Ist eine auf Konsens beruhende betriebliche Entscheidung getroffen, so wird es um die Entwicklung geeigneter Tools der Selbstevaluation und die Erarbeitung entsprechender Bewertungskriterien und –strategien gehen. gegebenenfalls kann das betriebliche Qualitätsmanagement durch die Einsetzung eines IT-basierten Content Management Tools unterstützt werden. Letztendlich wird durch die Optimierung betrieblicher Strukturen der erste Schritt zu einer systematischen Einrichtung eines betrieblichen Lernprozesses für Fragen der Integration älte-

rer Beschäftigter gegangen. Zentrale Indikatoren zur Bewertung der Zielerreichung wären die akquirierten und aktivierten betrieblichen Personalverantwortlichen, der Aufwand der Sensibilisierung, die Erstellung von Produkten

(Tools und Kriterien der Evaluation, CM-System). *Dieses operative Ziel wird von den Partnern in Breda (NL), Nürnberg (D) und Cordoba (E) verfolgt.*

Abbildung 2: Betriebliches Wissensmanagement in Europa



Der zweite Schritt besteht in der Qualifizierung des betrieblichen Personals durch die Projektpartner. Hier geht es vor allem um die Aktivierung der Mitarbeiter/innen in den Betrieben,

denn die Entwicklung von Personalstrategien in Unternehmen basieren sowohl auf der Zustimmung der Entscheidungsebene als auch auf der Akzeptanz und Aktivierung auf der Ebene der Kollegen/innen. Bezogen auf die

konkreten Personalsituationen in den Betrieben werden passgenaue Qualifizierungskonzepte erarbeitet, die dann vor Ort um Einsatz kommen. Inhalte der Konzepte werden primär einzelne Bausteine der Anpassungsqualifizierung älterer Mitarbeiter/innen und die Begleitung des Transfers in die betriebliche Praxis sein. Zentrale Bewertungsindikatoren dieses operativen Ziels sind die erreichten betrieblichen Akteure, die Erstellung und faktische Implementierung von Qualifizierungsbausteinen in den Betrieben und die Anzahl der qualifizierten bzw. gecoachten Mitarbeiter/innen. *Dieses operative Ziel wird von den Partnern in Breda (NL), Leipzig, Nürnberg (D) und Cordoba (E) verfolgt.*

Letztendlich ist mit der Implementierung und Aktivierung eines betrieblichen Wissensmanagements für die Zielgruppe der älteren Arbeitnehmer/innen die Förderung eines intergenerativen Dialoges in den beteiligten Unternehmen verbunden. Dieser Dialog soll durch die Unterstützung betrieblicher Kommunikationsmethoden und die Moderation des Theorie-Praxis-Transfers aktiv von den Projektpartnern gestaltet werden. Inwiefern dies gelingen wird, hängt im Wesentlichen von der Teilnahmebereitschaft und dem vermittelten Nutzen des Projektinhaltes für die beteiligten Unternehmen ab. Dies sind demnach auch für die Bewertung zentrale Indikatoren. *Dieses operative Ziel wird von den Partnern in Breda (NL), Nürnberg (D) und Cordoba (E) verfolgt.*

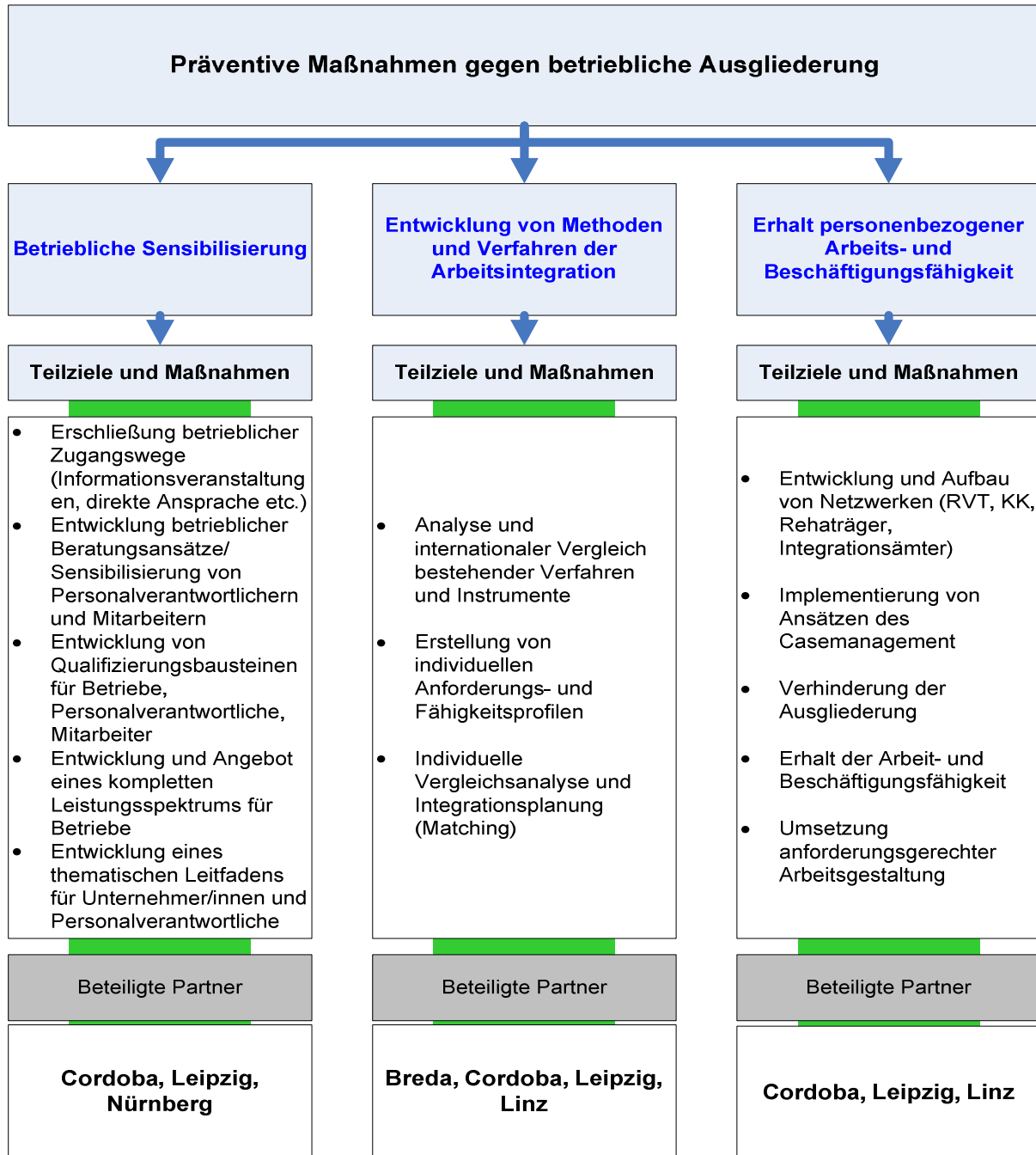
2.2 Das strategische Ziel „Präventive Maßnahmen gegen betriebliche Ausgliederung“

Das zweite Strategieziel fokussiert Ansätze, die einerseits den Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmer/innen in krankheitsbedingt prekären Beschäftigungssituationen, andererseits den Möglichkeiten betrieblicher Arbeitsorganisation zur Erhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse gerecht werden. Unter der Leitlinie der Prävention geht es hier also um Maßnahmen für Beschäftigte zum Weitererhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in ihren bisherigen Betrieben und Unternehmen.

Ein erster Schritt zur Verfolgung des strategischen Präventionszieles korrespondiert in hohem Maße mit den Ansätzen zum betrieblichen Wissensmanagement (siehe unter 2.1) insofern, als es um die Erhöhung der Sensibilität von Personalverantwortlichen für die besondere Zielgruppe und Situation im Unternehmen geht. Im Rahmen der *betrieblichen*

Sensibilisierung geht es zunächst um die Erschließung adäquater Zugangswege zu den betrieblichen Entscheidungsträgern, etwa durch spezifische Informations- oder Beratungsansätze. Ist eine Zusammenarbeit mit einem Unternehmen gesichert, so werden für Multiplikatoren/innen Qualifizierungsbausteine, Informationsmaterialien, Beratungsleistungen und weitere Hilfestellungen angeboten. Art und Umfang der Leistungen sind abhängig von Bedarf und Bedürfnissen, die seitens der betrieblichen Akteure formuliert werden. Insofern wird sich die Bewertung der Zielerreichung an den erreichten Partnerbetrieben und der jeweiligen Lösungsansätze zur betrieblichen Sensibilisierung orientieren. *Dieses operative Ziel wird von den Partnern in Cordoba (E), Leipzig und Nürnberg (D) verfolgt.*

Abbildung 3: Präventive Maßnahmen gegen betriebliche Ausgliederung



Im Rahmen der Zielsetzung zur ‚Entwicklung von Methoden und Verfahren der Arbeitsintegration‘ sollen zunächst bestehende Verfahren verglichen werden, die in den Partnerländern Deutschland, Österreich und Spanien regulär eingesetzt werden. Beispielhaft seien hier das EFL Verfahren, das ERGOS Verfahren, das spanische FEPAMIC Verfahren, aber auch die Fähigkeitsprofile IMB und MELBA u.a. ge-

nannt. Im Zuge der vergleichenden Analysen sollen Merkmale überprüft werden, die in besonderer Weise der Situation der Zielgruppe älterer Beschäftigter entsprechen. Um präventive Maßnahmen gegen betriebliche Ausgliederung möglichst personenzentriert gestalten, planen und umsetzen zu können, ist die Erstellung von individuellen Anforderungs- und Fähigkeitsprofile unbedingt notwendig. Auf der

Basis dieser Profile kann im Anschluss eine passgenaue Integrationsplanung erfolgen. Gegenstand der Bewertung der Zielerreichung wird vor allem die qualitative Betrachtung der erstellten Fähigkeitsprofile und Integrationsplanungen sein. *Dieses operative Ziel wird von den Partnern in Cordoba (E), Linz (A), Leipzig und Nürnberg (D) verfolgt.*

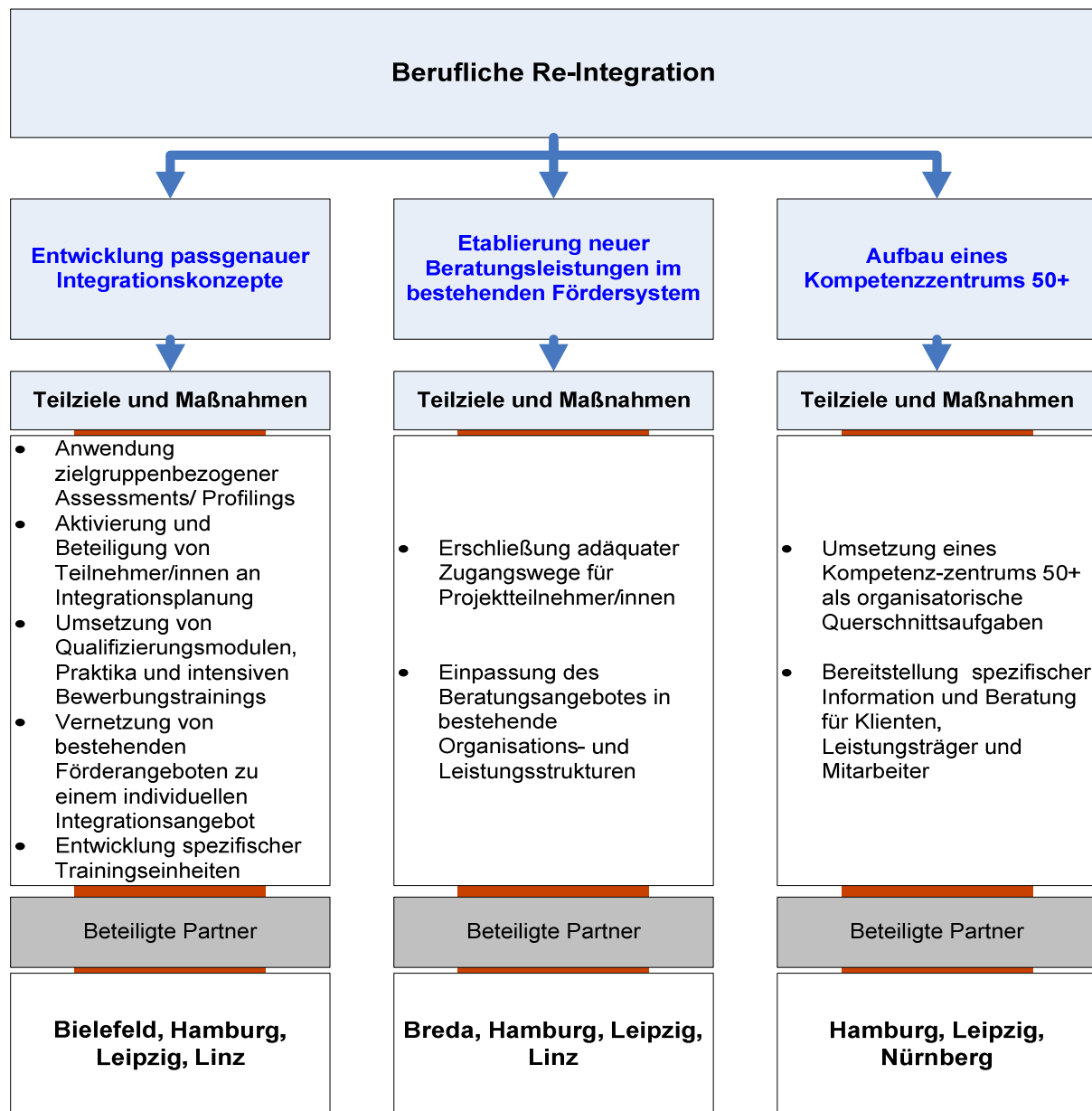
Ein wesentliches personenbezogenes Ziel präventiver Maßnahmen ist der *Erhalt der individuellen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit*. Um berufliche Rehabilitationsprozesse effektiver gestalten zu können, ist eine enge Abstimmung relevanter Entscheidungs- und Kostenträger unbedingt notwendig. Aus diesem Grund verfolgen die Projektpartner die Bildung von entsprechenden Netzwerken, in denen sich Renten- und Krankenversicherungsträger, Träger beruflicher Rehabilitation und entsprechende behördliche Fachstellen abstimmen können. Um die Personen im beruflichen Re-

habilitationsprozess durch betreuende Bezugspersonen begleiten zu können, sollen Ansätze des Casemanagement implementiert werden. Schließlich soll im Rahmen präventiver Maßnahmen versucht werden, durch eine gezielte Unterstützung der Rehabilitanden und gleichzeitige anforderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung in den Betrieben einen langfristigen Arbeitsplatzertzuhalten zu erreichen. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn der Betrieb entsprechend sensibilisiert und gewillt ist, und wenn ein entsprechendes Instrumentarium arbeitsbezogener Rehabilitationsmaßnahmen vorgehalten wird. Eine Bewertung der Zielerreichung kann durch die Betrachtung von erfolgten Integrationsprozessen (idealerweise) unter Nutzung von Vernetzung, Casework und Arbeitsplatzorganisation erfolgen. *Dieses operative Ziel wird von den Partnern in Cordoba (E), Linz (A), Leipzig (D) verfolgt.*

2.3 Das strategische Ziel „Berufliche Re-Integration“

Im Rahmen der beruflichen Rehabilitation sollen durch das Netzwerkprojekt QualiCoach 50+ neben den Beschäftigten und betrieblichen Akteuren auch Personen erreicht werden, die sich nicht mehr in Beschäftigung befinden. Dies sind in der Regel Arbeitslose der Altersgruppe älter als 50 mit Behinderungen oder Handicaps, die eine Arbeitsaufnahme erschweren bzw. die sie bei der Arbeitsaufnahme benachteiligen. Die im Netzwerkprojekt beteiligten Berufsförderungswerke und weitere Integrationsdienstleister richten ihr bisheriges Angebot auch auf diese Zielgruppe, wobei **Abbildung 4: Berufliche Re-Integration**

oftmals der Prozess der beruflichen Wiedereingliederung einer Phase der medizinischen Rehabilitation nachgeschaltet ist. Zur Weiterentwicklung der beruflichen Re-Integration hat sich das Projekt zum Ziel gesetzt, einerseits Integrationsprozesse möglichst personenzentriert zu gestalten, andererseits auch die institutionellen Voraussetzungen auf eine passgenaue Angebots- und Leistungsstruktur vorzubereiten. Vor diesem Hintergrund lassen sich als operative Zielsetzungen folgende Ebenen differenzieren:



Zunächst gilt es, *passgenaue Integrationskonzepte* für die Zielgruppe zu entwickeln, wobei der gesamte Leistungsprozess von der Analyse bis zur Vermittlung notwendiger Qualifikations- und Trainingsmodule einbezogen ist.

Für eine personenbezogene Integrationsplanung ist die aktive Beteiligung der Rehabilitanden selbst von enorm hoher Bedeutung, um an den Potenzialen, Interessen aber auch den individuellen Barrieren orientierte Maßnahmen ergreifen zu können. Das fängt beim Assessment/ Profiling an und geht über die gemeinsame Planung der möglichen Qualifizierungs-

und Praktikumsangebote bis hin zur Unterstützung in Bewerbungssituationen. Um ein derart individuell zugeschnittenes Förderangebot leisten zu können, ist die Vernetzung bestehender Angebote und Maßnahmen eine zentrale Aufgabe, die es im Rahmen der Projektumsetzung zu lösen gilt. Die Evaluierung der Entwicklung passgenauer Integrationskonzepte wird sich an beispielhaften Teilnahmeverläufen ausgewählter Rehabilitanden/innen im Projekt orientieren. *Dieses operative Ziel wird von den Partnern in Bielefeld, Hamburg, Leipzig (D) und Linz (A) verfolgt.*

Im Rahmen der Maßnahmenplanung zur beruflichen Re-Integration älterer Menschen mit Behinderungen oder Handicaps plant das Projekt die *Einrichtung* und Verankerung *neuer Beratungsleistungen* innerhalb der Organisationsstrukturen bestehender Fördersysteme. Da sich eine isolierte Spezialisierung und die Entwicklung paralleler Angebote als wenig sinnföhrnd abzeichnen, wird es um die Öffnung der vorhandenen Strukturen und die entsprechende Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen innerhalb der Institutionen gehen. Ein wichtiger Baustein zu dieser Weiterentwicklung ist der

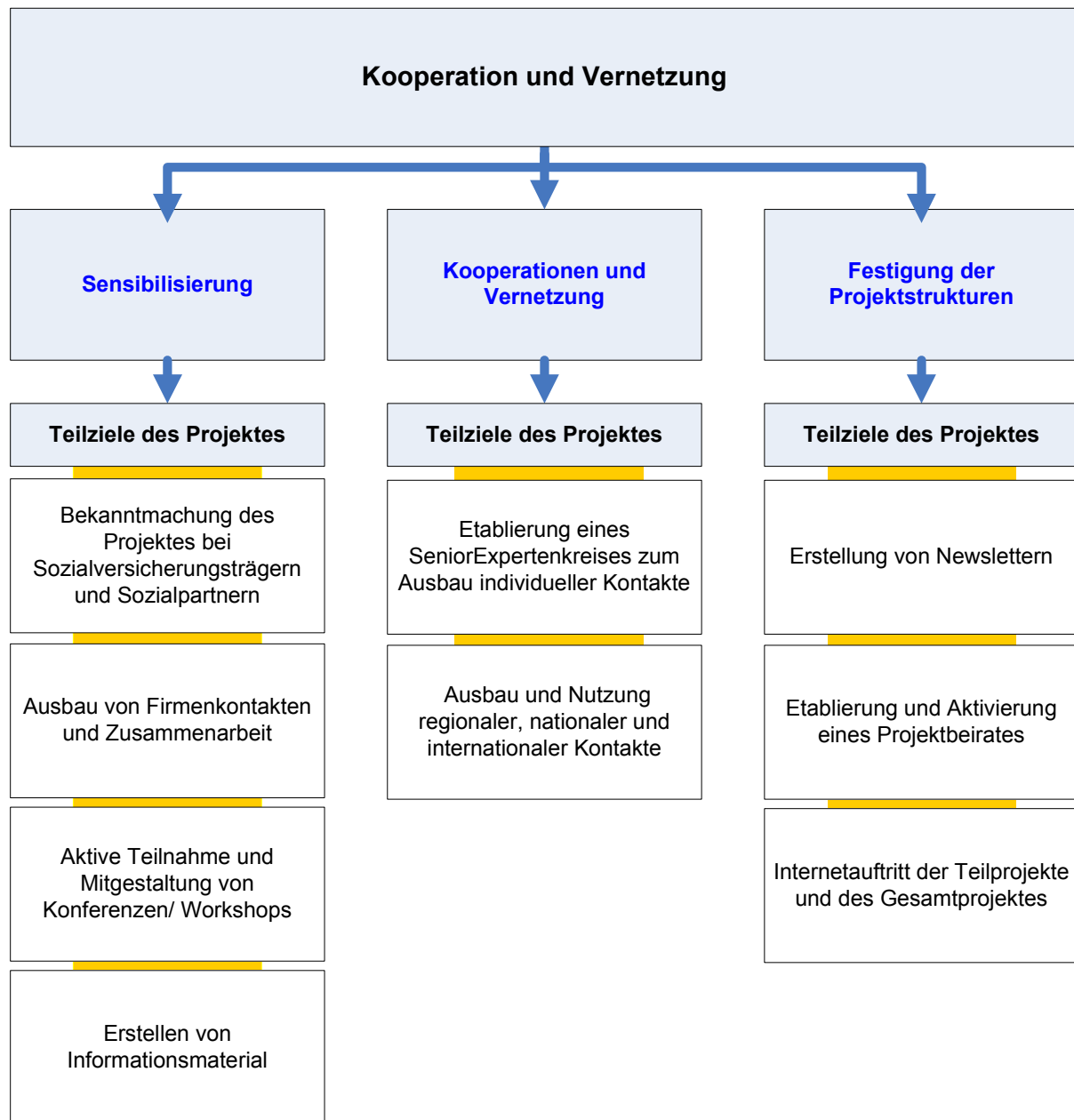
Aufbau eines internen Kompetenz-Zentrums für die Zielgruppe 50+ innerhalb der Berufsförderungswerke. Dies soll etwa durch die Bereitstellung spezieller Informationen und Beratung für Leistungsträger, Mitarbeiter/innen und Klienten/innen umgesetzt werden. Im Zuge der Evaluierung wird zu bewerten sein, inwieweit das Projekt zu einem Ausbau der Kompetenz innerhalb der Berufsförderungswerke hat beitragen können. *Dieses operative Ziel wird von den Partnern in Hamburg, Leipzig und Nürnberg (D) verfolgt.*

2.4 Der Querschnittsansatz „Kooperation und Vernetzung“

Eine Besonderheit des Artikel 6 Projektes QualiCoach 50+ ist die intensive Vernetzung mit nationalen und transnationalen Partnern und die entsprechende Arbeitsteilung bezogen auf die strategischen Ziele (siehe Erwähnung der Zuständigkeiten in den Kapitel 2.1 bis 2.3). Insofern wird von allen Partnern die nationalen und transnationale Zusammenarbeit als ein wesentlicher Querschnittsansatz verstanden und aktiv gestaltet. Kooperation und Vernetzung spielen darüber hinaus bei der Verfolgung aller strategischen und operativen Ziele eine wichtige Rolle, denn der Transfer von Ergebnissen und Erfahrungen ist immanenter Bestandteil der Projektkonzeption.

Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen der Vernetzung zunächst die Einbeziehung von Sozialversicherungsträgern und Sozialpartnern, aber auch von Unternehmen und Betrieben fokussiert. Unter dem Stichwort der Sensibilisierung werden Informationen zusammengestellt und an dritte weitergegeben, Workshops für unterschiedliche Zielgruppen durchgeführt und Kontakte zu Unternehmen ausgebaut. Zugeordnete Schritte der Netzwerkarbeit sind zudem der Aufbau eines Senior Expertenkreises und die aktive Nutzung bestehender Kontakte.

Abbildung 5: Querschnittsansatz Kooperation und Vernetzung



Projektintern werden durch regelmäßige News-
 letter, die Workshops aller Projektpartner, den
 geplanten Internetauftritt des Projektes sowie
 durch die Etablierung eines Projektbeirates
 wichtige netzwerkliche Ansätze verfolgt. Im

Rahmen einer Zwischenbewertung der Zielver-
 folgung im Februar 2007 werden auch die
 Aktivitäten und Maßnahmen zur Vernetzung
 betrachtet.

3 Zusammenfassung und Ausblick

Mit seiner Beauftragung zur externen Evaluierung im Juni 2006 und der Entwicklung der Konzepte aller Projektpartner im Juli 2006 konnte das Team der Lawaetz-Stiftung mit der Analyse der Ausgangssituation und der Erstellung des projektbezogenen Zielsystems beginnen. Das hier vorgestellte Zielsystem wurde im September 2006 während des transnationalen Workshops in Breda (NL) diskutiert und im Konsens verabschiedet.

Wie dem Zwischenbericht zu entnehmen ist, haben sich die Projektpartner mit der Entwicklung der einzelnen Teilkonzepte ein hoch komplexes Zielspektrum aufgebaut, das bis zum Abschluss des Gesamtprojektes im November 2007 möglichst weitgehend erfüllt werden soll. Die Erfüllung der strategischen und operativen Ziele ist nicht zuletzt abhängig von externen Faktoren wie etwa der Bereitschaft von Unternehmen zur aktiven Teilnahme oder der Möglichkeit, bestehende Förderstrukturen institutionell zu durchdringen, um personenbezogene Rehabilitations- und Integrationsprozesse zu

optimieren. Angesichts der Aufgabenvielfalt und strukturellen Herausforderungen ist das verabschiedete Zielsystem nicht nur komplex, sondern für die beteiligten Projektpartner vor allem sehr ambitioniert.

Es wird Aufgabe der externen Evaluierung sein, die Prozesse der Zielverfolgung zu analysieren und zu dokumentieren. Entsprechende Indikatoren zur Zielüberprüfung befinden sich zurzeit in Arbeit und werden innerhalb der kommenden Wochen mit dem Berufsförderungswerk Hamburg als Projektleitung und danach mit den Projektpartnern abgestimmt. Angesichts der Tatsache, dass die entwickelten Konzepte im September abgestimmt wurden und die Projektpartner vor knapp 6 Wochen mit der Konzeptumsetzung begannen, ist eine Zwischenauswertung der Zielerreichung sinnvoller Weise im Februar 2007 anvisiert. Auf der Grundlage eines solchen Zwischenstandes der Evaluation verbleibt der Projektleitung ein noch realistischer Zeitraum für etwaige Steuerungsmaßnahmen.

Peer Gillner/ Katrin Triebel

Johann Daniel Lawaetz – Stiftung

Arbeitsbereich Forschung · Evaluation · Wissenstransfer

Neumühlen 16 - 20 · D-22763 Hamburg · Tel. 040/ 39 99 36-54 · Fax 040/ 39 99 36-90 · few@lawaetz.de · www.lawaetz.de