

QUALITÄTSZIRKEL EVALUATION (HRSG.)

Suchtprävention und Drogenarbeit

**evaluation:
forderungen &
anleitungen**

QUALITÄTSZIRKEL EVALUATION (HRSG.)

evaluation: forderungen & anleitungen

aus der sicht von suchtprevention und drogenarbeit



dialog:



ERARBEITET VON:

Acker, Nina

Drunecky, Gabriele

Grillich, Ludwig

Gruber, Christine

Haas, Sabine

Kriener, Harald

Lachout, Sophie

Magnus, Alexander

Neubauer, Paul

Nowak-Schuh, Doris

Silbermayr, Ernst

Uhl, Alfred

Zedrosser, Christof

Qualitätszirkel Evaluation (Hrsg.), evaluation: forderungen & anleitungen
aus der sicht von suchtprevention und drogenarbeit

© 2002 by Qualitätszirkel Evaluation
c/o ÖBIG, Stubenring 6, A-1010 Wien (Bezugsquelle)
Ansprechpartnerin: Dr. Sabine Haas

1. Auflage, Oktober 2002

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1 Begriffsdefinition	6
2 Theoretische Klärung von Begriffen	7
3 Nutzen von Evaluation.....	10
4 Realistische Einschätzung der Evaluation.....	11
5 Nutzung von Kompetenzen	13
6 Klärung & Reflexion der Sonderrolle von EvaluatorInnen.....	14
7 Klärung der Rolle des Teams in der Evaluation	16
8 Organisationskultur & Evaluation.....	17
9 Ressourcen für Evaluation	18
10 Fachlicher Austausch & Vernetzung.....	19
11 Nutzung von Standards	20
12 Weiterbildung	21
13 Kompetenzzentrum Evaluation in Suchtprävention & Drogenarbeit.....	22
14 Evaluation als verpflichtender Teil von Lehrplänen	23
15 Evaluation als verpflichtender Teil von Finanzierung	24
Anhang 1: Leitfaden der Evaluationsschritte	25
Anhang 2: Angebote eines Kompetenzzentrums Evaluation.....	27
Literatur- und Internetressourcen.....	28

Einleitung

Evaluation wird im Bereich der Suchtprävention und Drogenarbeit in den letzten Jahren zunehmend Bedeutung beigemessen. Zum einen wird als Kriterium für Projektfinanzierungen immer häufiger Evaluation gefordert, zum anderen ist auch seitens der Einrichtungen und Projekte das Interesse für Evaluation deutlich gestiegen. Neben der Gewinnung von wissenschaftlichen Daten und der Qualitätssicherung, dient die Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse dem wissenschaftlichen Informationsaustausch und der öffentlichen Diskussion über Konzept und Performance von Einrichtungen.

Immer mehr Einrichtungen verfügen daher über MitarbeiterInnen, die für diesen Bereich zuständig sind. Gleichzeitig mangelt es an spezifischer Aus- und Weiterbildung sowie fachlicher Unterstützung für die „Evaluationsfachleute“ in der Drogenarbeit und Suchtprävention.

Vom ÖBIG (Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen) wurden im Herbst 1999 erstmals Trainingsmaßnahmen zu Projektpräsentation und Evaluation für Drogenfachleute angeboten. Dabei stellte sich heraus, dass in Ergänzung zu Fortbildungsmaßnahmen auch eine laufende Unterstützung des „learning by doing“ der mit Evaluation befassten Drogenfachleute notwendig und sinnvoll wäre. Als „follow-up“ zu den Trainingsmaßnahmen wurde daher seitens des ÖBIG Ende 1999 für den Wiener Raum die Einrichtung eines Qualitätszirkels zur Evaluation initiiert. Die Idee stieß auf großes Interesse seitens der mit Evaluation befassten Drogenfachleute und wurde mit Beginn 2000 umgesetzt.

Der „Qualitätszirkel Evaluation“ trifft sich seitdem monatlich zu einem dreistündigen Jour fixe. Ziel ist es, durch den im Rahmen des Qualitätszirkels gebotenen Erfahrungs- und Wissensaustausch die Fachleute bei der Durchführung der Evaluation zu unterstützen und die Qualität der Evaluationsarbeit zu verbessern bzw. zu sichern. Der Qualitätszirkel dient sowohl zur Beratung konkreter Konzepte und Evaluationsprojekte als auch zum allgemeinen Wissensaustausch bezüglich theoretischer und methodischer Fragen. Er wird vor allem auch zur Diskussion von Fragen und Problemen, die sich in der praktischen Evaluationsarbeit (Integration in den Alltag eines Projektes, Motivation der MitarbeiterInnen, methodische Möglichkeiten und Grenzen etc.) stellen, genutzt.

In diesem Zusammenhang tauchte bald das Bedürfnis nach Erarbeitung eines Papiers auf, das Forderungen sowie „Handlungsanleitungen“ für die praktische Evaluationsarbeit in Einrichtungen und Projekten der Suchtprävention bzw. Drogenarbeit festhält. Dabei war es das Ziel, grundlegende Rahmenbedingungen der Evaluation aus der Perspektive der damit im Drogenbereich befassten Fachleute darzustellen. Die „forderungen & anleitungen“ richten sich damit auch in erster Linie an die „EvaluationsexpertInnen“ in den Einrichtungen, in dem es praxisrelevante Aspekte der Evaluationsarbeit beleuchtet. Es soll darüber hinaus aber auch weitere „SystempartnerInnen“ - Vorgesetzte, KollegInnen, Auftrag- bzw. FinanzgeberInnen, usw. - erreichen und deren Verständnis für die notwendigen Rahmenbedingungen und Anforderungen in Hinblick auf Evaluation in der Drogenarbeit bzw. Suchtprävention fördern.

Die vorliegenden „forderungen & anleitungen“ sind das Ergebnis eines längeren Prozesses und der Konsens des „Qualitätszirkel Evaluation“. Es versteht sich als Ergänzung zu und nicht als Ersatz für bestehende „Evaluationsstandards“, die detaillierte und vor allem auch methodische Anleitungen zur Planung und Durchführung von Evaluationen bieten (vgl. z.B. die Standards für Evaluation der Deutschen Gesellschaft für Evaluation).



1 Begriffsdefinition

Evaluation ist eine systematische und dokumentierte Form der Reflexion über den Nutzen bestimmter Vorgangsweisen.

Eine gute **Dokumentation** ist oft die Basis einer guten Evaluation aber alleine noch keine Evaluation. Reine Dokumentation, die routinemäßig ohne explizite Evaluationsabsicht durchgeführt wird, ist keine Evaluation.

Das methodische (bzw. systematische) Vorgehen bei einer Evaluation ist im Unterschied zur **Reflexion** im Rahmen von Supervision oder Teambesprechungen vordefiniert und wird dokumentiert, d.h. sie sollte jederzeit auch für externen Personen nachvollziehbar sein.

2 Theoretische Klärung von Begriffen

Bei EvaluatorInnen, AuftraggeberInnen, EntscheidungsträgerInnen und Medien sollte das Bewusstsein dafür gestärkt werden, dass nur präzise, eindeutige Formulierungen und Konzepte Grundlage für einen sinnvollen Dialog über Maßnahmen sein können. Betroffene sollten nachhaltig ermuntert werden kritische Fragen zu stellen und sich vermehrt auch mit theoretischen Fragen auseinandersetzen.

Was bedeutet der Begriff „Evaluation“?

Wie man aus gebräuchlichen Formulierungen wie “formative Evaluation” oder “Prozessevaluation” deutlich erkennen kann, wird Evaluation als Überbegriff für eine sehr große und sehr heterogene Klasse von Tätigkeiten verstanden. Das schließt alle Varianten wissenschaftlichen Handelns ein und ist keinesfalls auf Wirksamkeitsprüfung beschränkt.

Evaluation im professionellen bzw. wissenschaftlichen Sinne beinhaltet Forschungsanstrengungen während der Programmumsetzung mit dem Ziel, die Programme zu entwickeln, umzuformen und zu verbessern (**formative Evaluation**), aber auch Strategien, die erst einsetzen, nachdem die Programmentwicklung abgeschlossen wurde, um das Programm zusammenfassend gesehen zu beurteilen (**summative Evaluation**). Evaluation reicht von einer systematischen Erfassung des Prozesses während der Durchführung von Programmen (**Prozessevaluation**) über die Beurteilung, ob erwartete Ergebnisse nach Programmabschluss eingetreten sind (**Ergebnisevaluation**) bis zur Erfassung von nicht erwarteten Effekten (**impact evaluation**) (vgl. Uhl 1999, 2000).

Einen umfassende Definition des Begriffes „Evaluation“ hat auch eine Arbeitsgruppe der deutschen Gesellschaft für Evaluation (DeGEVal, 2001) verfasst:

- Professionelle Evaluation zielt auf eine Bewertung des Nutzens oder Wertes ihres jeweiligen Gegenstandes, wobei die tatsächliche Bewertung nicht unbedingt Teil der Evaluation sein muss. Mitunter werden, indem ein Evaluationsgegenstand systematisch beschrieben wird, bloß Grundlagen für eine Bewertung durch Dritte erstellt.

- Professionelle Evaluation muss systematisch und realistisch erfolgen; d.h. auf bestimmte Evaluationszwecke hin ausgerichtet sein und so erfolgen, dass diese auch tatsächlich realisiert werden können. Evaluation kann allerdings neben der Verbesserung eines Evaluationsgegenstandes und/oder einer Entscheidungsvorbereitung auch auf die Gewinnung von Erkenntnissen ohne unmittelbare Verwendungsabsicht zielen.
- Professionelle Evaluation muss nachvollziehbar und kritisierbar sein; d.h. die Grundlagen und Schritte sollen schriftlich dokumentiert werden, und die erzielten Ergebnisse, Schlussfolgerungen oder Empfehlungen müssen begründet sein. EvaluatorInnen sollen sich mit ihrer Arbeit der Kritik der Fachöffentlichkeit stellen.
- Professionelle Evaluation muss datengestützt – d.h. aufbauend auf empirisch gewonnenen qualitativen und/oder quantitativen Daten – erfolgen, wobei bei der Auswertung insbesondere die quantitativen und qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung zur Anwendung kommen sollen.
- Professionelle Evaluation muss kompetent erfolgen; d.h. das für den jeweiligen Gegenstandsbereich gültige Fachwissen und die Erkenntnisse der wissenschaftlichen Forschung sind bei der Planung einer Evaluation sowie bei der Gewinnung und Aufbereitung der Daten angemessen zu berücksichtigen.

Was bedeutet der Begriff „Standard“?

Es gibt international eine Reihe von Versuchen zur Standardisierung von evaluationsrelevanten Begriffen und Vorgangsweisen. Standardisierung sollte nicht Selbstzweck für TheoretikerInnen sein, sondern zur Verbesserung der Praxis beitragen. Weiters muss bereits bei der Entwicklung der Standards deren geplante Anwendung mitgedacht werden.

Zentrale Inhalte des Begriffes „Standardisierung“ sind:

- (a) Präzisierung; d.h. eine möglichst genaue Festlegung was gemeint ist
- (b) Vereinheitlichung; d.h. aus der großen Zahl von Möglichkeiten werden eine oder wenige als Standard(s) festgelegt.

Grundsätzlich kann fast alles standardisiert werden: Begriffe, Handlungsweisen, Werturteile, Größen, Formen, Messinstrumente, Messverfahren usw.

Standards – das gilt sowohl für Begriffsdefinitionen als auch für andere Standards – können deskriptiv (Wie ist etwas zu verstehen? Welche Möglichkeiten gibt es?) und präskriptiv (Wie soll man in einer bestimmten Situation vorgehen?) sein.

Der Stellenwert von Begriffsdefinitionen Begriffsdefinitionen sind Konventionen, also kollektive Festlegungen, die Begriffe präzisieren und ihnen Worte zuordnen. Definitionen können weder richtig noch falsch sein. Ob sie sinnvoll sind, lässt sich über Kriterien, wie Eindeutigkeit, Widerspruchsfreiheit und Nützlichkeit beurteilen.

Aus diesen Überlegungen folgt ein hoher Stellenwert von Bedeutungsanalysen (Wie werden Begriffe im Alltag und in der Forschung verstanden?) und die Forderung nach einem möglichst präzisen Sprachgebrauch, der Definitionsunterschiede betont statt verschleiert.

Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten, wie eine Festlegung zum Standard werden kann. Erstens indem eine große Anzahl der betroffenen Personen die Konzeption de facto als Standard akzeptiert und zweitens indem eine zur Standardisierung legitimierte Gruppierung (eine in diesem anerkannte ExpertInnengruppe, eine gewählte Vertretung, eine zuständige Behörde, etc.) etwas als Standard festlegt.

Der Grad der Verbindlichkeit Während manche Personen Standards bloß als Möglichkeiten verstehen, an denen man sich orientieren kann aber nicht muss (geringe Verbindlichkeit, d.h. es können konkurrierende Standards koexistieren), stellen sich andere einheitliche und verbindliche Festlegungen vor (hohe Verbindlichkeit, d.h. ein allgemeingültiger Standard).

Es erleichtert die Kommunikation, wenn alle Beteiligten Begriffe gleich verstehen, und die Praxis, wenn alle in vergleichbaren Situationen gleich handeln. In manchen Fällen ist die Festlegung auf einheitliche Standards für die Erreichung bestimmter Ziele unverzichtbar. So können sinnvolle Übersichtsstatistiken nur erstellt werden, wenn einheitlich dokumentiert wird, d.h. wenn sich die Beteiligten auf einheitliche Fragen und einheitliche Definitionen relevanter Begriffe einigen.

Wo es nicht gelingt, verbindliche Standards durchzusetzen, weil eine solche Festlegung aufgrund unterschiedlicher Werthaltungen, Interessenslagen, Zielvorstellungen, Arbeitsgebiete etc. scheitert, ist es weit sinnvoller konkurrierende Standards offen zur Kenntnis zu nehmen, als starr auf den eigenen Festlegungen zu bestehen und die Auseinandersetzung über konkurrierende Alternativen zu verweigern. Die Fiktion einheitlicher Standards, wo es tatsächlich unterschiedliche Auffassungen gibt, wiegt die Beteiligten nämlich in der falschen Gewissheit, dass alle vom Gleichen reden, auch wenn das objektiv gesehen nicht der Fall ist.



3 Nutzen von Evaluation

Das Aufzeigen des Nutzens von Evaluation kann deren Akzeptanz erhöhen.

Auch heute ist die Evaluation von Einrichtungen, Projekten und Maßnahmen der Suchtprävention und Drogenarbeit noch keine Selbstverständlichkeit. Daher ist es notwendig, ihren Nutzen und die darin liegenden Veränderungspotenziale aufzuzeigen.

Im Wesentlichen lassen sich zwei Zielgruppen unterscheiden, die verschiedene Erwartungen an Evaluation haben:

- Der Zielgruppe der PolitikerInnen, EntscheidungsträgerInnen und SponsorInnen geht es häufig um die Legitimation von Maßnahmen und Projekten sowie um die Objektivierung von Entscheidungen. Hier steht die Kontrolle im Zentrum. Zentrale Fragen dabei sind „Soll etwas weitergeführt werden?“ und „Erreicht ein Programm seine Ziele?“
- Der Zielgruppe der Vorgesetzten und MitarbeiterInnen geht es zumeist um Fragen der Steuerung einer Maßnahme oder eines Projektes (Evaluation als Werkzeug des Projektmanagements), der Qualitätssicherung und der Öffentlichkeitsarbeit. Hier steht das Lernen im Zentrum. Zentrale Fragen dabei sind: „Was leisten wir?“, „Was können wir verbessern?“ und „In welchen Bereichen gibt es Probleme?“

In Abhängigkeit von den jeweiligen Zielgruppen stehen unterschiedliche Fragen im Mittelpunkt, auf die Evaluation eine Antwort geben soll. Über die Beantwortung dieser Fragen lassen sich AuftraggeberInnen für eine Evaluation gewinnen, denn dadurch ergibt sich der Nutzen einer Evaluation.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: Diese haben die Aufgabe den verschiedenen Zielgruppen den jeweiligen Nutzen der Evaluation nahe zu bringen und Lobbying für Evaluation zu betreiben.

4 Realistische Einschätzung der Evaluation

Um Evaluation richtig einschätzen zu können ist es erforderlich, ein realistisches Bild der Möglichkeiten und Grenzen von Evaluation zu vermitteln.

Zentral ist hierbei, dass Evaluation stets im Zuge der Projektplanung berücksichtigt und diese Vorgangsweise sukzessive zu einem integralen Bestandteil der Projektentwicklung in der Institution werden sollte. Auch wird es unerlässlich sein die Grenzen der Evaluation aufzuzeigen, d.h. zu erläutern dass inhaltliche Fragestellungen, Aufwand, Machbarkeit, finanzielle Ressourcen etc. in sinnvoller Relation zueinander stehen sollen.

In manchen Fällen ist es auch sinnvoll von einer Evaluation abzusehen, wenn beispielsweise ein Projekt sehr klein ist, bzw. nur sehr geringe finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen und infolge dessen nur eine „Pseudoevaluation“ um dem Anspruch genüge zu tun, gemacht werden könnte.(Uhl, 2000a).

Ziel ist es, durch Wissensvermittlung über Evaluation und ihre Bedingungen Realismus und Akzeptanz insbesondere auf den Führungsebenen zu schaffen, um Arbeitsbedingungen bzw. -aufträge und damit die Ergebnisse von Evaluation zu verbessern.

Bei TeamkollegInnen und Vorgesetzten sowie AuftraggeberInnen muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass ein Evaluationsbericht nicht automatisch ein Erfolgsbericht sein kann.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: Ihre Aufgabe ist es Möglichkeiten und Grenzen von Evaluation darzulegen. Es kann auch darum gehen, in Sitzungen/Besprechungen mit Vorgesetzten und EntscheidungsträgerInnen Mut zur Konsequenz zu zeigen und „Pseudoevaluation“ zu kritisieren bzw. sich selbst gegen Arbeitsaufträge dieser Art zu verwehren. (zu den Kriterien von professioneller Evaluation siehe Kap. 1 und Kap. 2). Bei Pseudoevaluationen, handelt es sich um solche, die zur Erfüllung formaler Erfordernisse ohne echtes Erkenntnisinteresse durchgeführt werden.

Die Frage „Ist Evaluation für dieses Projekt sinnvoll und notwendig?“ sollte gemeinsam mit den Projektverantwortlichen besprochen werden, und bei der Konzeption des Projekts hinsichtlich der Aspekte „Was ist sinnvoll?“, „Was ist machbar?“ einbezogen werden. Werden die relevanten Fragestellungen, die dafür benötigten Ressourcen und

Rahmenbedingungen gemeinsam im Projektteam diskutiert, so kann dies eine deutlich verbesserte Akzeptanz konstituieren.

Es ist unerlässlich mit den KollegInnen im Team und Vorgesetzten kontinuierlich an einem grundlegenden Verständnis bezüglich der Rolle und Aufgabenstellung von Evaluation in der Einrichtung zu arbeiten. Dies beinhaltet die Vermittlung der Begrifflichkeiten von Evaluation, um grundlegenden Missverständnissen aufgrund von Definitionsproblemen vorzubeugen. Das bedeutet, immer wieder in kleinen Schritten zu erläutern was der/die EvaluatorIn tut und grundsätzlich im Team zu diskutieren, aus welchen Gründen und nach welchen Fragestellungen eigene Arbeit evaluiert wird.

Für die Präsentation der Ergebnisse sollten diese in leicht verständlicher Form dargestellt werden. Gegenüber Massenmedien und AuftraggeberInnen geht es häufig darum, bestimmte Ansinnen zurückzuweisen („... fassen Sie das doch etwas zusammen und stellen Sie es in einer vereinfachten Grafik dar“) wenn diese die Ergebnisse verschleiern und/oder verfälschen würden.

Team: Dieses sollte sich zumindest so weit mit Evaluation auseinander setzen, dass ein Grundverständnis vorhanden ist, was Evaluation leisten kann. Auch sollten die KollegInnen sich selbst mit ihren inhaltlichen Anregungen und Fragestellungen in das Evaluationskonzept einbringen.

Vorgesetzte: Evaluation sollte schon im Zuge der Projektplanung Berücksichtigung finden. Ist die Teilnahme der EvaluatorInnen von den ersten Planungssitzungen, Koordinationstreffen usw. an gewährleistet, so werden Fragestellungen und Durchführungs- bzw. Auswertungsmöglichkeiten von Evaluation für das Team nachvollziehbarer. So lässt sich gemeinsam und am praktischen Beispiel erarbeiten, dass Evaluation nichts vom Projekt Getrenntes ist, sondern ein sinnvoller und ergänzender Teil der gemeinsamen Arbeit.

FinanzgeberInnen: Diese sollten die Rahmenbedingungen für den jeweiligen Evaluationsauftrag exakt vorgeben. Dabei müssen sie sich aber auch mit der Fachmeinung der EvaluatorInnen auseinander setzen, um eine fundierte und machbare Evaluation zu ermöglichen.

Sie sollten sich um ein grundlegendes Verständnis bezüglich der Rolle und Aufgabenstellung von Evaluation bemühen. Ebenso wichtig ist es, dass sie darauf achten, dass die Ergebnisse auch zur Zufriedenheit der Einrichtung nutzbar gemacht werden können.

5 Nutzung von Kompetenzen

Spezialisierung einzelner Personen im Team und Partizipation am Wissen vieler SpezialistInnen unterstützen den effizienten Einsatz von Ressourcen.

Evaluation ist dann am effizientesten, wenn sich eine oder mehrere Personen (je nach Größe der Einrichtung) darauf spezialisieren und sich mit anderen Personen bzw. Institutionen vernetzen können. Nicht jede Erfahrung muss teuer bezahlt werden!

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: Diese sollten Vernetzung und fachlichen Austausch nutzen, Publikationen und Erfahrungen (z.B. EDDRA-Datenbank) als Grundlage für eigene Projekte heranziehen und sich theoretisches Wissen aneignen, um Evaluation projektbegleitend anbieten und kalkulieren zu können. Fachlich gut fundierte Angebote erhöhen die Chance auf entsprechende Finanzierung.

Team: Die Spezialisierung Einzelner entsprechend den jeweiligen Fähigkeiten und Möglichkeiten einzelner Personen, ist effizienter als die Zuständigkeit unter dem Motto: "Jede(r) für alles".

Vorgesetzte: Diese sollten vorhandene Kompetenzen anerkennen, sowie die Kompetenzzaneignung einzelner Teammitglieder, etwa durch die Finanzierung von Fortbildung und Freistellung für Vernetzungstreffen, unterstützen.



6 Klärung & Reflexion der Sonderrolle von EvaluatorInnen

Die Transparenz und die Reflexion der Sonderrolle des/der EvaluatorIn im Team ist eine notwendige Voraussetzung für die Akzeptanz von Evaluation in Organisationen.

EvaluatorInnen haben im Gefüge einer Organisation eine besondere Rolle: Sie scheinen über die Güte und Qualität von Projekten gut Bescheid zu wissen. Der/die EvaluatorIn nimmt – zumindest in der Außensicht – eine Rolle ein, die Lob und Tadel, oder psychologisch gesprochen, Verstärker oder aversive Reize nach objektiven Kriterien verteilen kann. Damit scheint er/sie mit den Vorgesetzten 'unter einer Decke zu stecken'. Der/die EvaluatorIn sollte sich dieser möglichen Außenwahrnehmung bewusst sein.

Um ein klares Rollen- und Tätigkeitsprofil der mit Evaluation beauftragten Person(en) zu erreichen muss es eine klare Kompetenzverteilung innerhalb der Institution sowie definierte Zuständigkeitsbereiche für die EvaluatorInnen geben.

In diesem Zusammenhang geht es immer auch um die Vereinbarung eines fixen Zeitkontingents für wissenschaftliche Tätigkeiten wie Evaluationsplanung, -durchführung, Theoriearbeit etc. Aber auch um die Entscheidungssouveränität der EvaluatorInnen in Bezug auf Zeit, Außenkontakte und Gestaltung des Arbeitsablaufes im vereinbarten Rahmen.

Häufig ist der Arbeitsauftrag der wissenschaftlichen Evaluation mit einem hohen Ausmaß an Identifikation der EvaluatorInnen mit ihrer (wichtigen aber oft widersprüchlichen) Rolle verbunden. Diese Rolle und der mit ihr verbundene Arbeitsauftrag und seine Rahmenbedingungen sollten thematisiert und einer strukturellen Klärung zugeführt werden.

Als sinnvoll erweist sich hier zum einen die schriftliche Darstellung der Kompetenzverteilung innerhalb der Institution (z.B. in Form eines Organigramms) unter besonderer Berücksichtigung und Ausformulierung wissenschaftlicher Aufgaben und Weiterleitung dieser Graphik an alle Vorgesetzten.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: EvaluatorInnen haben Wissen – Wissen ist Macht – Macht macht Angst!

Anfeindungen und Boykott von Evaluationsstudien oder das „Nicht-Ausfüllen“ von Evaluationsbögen seitens der KollegInnen, sollte als Zeichen „falsch“ wahrgenommener, respektive „falsch“ angelegter Evaluationstätigkeit verstanden werden - sozusagen als „Evaluation des/der EvaluatorIn“. So wie der/die EvaluatorIn Professionalität und Kritikfähigkeit von ihren/seinen KollegInnen einfordern muss, sollte sie/er obige Form der Kritik nicht als Kritik an der eigenen Person, sondern als Kritik an der (zu passiven und missverständlichen) Kommunikation der Evaluationsintentionen nach außen verstehen. Mit anderen Worten – hinter der „Sabotage“ von Evaluationsprojekten könnte Angst vor Bewertung stecken. Diese Punkte sollte sich der/die EvaluatorIn im Rahmen von Supervision und/oder Reflexion bewusst machen.

Der Einschätzung, dass nach einer Evaluation alles beim Alten bleiben wird, muss aktiv vorgebeugt werden! Der/die EvaluatorIn muss sich seiner/ihrer Macht bewusst sein, sie unter ethischen Gesichtspunkten reflektieren und lernen damit umzugehen. Die Angst vor Veränderungen darf nicht vom/von der EvaluatorIn übernommen werden und Anregungen zur Veränderung behindern. Vom/von der AuftraggeberIn ist bereits vor Auftragsannahme eine Auseinandersetzung über worst-case Szenarien (z.B. Personalabbau, gravierende Umstrukturierungen, erfolglose Projekte) einzufordern. Gleichwie die Evaluation und die Ergebnisse letztlich umgesetzt werden sollen – über den Rahmen der Kompetenzen von EvaluatorInnen sollte der/die EvaluatorIn die Beteiligten unbedingt informieren.

Von Seite der EvaluatorInnen muss regelmäßiges Feedback über die Einhaltung von Vereinbarungen sowie Verlauf und Ergebnisse der Evaluation an Team und Vorgesetzte gegeben werden. Gegebenenfalls sind in diesen Feedbackschleifen Korrekturen und Adaptionen der ursprünglichen Entwürfe notwendig und sinnvoll.

Team: In diesem sollte eine Niederschrift des Tätigkeitsprofils der EvaluatorInnen mit festgelegten Ressourcen und klar umschriebener Entscheidungssouveränität erfolgen. Diese sollte mit den Vorgesetzten abgesprochen werden.

Vorgesetzte: Diese sollten sich bewusst sein, dass es bei der Einschätzung von Projekten nicht vorrangig darum geht, den Erfolg nachzuweisen, sondern dass die Projektplanung und -durchführung als gestaltbare Faktoren im Mittelpunkt der Bewertung stehen müssen.

Die Evaluationsergebnisse dürfen nicht als Zensuren verstanden werden, sondern als Instrument, die Qualität der Arbeit zu sichern und zu verbessern. Qualitätssicherung und -entwicklung braucht motivierte Teams. Dies zu erreichen ist Aufgabe der Vorgesetzten. Wollen die Vorgesetzten Evaluation im Sinne von Qualitätssicherung, so müssen sie bereit sein, unerfreuliche Schritte zu setzen – wenn Evaluationsergebnisse und EvaluatorInnen – diese einfordern.



7 Klärung der Rolle des Teams in der Evaluation

Die Motivation des Teams zur Beteiligung an der Evaluation ist eine unabdingbare Voraussetzung zu deren erfolgreicher Umsetzung.

Neben dem/r EvaluatorIn sind die MitarbeiterInnen einer Institution an der Evaluationstätigkeit beteiligt. Für die wichtige aber oftmals emotional negativ besetzte Tätigkeit „Evaluation“ muss bei den MitarbeiterInnen ein positives Bewusstsein geschaffen werden. Dazu ist es bereits während der Planung erforderlich, die unterschiedlichen Rollen (Daten liefern, Beobachten lassen, Dokumentieren, ...) der MitarbeiterInnen zu diskutieren und zu klären.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: Diese sollten die MitarbeiterInnen in Form von regelmäßigen Treffen einbinden, über den internen als auch den externen Nutzen der Evaluationsmaßnahmen informieren (z.B. an Hand von Publikationen oder Evaluationen anderer Einrichtungen) und methodische Grundlagen und Ziel/e der Evaluation darstellen.

Die KollegInnen werden nach Abschluss der Auswertung über die Ergebnisse der Evaluation informiert. Die positiven Rückmeldungen anderer Institutionen auf die Evaluationsergebnisse sollen direkt an alle Beteiligten weitergeleitet werden.

Team: Dieses sollte verstehen, dass eine regelmäßige Evaluation eine wichtige Grundlage der Qualitätssicherung ist, da die MitarbeiterInnen durch deren Ergebnisse neue Informationen zur Durchführung ihrer Tätigkeit erhalten.

Vorgesetzte: Diese müssen die Mitwirkung an der Evaluation als Teil der Tätigkeit aller MitarbeiterInnen begreifen und vermitteln sowie dafür ein fixes Zeit- und Finanzierungskontingent einplanen.

8 Organisationskultur & Evaluation

Evaluation erfordert eine kritikfreudige Organisationskultur.

Um eine Organisationskultur zu schaffen, die Evaluation zulässt und fördert, ist es unerlässlich, dass kritische Fragen zur eigenen Arbeit von allen MitarbeiterInnen in der Institution als konstruktiv anerkannt werden und die Bereitschaft zur Reflexion auf jeder Ebene in der Einrichtung geschaffen wird.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: Diese liefern regelmäßig Informationen als Basis für die kritische Auseinandersetzung mit der Arbeit der Einrichtung. Dies erfordert, dass regelmäßige Zwischenberichte zu vereinbarten Zeitpunkten an das Projektteam ergehen.

Team: Dieses sollte bereit sein, sich mit den Evaluationsergebnissen auseinander zu setzen. Evaluationsergebnisse, die nicht den Erwartungen an die eigene Arbeit entsprechen sollten gemeinsam besprochen und als Ressource - im Sinne einer Kurskorrektur - für kommende Aktivitäten in diesem Bereich verwendet werden.

Vorgesetzte: Diese sollten dem Projektteam ausreichende Ressourcen zur Verfügung stellen, um regelmäßig die eigene Arbeit kritisch zu hinterfragen und sich selbst als gleichberechtigte PartnerInnen in den Reflexionsprozess einbringen. So wird es möglich Evaluation kontinuierlich in die gemeinsamen Arbeitsprozesse und Planungen mit einzubeziehen um sie so zu einem Bestandteil der Tätigkeiten der gesamten Institution werden zu lassen.



9 Ressourcen für Evaluation

Evaluation kostet Geld und braucht Zeit.

Ohne ausreichende Zeit- und Geldmittel ist es nicht möglich eine fundierte Evaluation durchzuführen. Das bedeutet, dass jeder Evaluation bereits während der Projektplanung ein eigener Budgetposten und ein eigenes Zeitkontingent zu widmen sind.

Für EvaluatorInnen ist der Zugang zur erforderlichen EDV (Hardware) zu gewährleisten. Zur Administration und Auswertung qualitativer als auch quantitativer Daten ist die Verwendung spezieller Programme (Software) unabdingbar.

Der Zugang zu Fachliteratur für EvaluatorInnen muss – im Sinne von Qualitätssicherung – ermöglicht werden. Dies erfordert sowohl die Bereitstellung eines Budgets zum Ankauf von Fachliteratur als auch die Anerkennung des zeitlichen Aufwandes für deren Lektüre.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: Bereits während der Projektplanung muss der notwendige zeitliche und budgetäre Aufwand für die Evaluation eingeplant werden. Dabei muss möglichst strukturiert vorgegangen werden (vgl. dazu den im Anhang 1 dargestellten Leitfaden der Evaluationsschritte). Dies

schließt ein strukturiertes Zeitmanagement der EvaluatorInnen als Orientierung für die Vorgesetzten und Teammitglieder ein.

Team: Die Teammitglieder sollten unterstützen, dass – trotz beschränkter Projektbudgets – die notwendigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen für Evaluation zur Verfügung gestellt werden.

Vorgesetzte: Diese müssen die notwendigen finanziellen, zeitlichen und infrastrukturellen (insbesondere Zugang zu Internet und E-Mail) Ressourcen zur Verfügung stellen.

FinanzgeberInnen: Diese müssen die erforderlichen Ressourcen für die Durchführung einer professionellen Evaluation finanzieren. Dies inkludiert auch die Aufnahme entsprechender Budgetposten für Evaluation, Fachliteratur usw. in Antragsformulare für Förderansuchen.

10 Fachlicher Austausch & Vernetzung

Austausch und Vernetzung erhöhen die Kompetenz der EvaluatorInnen.

Nicht jede(r) kann bzw. muss alles wissen. Daher ist es sinnvoll, den fachlichen Austausch über Vernetzung zu sichern. Vernetzungstreffen dienen dem Austausch von Information über Möglichkeiten der Fortbildung, Theoriekonzepte und verschiedene Modelle der Durchführung von Evaluation. Dieser Austausch sollte zu einer konstruktiv-kritischen Haltung gegenüber der eigenen Tätigkeit als EvaluatorIn beitragen.

Darüber hinaus sollte Vernetzung die Möglichkeit bieten, bei größeren Projekten Teams von EvaluatorInnen zu bilden. Kleine Einrichtungen können über Vernetzung fachliche Unterstützung durch externe Evaluationsfachleute finden.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: Diese müssen bereit sein, Zeit in den Austausch zu investieren und persönliche Erfahrungen zu diskutieren. Bereits erfahrene EvaluatorInnen sollten bereit sein, den Know-how Transfer aktiv zu unterstützen und neuen KollegInnen für erste Fragen zur Verfügung zu stehen.

Vorgesetzte: Diese müssen Vernetzungstreffen und fachlichen Austausch, entsprechend dem Bedarf der EvaluatorInnen, im Zeit- und Finanzbudget berücksichtigen.

FinanzgeberInnen: Den politisch Verantwortlichen sollte Vernetzung und fachlicher Austausch auf regionaler, nationaler und auf internationaler Ebene ein besonderes Anliegen sein. Qualitätszirkel für Evaluation sollten als ExpertInnengremien Anerkennung finden und finanziert werden.



11 Nutzung von Standards

Standards erhöhen die Vergleichbarkeit und Akzeptanz von Evaluationen.

Standards sind ein wichtiges Hilfsmittel für Evaluation (vgl. Kap. 2). Diese betreffen Begriffe, Konzepte und Verfahren. Um sie nutzen zu können, müssen sie bekannt und auf einfache Weise zugänglich gemacht werden.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: Diese sollten die jeweils aktuellen Standards (auch auf EU-Ebene) kennen, nutzen, falls erforderlich adaptieren und an das Team vermitteln. Sie sollten Standards, die in regionalen ExpertInnengremien (z.B. Qualitätszirkel Evaluation) erarbeitet werden, in ihren Einrichtungen vorstellen und über erarbeitete Ergebnisse informieren.

Vorgesetzte: Diese müssen die jeweils aktuellen fachlichen Standards für Evaluation akzeptieren und deren Anwendung in der Einrichtung unterstützen.

12 Weiterbildung

Weiterbildung muss als zentrale Qualitätskomponente anerkannt und verankert werden.

Um die Qualität der Evaluation zu sichern, müssen die dafür zuständigen Personen die Möglichkeit zur laufenden Weiterbildung haben. Diese sollte sowohl fachliche Grundlagen der Evaluation (Theorien, Methoden, Instrumente etc.) als auch allgemeine Kenntnisse zu Projektplanung und -management umfassen. Im Sinne von innerbetrieblicher Personalentwicklung sollten die Möglichkeiten und Notwendigkeiten der persönlichen Förderung und Weiterbildung der einzelnen EvaluatorInnen in Absprache mit diesen geplant werden.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: Seitens dieser sollte es die Bereitschaft sowohl zur Teilnahme an (externen) Weiterbildungsmaßnahmen als auch zum Austausch eigener Kenntnisse und Erfahrungen im Rahmen interner Fortbildungsveranstaltungen geben.

Vorgesetzte: Auf Einrichtungsebene müssen Zeit- und Finanzbudgets für (externe) Weiterbildung festgelegt werden. Weiters sollten ab einer bestimmten Größe einer Einrichtung in regelmäßigen Abständen interne Fortbildungen stattfinden. Die Vorgesetzten sollten im Sinne der Personalentwicklung bei MitarbeiterInnengesprächen die Bedürfnisse bezüglich Fortbildung zum Thema machen.

FinanzgeberInnen: Diese müssen die Kosten für Weiterbildung im Rahmen der Fördermittel ermöglichen und einfordern. Seitens der politisch Verantwortlichen sollten strukturelle Rahmenbedingungen für Weiterbildung geschaffen und gefördert werden.

13 Kompetenzzentrum Evaluation in Suchtprävention & Drogenarbeit

Ein Kompetenzzentrum erleichtert die Durchführung von Evaluation.

MitarbeiterInnen, die in Einrichtungen und bei Projekten im Bereich Suchtprävention und Drogenarbeit für Evaluation verantwortlich sind, haben Bedarf nach fachlicher Unterstützung. Ein Kompetenzzentrum soll ein leicht zugängliches Angebot – im Sinne eines Ressourcenpools und einer Anlaufstelle – darstellen, welches EvaluatorInnen bei der Planung, Umsetzung sowie Berichterstellung und -legung von Evaluationen unterstützt.

Die Angebote eines Kompetenzzentrums sind in Anhang 2 aufgelistet.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

Vorgesetzte: Diese sollten die notwendigen Ressourcen für die Nutzung der Angebote eines Kompetenzzentrums bereitstellen und das Kompetenzzentrum als beratende Einrichtung, die über ihre Tätigkeit auch Einblick in einrichtungsinterne Vorgänge erhalten kann, anerkennen.

FinanzgeberInnen: Diese sollten ein solches Kompetenzzentrum einrichten und finanzieren. Naheliegender wäre die Betrauung einer bereits bestehenden Institution, welche die Agenden eines Kompetenzzentrums für Evaluation im Bereich Suchtprävention und Drogenarbeit in ihr Dienstleistungsangebot aufnimmt.

14 Evaluation als verpflichtender Teil von Lehrplänen

Evaluation muss in die Ausbildung jener Berufe, die in Suchtprävention und Drogenarbeit tätig sind, einfließen.

In der Ausbildung muss Verständnis für die Notwendigkeit von Evaluation geschaffen werden. Es muss vermittelt werden, dass Evaluation im Sinne von Qualitätssicherung der Arbeit zugute kommt, ohne zu verleugnen, dass sie auch Kontrolle bedeutet. Es muss dabei auch die Rolle der Evaluation unter dem Blickwinkel eines ethischen Umgangs mit Macht reflektiert werden.

Die Lehrbeauftragten für Evaluation sollten einen fundierten theoretischen Hintergrund, jedoch auch ausreichende Praxiserfahrung mitbringen.

Die notwendige Verankerung von Evaluation in den Lehrplänen betrifft v.a. die Ausbildung zu: SozialarbeiterIn, PsychologIn, PsychotherapeutIn, KrankenpflegerIn sowie MedizinerIn.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

EvaluatorInnen: Diese müssen die für die Lehrpläne der genannten Ausbildungen zuständigen Personen und Institutionen über den gestiegenen Stellenwert von Evaluation und den Bedarf an Ausbildung in diesem Bereich informieren und entsprechendes Lobbying betreiben.

Vorgesetzte: Diese sollen die Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen suchen, um eine verbesserte Verbindung von Ausbildung und Praxis zu ermöglichen. Dies kann z.B. das Angebot zur Durchführung von Diplomarbeiten an Hand konkreter Evaluationen in Zusammenarbeit mit ExpertInnen bedeuten.

FinanzgeberInnen: Diese müssen die notwendigen Ressourcen für Lehraufträge zu Evaluation in den genannten Ausbildungseinrichtungen zur Verfügung stellen und gegebenenfalls ausreichende Betreuung für DiplomandInnen wenn von diesen konkrete Projekte evaluiert werden.

15 Evaluation als verpflichtender Teil von Finanzierung

Evaluation soll ein verpflichtender Teil der Finanzierung von Einrichtungen/Projekten sein.

Da Evaluation noch immer häufig an der Finanzierung scheitert, ist es notwendig, diese als Komponente für die Finanzierung zu verankern. Die konkrete Form der Evaluation (z.B. Selbstevaluation, externe Evaluation) muss auf die jeweilige Maßnahme/das jeweilige Projekt abgestimmt sein (Zweckmäßigkeit, Kosten-Nutzen-Aspekte, Vermeidung von Pseudo-Evaluation usw.). Andernfalls kann übertriebener Evaluationsdruck bewirken, dass Evaluation als Maßnahme der Qualitätssicherung das Gegenteil bewirkt, nämlich Qualitätsverlust.

Neben der Berücksichtigung von Evaluation in Projektbudgets, soll es vermehrt spezifische Finanzierungsmöglichkeiten für die Evaluation von Projekten und Einrichtungen geben.

Forderungen zur Umsetzung dieses Punktes

FinanzgeberInnen: Diese sollten Evaluation als fixen Bestandteil von Projekten bzw. Einrichtungen einfordern und als Kostenstelle in Förder- und Finanzierungsansuchen vorsehen, es sei denn, dass kein ausreichender Nutzen durch Evaluation gegeben ist (Pseudoevaluation).

Die politisch Verantwortlichen müssen Kriterien für die Förderung von Evaluationen vorgeben. Diese sollten Anhaltspunkte darüber, welche Form der Evaluation jeweils adäquat und zweckmäßig ist, beinhalten. Darüber hinaus sollten verstärkt spezifische Fördermittel für die Evaluation zur Verfügung gestellt werden.

Anhang 1: Leitfaden der Evaluations-schritte

1. Voraussetzungen und Vorbereitungen

- Evaluationsidee finden und schriftlich festhalten
- Evaluationsidee benennen und schriftlich festhalten
- Entstehungszusammenhang dokumentieren
- Rahmenbedingungen klären
 - WAS wird evaluiert (z.B.: Öffentlichkeitsarbeit)?
 - WO soll evaluiert werden (z.B.: Abteilung)?
 - WER ist beteiligt (MitarbeiterInnen, Vorstand ...)?
 - WELCHE Ressourcen stehen zur Verfügung?
 - WELCHER Nutzen wird erwartet?
- Form der Evaluation festlegen
 - Formative Evaluation: Begleitende Beurteilung während der Programmumsetzung mit dem Ziel der Entwicklung, Umformung und Verbesserung
 - Summative Evaluation: Zusammenfassende Beurteilung eines Programms, nachdem die Entwicklung abgeschlossen wurde
- Focus der Evaluation festlegen
 - Input: finanzielle und materielle Rahmenbedingungen
 - Prozess: Arbeitsformen, Vermittlungsformen, Umgang mit Zielgruppen
 - Outcome: Ergebnisse und Resultate im engeren Sinn. Konnten die Ziele erreicht werden?
 - Impact: weiterreichende Wirkung; nachhaltige, längerfristige Auswirkungen
 - Kontext: soziale, kulturelle, politische, wirtschaftliche Rahmenbedingungen der Beteiligten und der Einrichtung

2. Konkretisierung von Zielen und Fragestellungen

- Je nach Form der Evaluation erfolgt in dieser Phase entweder eine grobe Festlegung der Fragestellungen der Evaluation (formativ) oder eine detaillierte Definition der Ziele der Evaluation (summativ).

3. Operationalisierung: Methoden auswählen und gegebenenfalls Indikatoren definieren und Instrumente entwickeln

- Vorgangsweise festlegen
- Geeignete Methoden (Interviewleitfaden, Fragebogen, Gruppeninterview, Beobachtung, Inhaltsanalyse usw.), die das zu evaluierende Ziel erfassen können, auswählen und bei formativer Evaluation dem Prozess angepasst einsetzen.
- Indikatoren (messbare oder beobachtbare Größen, die einen wichtigen Aspekt des Teilziels erfassen) von den Zielen ableiten, operationalisieren (konkrete Form, wie ein Indikator beobachtbar oder messbar gemacht wird), festlegen bzw. entwickeln.

4. Evaluationskonzept (kurz und übersichtlich) in Kooperation mit den ProjektmitarbeiterInnen erstellen

- Das Evaluationskonzept sollte auf jeden Fall Rahmenbedingungen und Vorgangsweisen festhalten. Abhängig von der Form der Evaluation findet sich die Teilplanung ebenfalls im Evaluationskonzept (summativ), oder erfolgt erst im Laufe der Durchführung der Evaluation (formativ).

5. Durchführung der Evaluation

- Die Durchführung der Evaluation erfolgt auf Basis der gewählten Form, in Einklang mit den gewählten Methoden und Instrumenten.

6. Berichtstellung und Handlungsplanung: Bewertung und Handlungsplanung

- Darstellung der Ergebnisse in einer auch für Unbeteiligte verständlichen Form und gegebenenfalls Rückmeldung an die Beteiligten
- Aufbereitung der Ergebnisse in Hinblick auf: Schlussfolgerungen, Empfehlungen bzw. mögliche weitere Vorgangsweise
- Schriftliche oder mündliche Berichterlegung (z.B. Endbericht an FinanzgeberInnen, interne Berichte an alle Projektbeteiligten mit Möglichkeit der Rückmeldung)

Anhang 2: Angebote eines Kompetenzzentrums Evaluation

1. Aufbau und Transfer von Know-how

- Sammlung von Fachliteratur (Literaturservice)
- Veranstaltung von Fachseminaren (Weiterbildung)
- Einrichtung von Arbeitskreisen und Fachgremien (Vernetzung)
- Erstellung und Betreuung einer Projektdatenbank

2. Projektberatung und -begleitung

- Evaluationsideen präzisieren
- Evaluationsformen und -möglichkeiten besprechen
- Evaluationskonzepte planen
- Ressourcen und Kostenstellen kalkulieren
- Hilfe bei der Auswahl von Evaluationsmethoden
- Datenerhebung und -auswertung bzw. Prozesserhebung vorbereiten und betreuen (z.B. Zugang zu statistischen Auswertungsprogrammen anbieten)
- Interpretation und Darstellung der Ergebnisse unterstützen
- Ergebnisse kommunizieren und Transfer des erworbenen Know-hows unterstützen

3. Unterstützung bei Ressourcenbeschaffung

- Personelle: Vermittlung externer EvaluatorInnen bzw. fachlich kompetenter AnsprechpartnerInnen für Detailfragen (z.B. in Form einer virtuellen PartnerInnenbörse, über den Wissenschaftsladen, die Zusammenarbeit mit universitären und anderen Instituten)
- Finanzielle: Vermittlung möglicher FinanzgeberInnen und Hilfestellung bei der Antragstellung

Literatur- und Internetressourcen

1. Literatur offline

Titel	Ausleihen (Bibliothek+Signatur)	Kaufen (ISBN+€)
Badura, B. & Siegrist, J. (Hrsg.). (2002). Evaluation im Gesundheitswesen: Ansätze und Ergebnisse. Weinheim: Juventa.	ZBMed Hauptbibliothek, WA-525-26 / <2>	3-7799-1185-X € 30,90
Bortz, J. & Döring, N. (1995). Forschungsmethoden und Evaluation für Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.	UBW Hauptbibliothek, II-1188128	3-540-59375-6 € 56,50
EMCDDA (Hrsg.). (1998). Evaluating Drug Prevention in the European Union. EMCDDA Scientific Monograph Series N° 2.	Fonds Soziales Wien - Information und Dokumentation	92-9168-050-8 € 17,50
EMCDDA (Hrsg.). (1999). Evaluating the Treatment of Drug Abuse in the European Union. EMCDDA Scientific Monograph Series N° 3.	Fonds Soziales Wien - Information und Dokumentation ¹	92-9168-051-6 € 23,50
EMCDDA (Hrsg.). (1999). Outreach Work Among Drug Users in Europe. EMCDDA Insight Nr. 2.	Fonds Soziales Wien - Information und Dokumentation	92-9168-062-1 € 28,-
EMCDDA (Hrsg.). (2000). Evaluation: A key tool for improving drug prevention. EMCDDA Scientific Monograph Series N° 5	Fonds Soziales Wien - Information und Dokumentation	92-9168-105-9 € 16,50
EMCDDA (Hrsg.). (1998). Guidelines for the evaluation of drug prevention. A manual for programme-planners and evaluators. EMCDDA Manuals N° 1.	Fonds Soziales Wien - Information und Dokumentation	92-9168-052-4 unentgeltlich: www.emcdda.org
EMCDDA (Hrsg.). (2001). Guidelines for the evaluation of outreach work. A manual for outreach practitioners. EMCDDA Manuals N° 2.	Fonds Soziales Wien - Information und Dokumentation	92-9156-024-3 unentgeltlich: www.emcdda.org
Sanders, J.R. (Hrsg.). (2000). Handbuch der Evaluationsstandards: die Standards des "Joint Committee on Standards for Educational Evaluation". Opladen: Leske + Budrich.	UBW FB f. Psychologie 13643 / P-grün	3-8100-2766-9 € 35,90
Shaw, Ian (1999). Qualitative Evaluation. London: Sage.	UBW FB f. Psychologie, 12686	0-7619-5689-1 € 32,32
Torres, R. T. (1998). Evaluation strategies for communicating and reporting: enhancing learning in organizations. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.	UBW FB f. Psychologie, 13795	0-8039-5926-5 \$ 37,95
Wottawa, H. (1998). Lehrbuch Evaluation. Bern: Huber.	UBW Hauptbibliothek, I-1254651	3-456-82989-2 € 33,90
Workbooks on the Evaluation of Treatment, 8 Bände: <ul style="list-style-type: none"> • Workbook 1: Planning Evaluations • Workbook 2: Implementing Evaluation • Workbook 3: Needs Assessments • Workbook 4: Process Evaluations • Workbook 5: Cost Evaluations • Workbook 6: Client Satisfaction Evaluations • Workbook 7: Outcome Evaluations • Workbook 8: Economic Evaluations 	Erarbeitet von der WHO gemeinsam mit EMCDDA und UNDCP, zu bestellen im ÖBIG, Fax: (01) 5138472, e-mail: loebau@oebig.at	

¹ Alle Publikationen der EMCDDA können auch im ÖBIG (Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen, <http://www.oebig.at>) per Fax: (01) 5138472 oder e-mail: loebau@oebig.at bestellt werden.

2. Literatur online

Titel	URL
Arbeitshilfen - Checklisten	http://www.bag.admin.ch/cce/tools/checklisten/d/index.htm
Christiansen, G. (1999). Evaluation - ein Instrument zur Qualitätssicherung in der Gesundheitsförderung (Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 8). Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.	http://www.bzga.de/bzga_stat/fachpubl/pdf-datei/dfh08.pdf
Elektronisches Handbuch zu Erhebungsinstrumenten im Suchtbereich (EHES)	http://www.psy.uni-muenster.de/institut1/ehes/Download/index.html
Evaluation Instruments Bank (EIB)	http://eibdata.emcdda.org/databases_eib.shtml
Pompidou Group (Hrsg.). (1998). Handbook Prevention - Alcohol, Drugs and Tobacco.	http://www.stir.ac.uk/Departments/HumanSciences/AppSocSci/DRUGS/europrev.pdf
Projektdatenbank EDDRA (Exchange on Drug Demand Reduction Action)	http://www.reitox.emcdda.org:8008/eddra/
DeGEVal (2001). Standards für Evaluation	http://www.degeval.de/standards/index.htm
Springer, A.; Uhl, A. (1995). Primärprävention des Drogenmissbrauchs und ihre Evaluation - Erfassung der österreichischen Situation und Diskussion der Rahmenbedingungen in Europa und den USA. Forschungsbericht des LBI Sucht, Wien.	http://www.api.or.at/lbi/pdf/primprev.pdf
Springer, A.; Uhl, A. (Hrsg.) (1998). Evaluation Research in Regard to Primary Prevention of Drug Abuse. A COST-A6 Publication, European Commission Social Sciences, Brussels.	http://www.api.or.at/lbi/pdf/costa6.pdf
Uhl, A. (1997). Probleme bei der Evaluation von Präventionsmaßnahmen im Suchtbereich. Wiener Zeitschrift für Suchtforschung, 20, 3/4, 93-109.	http://www.api.or.at/lbi/pdf/97evalsu.pdf
Uhl, A. (1999). Evaluation. In Stimmer, F. (Hrsg), Suchtlexikon. München: Oldenbourg.	http://www.api.or.at/lbi/pdf/evalslex.pdf
Uhl, A. (2000a). Evaluation vs. Evalopathy: Support for Practical Improvement vs. Irrational Nuisance. Abstracts of the 3rd Nordic Health Promotion Research Conference, Tampere, 6-9 September, 2000. University of Tampere, Tampere.	(http://www.api.or.at/lbi/pdf/tampevalpa.pdf)
Uhl, A. (2000b). The Limits of Evaluation. In Neaman, R.; Nilson, M.; Solberg, U., Evaluation - A Key Tool for Improving Drug Prevention. EMCDDA Scientific Monograph Series, No 5. Lisbon.	http://www.api.or.at/lbi/pdf/limeval.pdf

3. Ressourcen für finanzielle oder fachliche Unterstützung

Name	URL
FGÖ – Fonds Gesundes Österreich	http://www.fgoe.org/
Forschungsförderung in Österreich (Handbuch)	http://www.bmbwk.gv.at/medien/3592_ffa2001.pdf
Institut für Psychologie an der Universität Wien/Arbeitsbereich Bildungspsychologie & Evaluation	http://www.univie.ac.at/Psychologie/bildungspsychologie/
Verzeichnis von Förderinstitutionen in Österreich	http://www.univie.ac.at/public/Foerderinstitutionen.htm
Wissenschaftsladen	http://members.chello.at/wilawien/