

No 12, décembre 1999

Sommaire

www.seval.ch: Zur neuen Webseite der SEVAL

LeGes: Beiträge zur Evaluation erwünscht

Evaluation der Arbeitsmarktpolitik
Groupe de travail "standards d'évaluation"
/ Arbeitsgruppe Evaluationsstandards

Ein Blick über die Grenzen:
Deutsche Evaluationsgesellschaft

Evaluationsausbildung:
zwei Kurse

Verwertung und Verwertbarkeit von
Evaluationsergebnissen:
Ergebnisse einer Umfrage

Neue Evaluationsliteratur

Editorial

Auf den 1. Januar 2000 wird die neue Bundesverfassung in Kraft treten. Nach Artikel 170 der dannzumal geltenden Bundesverfassung wird die Bundesversammlung dafür sorgen, dass die Massnahmen des Bundes auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Es ist im Moment noch müssig, darüber zu spekulieren, ob die neue Verfassungsbestimmung Nachführung, "gelebte Verfassungswirklichkeit" oder einen Vorgriff auf die Zukunft darstellt.

Prof. Morand von der Universität Genf hat 1995 einen Artikel mit dem Titel "L'évaluation législative ou l'irrésistible ascension d'un quatrième pouvoir" verfasst. Aus rechtswissenschaftlicher Sicht legt er dar, warum ein Aufstieg der Evaluation unvermeidlich ist. Nun gibt es allerdings neben der Evaluation noch weitere Kandidatinnen und Kandidaten für die vierte Staatsgewalt (Medien, Kontrollfunktion), und es ist vorläufig noch schwer absehbar, welche Rechtsfolgen die neue Bestimmung entfalten wird. Auf jeden Fall wird sich ein allfälliger Aufstieg der Evaluation zu einer staatspolitisch bedeutsamen Funktion nicht automatisch vollziehen, sondern politischer und administrativer Entscheide bedürfen. Damit stellt sich die Frage nach der Umsetzung der neuen Verfassungsbestimmung.

Die neue Bestimmung weckt erstens Fragen nach ihrem normativen Gehalt. Was beinhaltet eine Überprüfung von Bundesmassnahmen auf ihre Wirksamkeit? Bei der Beantwortung dieser Frage stellen sich ähnliche Probleme wie bei der Definition des Begriffs "Evaluation": Reicht eine blossе, auf der Verwaltungserfahrung basierende Selbstbeschreibung einer Bundesmassnahme aus oder braucht es dazu - um eine anderes Extrem zu nennen - externe, wissenschaftlich geleitete und kausalanalytisch orientierte Untersuchungen, die einem Kanon von Standards folgen? Gibt es Kombinationen von Selbst- und Fremdevaluation? Wie lassen sich Controlling und NPM in ein solches Evaluationsdispositiv einbauen?

Die neue Bestimmung weckt aber auch Fragen nach dem Verhältnis der staatlichen Gewalten bei der Evaluation. In Artikel 170 ist als Normadressat allein die Bundesversammlung angesprochen. Sie hat für Wirksamkeitsprüfungen zu sorgen. Sie muss die Prüfungen aber nicht zwangsläufig selbst durchführen, sondern kann den Bundesrat damit beauftragen. Im Rahmen ihres Auftrags kann sie dabei bezeichnen, welches die zu überprüfenden

den Sachbereiche oder die bei der Überprüfung zu befolgenden Prioritäten (z.B. gesellschaftlich, wirtschaftlich, finanziell bedeutsame Aufgaben), die Periodizität der Überprüfung, die methodischen Anforderungen sein sollen und wie die Qualitätskontrolle der Evaluation sichergestellt werden soll.

Der Bundesrat wird mit der Bestimmung nicht direkt angesprochen. Indirekt ist er indessen in hohem Masse betroffen. Auch wenn er keine eigene Strategie zur Umsetzung von Artikel 170 entwickelt, wird er früher oder später mit Anforderungen der Bundesversammlung an die Evaluation konfrontiert werden. Die Hauptarbeit der Umsetzung wird vom Bundesrat bzw. dem ihm unterstellten Dienststellen geleistet werden müssen.

Im Dialog zwischen den Gewalten wird die Frage zu beantworten sein, wem die Überprüfung der Wirksamkeit von Bundesmassnahmen letztlich dienen soll: der Bundesversammlung, dem Bundesrat bzw. seinen Dienststellen, den Klienten von Bundesmassnahmen oder den Bürgerinnen und Bürgern ganz allgemein? Grad der Öffentlichkeit und Ausmass von Selbst- und Fremdevaluation werden von der Beantwortung dieser Frage abhängig sein.

Die Umsetzung von Artikel 170 der neuen Bundesverfassung wird von juristischen, politischen und administrativen Überlegungen geprägt sein. Angesprochen sein wird aber auch die Evaluationszunft. Ihre Überlegungen werden gefragt sein. Gleichzeitig steht die Evaluation aber auch unter Beobachtung. Denn je überzeugendere Resultate die Evaluatorinnen und Evaluatoren in ihrer täglichen Arbeit leisten, desto stärker sind die Argumente, dass der neue Artikel 170 tatsächlich der verfassungsrechtlichen Verankerung von Evaluation, in dem Sinne, wie dies von der SEVAL verstanden wird, dienen kann. Die Umsetzung von Artikel 170 dürfte deshalb die SEVAL in nächster Zukunft intensiv beschäftigen.

Werner Bussmann
Präsident seval

www.seval.ch

SEVAL hat unter einer leicht merkbaren Adresse eine neu gestaltete Website auf dem Netz. Als Informationsdienstleistung für unsere Mitglieder und auch als allgemein zugängliches "Schaufenster" für die Evaluation in der Schweiz, umfasst die neue Website zahlreiche attraktive Angebote und Dienstleistungen:

- Informationen über die SEVAL (Mission, Statuten, Adressen Vorstand, Arbeitsgruppen)
- Hinweise auf die Arbeitsgruppen der SEVAL sowie auf Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen
- Die Bulletins (auf PDF-Format)
- Die Rubrik "Evaluationsausschreibungen": Die SEVAL nimmt ab sofort Hinweise auf Evaluationsausschreibungen entgegen (s. unsere Hinweise in der Website). Gleichzeitig mit dem Versand dieses Bulletins werden die Bundesämter, die Kantone und die grössten Städte auf die neue Möglichkeit aufmerksam gemacht, Evaluationsausschreibungen über die SEVAL-Website öffentlich zugänglich zu machen
- Die Evaluationsstandards
- Links zu anderen interessanten Web-Adressen

Noch in Vorbereitung ist das "Panorama der Evaluatorinnen und Evaluatoren". Die Neuaufnahme der Daten wird in den kommenden Wochen und Monaten erfolgen (separates Schreiben folgt).

LeGes - Gesetzgebung & Evaluation

Die Zeitschrift LeGes trägt neu den Titel **LeGes - Gesetzgebung & Evaluation**. Dr. Adrian Vatter (Vatter Adrian, Büro für Politikforschung und -beratung, 3011 Bern, Tel 031 312 65 75) E-Mail: adrian.vatter@ipw.unibe.ch ist in der Redaktion LeGes "our man on the spot", d.h. bringt darin die Gesichtspunkte der Evaluation ein.

Die SEVAL lädt ihre Mitglieder ein, Beiträge, welche Aspekte der Evaluation vertieft behandelt, der LeGes zur Publikation zu unterbreiten. Damit wird es möglich sein, weitere interessante Themenbände zur Evaluation zu gestalten bzw. Einzelbeiträge zu veröffentlichen.

Noch ein letzter Hinweis. Die Zeitschrift LeGes wird allen Mitgliedern der SEVAL unentgeltlich zugestellt. Die SEVAL und LeGes führen je separate Adressdateien. Dadurch kann es in einzelnen Fällen vorkommen, dass Mitglieder der SEVAL Leges nicht erhalten. Wir bitten unsere Mitglieder, in solchen Fällen mit unserem Sekretär (s. Impressum des Bulletin) Kontakt aufzunehmen.

L'évaluation de la politique active du marché du travail

Das SEVAL-Bulletin präsentiert in lockerer Folge Beiträge über die Evaluation in einzelnen Politikbereichen. In der letzten Nummer wurde die Evaluation im Straf- und Massnahmenvollzug vorgestellt. In dieser Nummer präsentieren Monica Curti und Geneviève Robert, seco, die Evaluation der Arbeitsmarktpolitik und deren Ergebnisse.

Préoccupé par la flambée du chômage qu'a connu la Suisse au début des années nonante, le Parlement a décidé le 23 juin 1995 de réorienter sa politique en donnant la priorité à une réinsertion active des demandeurs d'emploi. La politique active du marché du travail suisse vise principalement, d'une part, à augmenter la transparence du marché du travail par une professionnalisation et une régionalisation du service public de l'emploi (institution des offices régionaux de placement, ORP) et, d'autre part, à favoriser une réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi par des mesures du marché du travail (MMT). Il s'agit-là notamment de mesures de perfectionnement (par exemple, cours de langue, d'informatique, de développement de la personnalité, de cours spécifiques à la branche d'activité, etc.) et de programmes d'emploi temporaires.

Les ORP au centre de la mise en œuvre de la politique active du marché du travail.

Il faut savoir que les ORP jouent un rôle de premier plan pour l'efficacité globale de la politique du marché du travail: ils fonctionnent en tant que lieu de mise en correspondance entre l'offre et la demande de travail et ils soutiennent la réinsertion des demandeurs d'emploi en leur proposant, si nécessaire, une participation à des MMT appropriées.

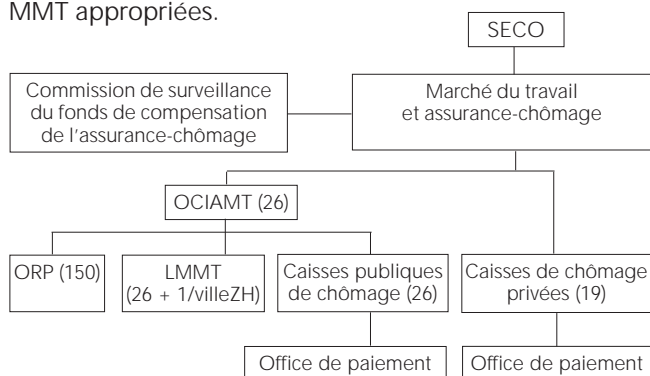


Figure 1: aperçu des différents organes de mise en œuvre de la politique active du marché du travail

Les services de la logistique des mesures du marché du travail (LMMT) quant à eux sont responsables de l'offre en MMT. Ils clarifient les besoins de l'économie et des demandeurs d'emploi, planifient l'offre de MMT nécessaire, présélectionnent les organisateurs et procèdent au controlling de la qualité des mesures.

La structure institutionnelle de l'assurance-chômage telle qu'elle est décrite dans la figure 1 a été mise en question dans le cadre de la motion Bonny du 16 mars 1998. S'inspirant du modèle CNA, cette motion proposait un nouveau mode d'organisation de l'exécution de la loi sur l'assurance-chômage: centralisé, simple, efficace, axé sur les priorités du marché du travail et porteur d'économies d'échelle.

Après examen minutieux de l'organisation actuelle et des nouvelles variantes par des conseillers externes, le système actuel avec son ancrage cantonal a été jugé fondamentalement bon par la commission de surveillance du fonds de l'assurance-chômage.

Un potentiel d'optimisation a été mis en évidence et un calendrier a été établi notamment pour la mise en place des mesures suivantes:

- Ciblage plus fort des prestations des ORP sur les résultats
- Réduction de l'offre minimale de MMT
- Mise en place du mode de financement forfaitaire pour les caisses

Evaluation de la politique active du marché du travail

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) évalue la politique active du marché du travail dès sa planification (analyse ex ante), lors de sa mise en place (analyse de mise en œuvre) et évalue enfin son efficacité (analyse d'efficacité).

a) Analyse ex ante

En 1993, suite à la forte hausse du chômage, l'institut Link a été chargé par le seco (anciennement OFIAMT puis OFDE) de déterminer par un sondage auprès des demandeurs d'emploi, des employeurs, des placeurs privés et des offices cantonaux du travail, quelle était la situation du service public de l'emploi en Suisse et d'établir des mesures d'optimisation. (Link Institut, 1993). Suite aux conclusions de ce sondage, un consultant externe a été mandaté afin de déterminer la pertinence d'une réforme du service public de l'emploi en Suisse (Arthur Andersen, 1994). Cette étude a mis en évidence le fait que les offices communaux du travail chargés du conseil et du placement étaient sous-dimensionnés et ne disposaient que d'un personnel insuffisamment formé

pour pouvoir assumer leur fonction de manière satisfaisante. A partir de l'été 1994, les premières expériences concernant la mise sur pied et l'exploitation des offices régionaux de placement furent collectées dans le cadre d'un projet pilote dans les cantons de Vaud et Soleure. Cette phase pilote fit l'objet d'une évaluation (IPSO, 1995) qui apporta des informations utiles pour la mise en place des ORP dès janvier 1996.

Une procédure d'évaluation analogue a été suivie lors de la mise en place des services LMMT. Sur la base d'un premier rapport (Econcept, 1996) visant à déterminer la pertinence de l'introduction des services LMMT, une phase pilote a eu lieu avec le concours de 5 cantons et de la ville de Zurich (1996 – mars 1997). Une fois l'évaluation de la phase pilote réalisée (Econcept, 1997), l'introduction des services LMMT a pu débuter dans l'ensemble de la Suisse en 1997.

b) Analyse de mise en œuvre des ORP

La qualité et la quantité des services proposés par les ORP aux demandeurs d'emploi et aux entreprises ont fait l'objet d'une analyse du degré de satisfaction des clients. Cette étude a été réalisée sur la base d'une enquête téléphonique auprès d'un échantillon aléatoire et représentatif d'entreprises et de demandeurs d'emploi (Publicom & M.I.S. Trend, 1998).

Les résultats de cette étude ont montré que les demandeurs d'emploi et les employeurs jugeaient la relation avec leur conseiller en personnel bonne, voire même très bonne. Les capacités professionnelles (notamment les connaissances techniques et des secteurs d'activités) laissaient cependant à désirer. Enfin, l'absence d'un concept marketing renforçant la notoriété des ORP était déplorée.

Les résultats de ce rapport ont, dès lors, permis d'établir un catalogue de mesures (juillet 1998) à réaliser par les cantons et le seco afin d'améliorer les performances des ORP. Ainsi, en matière de relations publiques, le seco a, entre autres, conçu avec les cantons une brochure spéciale à l'intention des employeurs, présentant de manière claire et détaillée les aspects qui intéressent spécifiquement les entreprises. De plus, un site Internet où les employeurs peuvent annoncer leurs emplois vacants a été créé.

c) Analyse d'efficacité de la politique active du marché du travail

Une fois les structures ORP et LMMT mises en place, le seco a mandaté des consultants en entreprise pour la réalisation de sept études d'évaluation de l'efficacité. Ces études prévoient essentiellement une analyse des effets de la création des ORP, des programmes d'emploi temporaires, des mesures de formation et du régime du gain intermédiaire (BASS, 11/1999) sur des indicateurs de succès. Ce vaste programme d'évaluation se base sur une décision du Conseil fédéral du 6 novembre 1996 et se déroule en étroite collaboration avec la commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage. La grande majorité des travaux ont commencé début 1998 et s'appuient, pour la plupart, sur les données administratives du seco. La plupart de ces études seront achevées vers la fin 1999. Nous vous présentons ci-dessous les plus importantes:

Sous l'angle "économie d'entreprise"

"L'étude d'évaluation des ORP" a porté sur une évaluation des démarches de placement mises en place dans les ORP. D'une part, elle a examiné si la mise en place des ORP avait permis d'atteindre les objectifs prévus par la LACI, à savoir: la réinsertion rapide et durable des assurés et l'atténuation du chômage de longue durée. D'autre part, elle a mis en évidence les facteurs endogènes (notamment d'organisation du travail) et exogènes (non influençables par les ORP) qui influencent positivement ou négativement l'efficacité des ORP (ATAG Ernst & Young, 1999). Cette évaluation a permis d'identifier les facteurs stratégiques de succès suivants:

- Un ORP performant cultive un esprit de réinsertion et ses conseillers ne perdent jamais de vue l'objectif premier de la LACI, à savoir la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi
 - Un ORP prospère se distingue par un encadrement individuel du demandeur d'emploi selon ses besoins et ses déficits
 - Dans un ORP efficient, les conseillers en personnel disposent d'importantes compétences sociales et professionnelles. Ils disposent d'un portefeuille d'emplois vacants suffisant et sont à même d'appliquer les sanctions
- "L'étude d'évaluation de l'utilisation des mesures de marché du travail" qui débute cet automne expliquera précisément quels sont les processus, structures et

mécanismes de pilotage permettant de mettre en place et d'utiliser de façon optimale les MMT. Elle déterminera, au moyen d'un modèle économétrique, les cantons et les ORP les plus et les moins efficaces dans la mise en place et l'utilisation des MMT, en dehors de tous facteurs exogènes. Elle analysera encore qualitativement l'utilisation des MMT par les ORP et, sur cette base, effectuera une analyse sous l'angle de l'économie d'entreprise: analyse des processus (depuis l'analyse des besoins jusqu'à l'utilisation des MMT en passant par leur commande, etc.), des structures et des mécanismes de pilotage. Les résultats de cette étude devraient être connus à l'été 2000.

Sous l'angle macroéconomique

A ces analyses s'ajoutera fin 1999 une étude d'efficacité des ORP du point de vue macroéconomique. Sur la base d'une fonction de production mettant en relation les inputs et les outputs de chaque ORP, des informations seront notamment obtenues sur la taille optimale d'un ORP et sur l'effet global de la création des ORP sur les performances du service public de l'emploi en Suisse (Sheldon, fin 1999).

Sous l'angle microéconomique

L'évaluation des MMT porte essentiellement sur l'analyse des effets en termes de réduction de la durée individuelle de la recherche d'emploi résultant de la participation à une telle mesure. Puisqu'il est impossible d'observer pour la même personne son résultat sur le marché du travail avec et sans participation à une MMT, les études construisent des groupes témoins artificiels, dont les caractéristiques socio-économiques (au moins celles qui sont observables, soit l'âge, le niveau de qualification, la région linguistique, etc.) sont les plus proches de celles des participants. Cette approche permet notamment d'estimer l'effet moyen de la participation à une MMT sur la durée du chômage et d'avoir plus d'informations sur le processus de sélection des participants (Prey, 12/1999, Zweimüller, Lechner et Gerfin, fin 1999).

Enfin, un projet d'évaluation (GfS, fin 1999) aura aussi pour objectif d'estimer les effets de certains cours et programmes d'emploi temporaires sur le bien-être du demandeur d'emploi (santé, stress, peur, etc.).

Transfert des résultats

Les différentes études d'évaluation de la politique active du marché du travail ont notamment amené le seco à développer un nouveau mandat de prestations pour les ORP et les LMMT, axé sur les résultats et non plus, comme auparavant, sur la quantité de prestations des ORP (par exemple, nombre de placements, de places vacantes acquises, d'entretiens de conseil par conseiller en personnel, etc.). Ceci est devenu possible grâce à l'élaboration d'un modèle économétrique (neutralisant les facteurs exogènes) qui permet de comparer les résultats de la gestion des ORP et des LMMT. Ainsi, il a été établi que les meilleurs ORP réintégraient leurs demandeurs d'emploi en 120 jours et les plus mauvais en 360 jours. Afin d'engager les ORP et les LMMT à atteindre le niveau des meilleurs, le nouveau mandat de prestations prévoit de lier le financement des ORP et des LMMT aux résultats de leurs prestations (fourchette entre 97% et 103% des dépenses effectives pour l'an 2001).

Conclusions et perspectives

L'évaluation de la politique active du marché du travail représente sans aucun doute un défi pour le seco. Ainsi, en premier lieu, les données administratives n'ont pas été conçues pour étayer des travaux de recherche de cette envergure. En second lieu, le délai de présentation des résultats du programme d'évaluation ex-post de la politique active du marché du travail à fin 1999 est très ambitieux. Ceci dit, ce programme d'évaluation représente la première phase d'une entreprise plus vaste. Ainsi, en ce qui concerne les MMT, les analyses d'efficacité deviendront la base d'analyses d'efficacité qui permettront notamment de considérer les coûts de ces mesures. Des analyses coûts-bénéfices permettront ainsi de décider s'il est opportun de continuer à financer la participation des demandeurs d'emploi à des MMT.

Les études en cours et celles qui sont déjà achevées ont en outre jusqu'alors privilégié l'analyse des effets directs et à court terme. A l'avenir, une approche macroéconomique permettra de prendre aussi en considération des effets de substitution et des effets d'aubaine des MMT. Cet aperçu des études d'évaluation de la politique active du marché du travail met bien en évidence le fait que l'évaluation doit devenir une tâche permanente et qu'elle constitue une base indispensable de la prise de décision dans le domaine de la politique économique.

Groupe de travail standards d'évaluation Arbeitsgruppe Evaluationsstandards

Les standards d'évaluation ont été présentés lors de la dernière assemblée générale. Il est maintenant essentiel qu'une large discussion, portant surtout sur la pratique, s'engage avant la prochaine assemblée générale d'automne 2000. Dans cette perspective, le groupe de travail prévoit une séance de travail en mai 2000 sous le titre "assurer la qualité des évaluations" (titre de travail). Des informations plus précises seront communiquées dès que possible aux membres de la SEVAL.

Le groupe de travail souhaite élargir le cercle de ses membres et cherche donc des personnes qui sont intéressées à collaborer et ce plus particulièrement en suisse romande.

Nachdem die Arbeitsgruppe an der diesjährigen Mitgliederversammlung die von ihr erarbeiteten Evaluationsstandards präsentiert hatte, gilt es bis zur nächsten Mitgliederversammlung im Herbst 2000, die Standards in einem breiteren Rahmen zu diskutieren und vor allem auch dem Praxistest auszusetzen. In dieser Absicht wird die Arbeitsgruppe im Mai 2000 eine Arbeitstagung unter dem Titel „Qualitätssicherung von Evaluationen“ (Arbeitstitel) durchführen. Genauere Informationen werden allen SEVAL-Mitgliedern so bald wie möglich mitgeteilt.

Die Arbeitsgruppe möchte den Kreis ihrer Mitglieder weiter ausdehnen und sucht deshalb Personen, die an einer Mitarbeit interessiert sind. Besonders erwünscht sind dabei Personen aus dem französischsprachigen Landesteil.

Des informations plus précises sont disponibles auprès de:
Weitere Informationen sind erhältlich bei:

Dr. Thomas Widmer
Institut für Politikwissenschaft
Universität Zürich
Karl Schmid-Strasse 4
CH-8006 Zürich
thow@pwi.unizh.ch

Ausländische Evaluationsgesellschaften

Um aus den Erfahrungen anderer Evaluationsgesellschaften lernen zu können und um sich von deren Erfolgen inspirieren zu lassen, stellt das SEVAL-Bulletin ab dieser Nummer ausländische Evaluationsgesellschaften und deren Strategien vor. Damit soll signalisiert werden, dass die SEVAL sich auch als Teil eines breiten Netzwerks von Gesellschaften versteht. Den Anfang macht der Beitrag von Günther Tissen über die DeGEval.

Deutsche Gesellschaft für Evaluation

Erste Überlegungen zur Gründung einer Deutschen Gesellschaft für Evaluation gehen auf Herbst 1996 zurück. Im Zuge meiner damaligen Evaluationstätigkeiten an der Bundesforschungsanstalt für Landwirtschaft (FAL) im Bereich der EU-Strukturpolitik empfand ich es unbefriedigend, mit bestimmten methodischen Problemen, mangelnder Akzeptanz von Evaluationsergebnissen, Fragen der Umsetzung und Fragen der Einbindung unterschiedlicher Interessengruppen in den Evaluationsprozess nicht recht weiter zu kommen. Ich hatte mich damals nach Evaluationsvereinigungen im www umgesehen und neben der American Evaluation Association (AEA) die European Evaluation Society (EES) und die UK Evaluation Society (UKES) gefunden. Eine ähnliche Organisation gab es für Deutschland nicht. Zum ersten Mal erörterte ich die Vorstellung einer Gründung mit Herrn Prof. Wollmann, derzeit Präsident der EES. Entscheidend für die Kontaktaufnahme mit möglichen Interessenten war allerdings, dass im Dezember 1996 eine große Evaluationskonferenz der Europäischen Kommission in Berlin stattfand. Die Wahl des Ortes brachte es mit sich, dass ein großer Teil der Teilnehmer aus Deutschland kam. Nach weiteren Gesprächen mit deutschen Evaluatoren, u.a. während der EES-Konferenz in Stockholm, und mit unseren Mitgliedern des Gründungsbeirates wurde ich in meinem Ansinnen gestärkt, die Initiative zu ergreifen. Im Laufe dieses Prozesses änderte sich auch die Zielrichtung der Gesellschaft. Anfangs stand Programmevaluation als bestimmendes Thema im Vordergrund. Bis zur Einladung zur Gründungsversammlung im August 1997 war deutlich: Nur ein interdisziplinärer und interprofessioneller Ansatz konnte uns weiterbringen. Ich lud rund 60 mögliche Interessenten für den 5. September 1997 nach Braunschweig ein. Knapp die Hälfte folgten der Einladung. In dieser Runde gründeten wir die Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V. Im Vorstand wirken seither mit: Herr Dr. Wolfgang Beywl, Univation e.V. - Köln, als Stellvertreter, Herr Dr. habil. Stefan Kuhlmann, Institut für Systemtechnik und Innovationsforschung der

Fraunhofergesellschaft - Karlsruhe und ich als Vorsitzender, damals noch FAL heute im Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten.

Die Ziele der DeGEval

Während unserer Gründungsversammlung haben wir uns auf folgende Ziele geeinigt:

- Unterstützung und Verbesserung von Theorie, Praxis, Methoden, Verständnis und Nutzbarmachung von Evaluation und ihres Beitrags zur öffentlichen Meinungsbildung in Deutschland
- Einführung, Aktualisierung und Unterstützung eines kontinuierlichen Entwicklungsprozesses von Evaluationspraxis und -standards, der die Interessen der Nutzer, der Betroffenen und der Evaluatoren unterstützt
- Die Steigerung der Akzeptanz für Evaluationen durch angemessene Prinzipien bei der Vorgehensweise Repräsentation und Verbreitung professioneller Evaluationsstandards nach außen
- Unterstützung des Austauschs zwischen Mitgliedern mit ähnlichen Evaluationsinteressen und zwischen verschiedenen Evaluationstraditionen und -disziplinen
- Verbesserung der Aus- und Weiterbildung im Bereich der Evaluation
- Förderung von Forschung über Evaluation
- Förderung des internationalen Austauschs mit anderen Evaluationsvereinigungen

Das Selbstverständnis der DeGEval

Obwohl der Name Deutsche Gesellschaft für Evaluation dies nahelegt, haben wir uns nicht als nationale Vereinigung angesehen. Vielmehr war unser Anliegen den deutschsprachigen Evaluationsinteressierten außerhalb der bereits existierenden SEVAL eine Plattform zu bieten. Unsere fünfzehn Österreichischen Mitglieder (rund 10 %) bestärken uns in dieser Auffassung.

Im Unterschied zur großen amerikanischen Schwester (AEA) verstehen wir uns nicht im Schwerpunkt als Berufsverband von Evaluatorinnen und Evaluatoren. Alle Betroffenen und Beteiligten an Evaluation sollen Mitglied in der DeGEval werden können. Die breite Streuung verschiedener Disziplinen und unterschiedlicher Beteiligungengruppen in der heutigen Mitgliedschaft gibt uns auch hier in unserem Ansatz Recht.

Die Mitglieder

Seit der Gründung konnten wir unsere Mitgliederzahl fast auf das Sechsfache steigern. Das heißt, in jedem Monat konnten wir durchschnittlich fünf neue Mitglieder begrüßen. Weitere Interessenbekundungen zeigen uns, dass wir weiterhin mit einem Anstieg der Mitgliederzahlen rechnen können.

Zur Zeit haben wir annähernd 140 Mitglieder. Die rund 120 persönlichen Mitglieder lassen sich etwa folgendermaßen einordnen:

- Wissenschaftler rd. 50
- Consultants rd. 50
- Politik und polit. Administration rd. 15
- Interne Evaluatoren rd. 15

Die Arbeitskreise

Anlässlich unserer ersten Jahrestagung in Köln gründeten sich insgesamt sieben Arbeitskreise in der DeGEval. Zu den aktivsten gehören derzeit die Arbeitskreise 'Evaluation in der Entwicklungspolitik', 'Evaluation der betrieblichen Bildung', 'Evaluation an Hochschulen', 'Standards/Leitprinzipien für Evaluation' und 'Evaluation von Innovationspolitik'. Bei den weiteren Arbeitskreisen besteht Interesse an einer Vertiefung der Themen 'Evaluation in Schulen' und 'Umsetzung von Evaluationsergebnissen'. Die Intensivierung der Arbeiten hängt hier wie überall vom Engagement und vom Zeitbudget der Beteiligten ab. Vielversprechend dürfte auch die bevorstehende Neugründung des Arbeitskreises 'Evaluation von Umweltprojekten' anlässlich unserer zweiten Jahrestagung in Kassel sein.

Die Arbeitskreise sind grundsätzlich offen. Alle Interessierten, auch Nicht-Mitglieder, können sich an den Arbeitskreisen beteiligen.

Die Angebote und Aktivitäten sind unterschiedlich: Einige führten in diesem Frühjahr eine ganztägige Veranstaltung mit Referenten und Arbeitsprogramm durch. Andere trafen sich untereinander zum Meinungs- und Erfahrungsaustausch. Die Gestaltung Ihrer Aktivitäten ist den Arbeitskreisen freigestellt.

Die Dienstleistungen

Auf einem WWW-Server (<http://www.degeval.de>) bieten wir der Öffentlichkeit Informationen über uns, unsere Arbeitskreise, Termine von Veranstaltungen zum Thema Evaluation und eine Datenbank mit Literatur. Darauf haben auch Mitglieder der SEVAL Zugriff. In einem geschützten

Bereich steht den Mitgliedern exklusiv ein Verzeichnis der bisherigen Publikationen und Mitteilungen der DeGEval zur Verfügung. Bald soll eine Dokumentation "Evaluation in Gesetzen" angefügt werden. Außerdem werden vereinsinterne Dinge dort bald zur Verfügung stehen.

Daneben geben wir die DeGEval-News heraus. Darin werden in kurzer Form Themen der Evaluation angerissen. Bisher sind Ausgaben zur Evaluation der EU-Strukturpolitik, zur Innovationspolitik und zu Standards der Evaluation erschienen. In einer Auflage von bis zu 1.200 Stück sind die Ausgaben mittlerweile vergriffen.

Ein wichtiger Service ist auch DeGEval-Mail, ein elektronischer Rundbrief, der unregelmäßig versandt wird. In diesem Jahr sind bereits 10 Mails versandt worden. Darin wird in kurzer Form je nach Anfragelage beispielsweise über Stellenausschreibungen, Projektpartnerschaften, Kontakte zu Spezialthemen, Neuigkeiten auf dem www-Server etc. informiert. Anfragen, die vom Vorstand nicht erschöpfend beantwortet werden können, werden hierüber in der Regel weitergegeben.

Jedes Jahr wird von der DeGEval eine Jahrestagung organisiert. Zu den ersten beiden Tagungen (Köln 24.-25.9.1998 und Kassel 30.9.-1.10.1999) wurden die Referenten größtenteils direkt angesprochen und eingeladen. Zur Kölner Tagung liegt im www eine ausführliche Dokumentation vor. Diese Tagungen dürften auch für die Mitglieder der SEVAL von großem Interesse sein.

Zwei Jahre DeGEval - Fazit und Ausblick

Ein Fazit kann zwei Jahre nach unserer Gründung nur vorläufig ausfallen, auch deshalb weil der Aufbau in allen Facetten (Mitgliederwerbung, Arbeitskreise, Tagungsorganisation,...) viele Kräfte gebunden hat. Ein paar Punkte lassen sich zumindest zum jetzigen Zeitpunkt festhalten:

- In Deutschland gibt es nun einen Ansprechpartner für Evaluation, ganz besonders für übergeordnete Fragen der Evaluation.
- Durch die DeGEval finden sich alle, die mit Evaluation in Deutschland zu tun haben.
- In mehr und mehr Studiengängen findet Evaluation zumindest im Rahmen einiger Lehrveranstaltungen Berücksichtigung.

In Zukunft wird sich die Arbeit auf folgende Punkte konzentrieren müssen:

- Sicherung der materiellen Basis der DeGEval.
- Weitere Vernetzung, insbesondere mit der Politik im Lande.
- Erarbeitung von Leitprinzipien der Evaluation.

Evaluationsausbildung

Evaluation und Qualitätsentwicklung

Einführungsworkshop

Suchen Sie nach systematischen Methoden, um Ihre Programme und Maßnahmen zu beschreiben, zu bewerten und weiterzuentwickeln? Wollen Sie die Qualität Ihrer Veranstaltungen objektiv messen? In dem Workshop lernen Sie, ein praxisbewährtes Modell der Evaluation anzuwenden, Bewertungsmaßstäbe zu setzen und nachvollziehbare Beurteilungen vorzunehmen. Es werden praktische Hilfen gegeben, wie eine Evaluation effektiv vorbereitet und in die Organisation eingeführt werden kann.

Der Workshop eignet sich vorzugsweise für Teilnehmende, die programmäßig oder projektmäßig angelegte Vorhaben evaluieren wollen insb. in Feldern wie Aus- und Weiterbildung, Beschäftigungs- und Wirtschaftsförderung, Schule und Jugendhilfe, Gesundheitswesen, Psychotherapie (z.B. Weiterbildungsprogramme, Aufsichts- und Inspektionsgremien, Projekt und Maßnahmen-träger). Sie können Evaluation zur Erweiterung bisheriger Ansätze von sozialwissenschaftlicher Begleitforschung kennenlernen.

Inhalte

Kennenlernen des beteiligtenorientierten Ansatzes. (Dieser Ansatz zeichnet sich aus durch seine Orientierung an den Anliegen und Bewertungsmaßstäbe der am bewerteten Programm beteiligten oder von ihm betroffenen Menschen.) Bearbeitung folgender methodischer Schritte:

- Wie konkretisiere ich einen erfolgreich bearbeitbaren Evaluationsgegenstand?
- Welches sind die relevanten Fragestellungen und welche eignen sich für Evaluationen?
- Wer sind die beteiligten Gruppen?
Was sind die Ansätze der Beteiligten?
- Wo sind die Grenzen zu Interventionsformen wie Organisationsentwicklung?
- Welches sind der Nutzen und die Grenzen des beteiligtenorientierten Ansatzes?
- Abgrenzung zu anderen Evaluationsansätzen

Methoden

fachliche Inputs, begleitende Übungen zu den Inputs, Anwendungen auf eigene Praxis, Schwerpunktsetzung mit den Teilnehmenden.

Leitung

Dr. Wolfgang Beywl, 8. - 10. Dezember 1999 oder 22. - 24. März 2000, in Bonn oder Umgebung 940.-DM

SelbstEvaluation

Qualitätsentwicklung für Einzelne und Teams in der sozialen Arbeit

Werden in Ihrem Arbeitszusammenhang Themen wie Qualitätssicherung, -entwicklung, Produkt- und Leistungsbeschreibungen oder Evaluation angesprochen? Dann kann SelbstEvaluation ein Baustein für Sie sein! SelbstEvaluation ist ein methodisches Verfahren, mit forschendem Blick auf das eigene Handeln zu schauen, die kontinuierliche Verbesserung des eigenen Handelns zu planen, den Erfolg des eigenen fachlichen Handelns systematisch zu überprüfen und zu dokumentieren. Das Verfahren und die Instrumente sind ziel- und lösungsorientiert und idealerweise in den normalen Arbeitsablauf integrierbar. In dem Einführungsworkshop zur SelbstEvaluation lernen Sie diese Methode zur Qualitätssicherung und -entwicklung am eigenen Arbeitsplatz kennen.

Inhalte

- Einbettung und Abgrenzung von Selbstevaluation zu anderen Ansätzen der Qualitäts- und Organisationsentwicklung
- Überblick über SelbstEvaluationsplanung
- Kriterien für evaluationsfähige Ziele
- Konkretisierung passender Interventionen
- beispielhafte Evaluationsfragestellungen

Methoden

Folienkurzvorträge, Plenumsdiskussion, Einzelarbeit am konkreten Fall, kollegiale Beratung in Kleingruppen.

Konzeption

Dr. Wolfgang Beywl

Leitung

Hanne Bestvater u.a.

15. - 16. März 2000, in Bonn oder Umgebung, 580,- DM
Mittwoch 10.00 bis Donnerstag 16.00 Uhr

Verwertung und Verwertbarkeit von Evaluationsergebnissen

Ergebnisse einer Umfrage

Im Juni 1999 wurde im Rahmen einer Forschungsarbeit eine Umfrage zum Thema "Verwertung und Verwertbarkeit von Evaluationsergebnissen" durchgeführt. Der Fragebogen wurde an die Mitglieder von Evaluierungsgesellschaft in Deutschland (DEGEVAL) und der Schweiz (SEVAL) und an TeilnehmerInnen einer Evaluationsveranstaltung des Instituts für Erziehungswissenschaften der Universität Salzburg versandt. Zusätzlich wurden vom Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (BIFEB) TeilnehmerInnen von Evaluationsveranstaltungen und Personen aus dem Bereich der Erwachsenenbildung angeschrieben sowie über www.inquiry.de eine Internet-Befragung ermöglicht. Zweck der Befragung war es, ergänzende Informationen zu bereits vorhandenen Ergebnissen aus Fallstudien und aus der Literatur zu gewinnen.

Die Rücklaufquote lag bei 13%. Nachfolgende Darstellung fasst die Ergebnisse der Auswertung dieser 197 eingelangten Fragebögen zusammen. Dabei wird weder der Anspruch auf Repräsentativität, Vollständigkeit oder allgemeine Gültigkeit erhoben. Es handelt sich um Annäherungen, was bei der Lektüre vor Augen gehalten werden sollte.

52% der Befragten waren ÖsterreicherInnen, 27% Deutsche, 19% SchweizerInnen. Der Grossteil der Befragten kam aus dem Universitätsbereich (30%), 20% aus dem Bereich Erwachsenenbildung, weitere 13% aus der öffentlichen Verwaltung und 10% aus privaten Unternehmen. Der Rest verteilte sich auf die Bereiche Schule (7%), Sozialeinrichtungen (4%), sonstige Bildungseinrichtungen (4%) und sonstige Einrichtungen (10%).

63% der Befragten gaben an, hauptsächlich als EvaluatorInnen mit Evaluationen zu tun zu haben, 11% als Betroffene, je 9% als AuftraggeberInnen bzw. BenutzerInnen von Evaluationen. 8% der Befragten konnten sich keiner dieser Kategorien zuordnen. Die Befragten beschäftigten sich im Durchschnitt seit 7,4 Jahren mit dem Thema Evaluation und hatten bisher bei rund 10 Evaluationen Erfahrungen gesammelt.

Welchen Zwecken sollen Evaluationen dienen?

Die hauptsächlichsten Zwecke von Evaluationen wurde im Liefern von Grundlagen für Verbesserungen (98% Zustimmung in Prozent der gültigen Antworten), dem Bereitstellen von Informationen für die Entscheidungs-

findung (93%) und dem Unterstützen von Lernen in der Organisation (87%) gesehen. Ebenfalls wichtig war den Befragten der Beitrag von Evaluationen "neues Wissen über den Evaluationsgegenstand zu schaffen" (76%) und den Verdienst oder Wert des Evaluationsgegenstandes festzustellen (68%). Geteilter Meinung waren die Befragten hinsichtlich den Zwecken "die geleistete Arbeit zu legitimieren" (52%) bzw. zu kontrollieren (49%) und "neues Wissen über Evaluation zu schaffen" (44%).

Wann gelten Evaluationen und Evaluationsergebnisse als verwertet?

Mehr als drei Viertel der Befragten (77%) waren der Meinung, dass Evaluationen als verwertet gelten, wenn beteiligte und betroffene Personen aufgrund der Evaluation Handlungsweisen geändert haben. 60% meinten das dies der Fall sei, wenn Ergebnisse ausführlich diskutiert werden. Knapp die Hälfte der Befragten (53%) beurteilte Evaluationen als verwertet, wenn beteiligte und betroffene Personen aufgrund der Evaluation ihre Meinungen änderten. Die Zustimmung von 71% der Befragten fand die Aussage, dass Evaluationsergebnisse häufiger indirekt, z.B. konzeptuell, verwertet werden, als dass sie direkt und unmittelbar Entscheidungen beeinflussen.

Was fördert den Nutzen von Evaluationen?

Es konnte eine Reihe von Faktoren identifiziert werden, die den Nutzen von Evaluationen fördern. Diese werden nachfolgend dargestellt.

EvaluatorInnen

EvaluatorInnen können auf unterschiedliche Weise dazu beitragen, den Nutzen von Evaluationen zu verstärken. Grundsätzlich gegeben sein muss fachliche Kompetenz und Vertrauenswürdigkeit (99%). Weiters zählt dazu (1) verwertbare Ergebnisse zu liefern (93%), (2) Widerstände gegen die Evaluation zu lösen (91%), (3) persönlich danach zu streben, den Nutzen von Evaluationen zu maximieren (86%), (4) Interessenskonflikte zu berücksichtigen (85%) und (5) situationsgerecht zu handeln (85%). 70% der Befragten meinen, den Nutzen von Evaluationen durch die Teilnahme der EvaluatordInnen an Follow-Up-Aktivitäten verstärken zu können. Die aktive Teilnahme an der Umsetzung der Evaluationsergebnisse wird jedoch von weniger als der Hälfte der Befragten (49%) gewünscht.

Information/ Kommunikation

Regelmässige Informationen an alle Stakeholder, insbesondere aber an die AuftraggeberInnen (72%) und primär intendierten NutzerInnen (71%) fördert den Nutzen von Evaluationen. Hilfreich erscheint es, die Informationen rasch weiterzuleiten (85%) und hierfür einen detaillierten Kommunikationsplan zu erstellen (83%). Grundsätzlich sollen allen beteiligten und betroffenen Personen grundlegende Informationen über die Evaluation zur Verfügung stehen (88%). Die Informationen sollten entsprechend aufbereitet sein, in der ungefilterten Weitergabe sehen 42% jedoch keinen Nutzen.

Aktivitäten zur Förderung der Ergebnisverwertung

Breite Unterstützung findet die Idee der Durchführung gezielter Aktivitäten zur Förderung der Akzeptanz von Evaluationsergebnissen (89%). Das gemeinsame Formulieren der Empfehlungen von EvaluatordInnen und primär intendierten NutzerInnen fördert nach Meinung von 73% der Befragten den Nutzen der Evaluation, 64% halten dies für möglich, wenn Empfehlungen von EvaluatordInnen und betroffenen und beteiligten Personen gemeinsam entwickelt werden, die Einbindung der AuftraggeberInnen erachten etwas weniger, nämlich 59% als zielführend. Ebensoviele sind der Ansicht, dass das Erarbeiten verschiedener Ergebnisverwertungsszenarien den Nutzen von Evaluationen fördert.

Ergebnisse

Die Nützlichkeit von Evaluationen hängt stark von Art und Präsentation der Ergebnisse ab. Wichtig sind eine klare und verständliche Präsentation der Ergebnisse (98%), eine faire, unparteiische Berichterstattung (98%) und überblicksmässige Zusammenfassungen (94%). Ausserdem sollen die zentralen Ergebnisse den beteiligten und betroffenen Personen zugänglich gemacht werden (93%), eindeutige Antworten auf die Hauptfragestellungen der Evaluation liefern (93%) und auch für Aussenstehende nachvollziehbar sein (89%).

Empfehlungen

Empfehlungen stellen in vielen Evaluationsberichten wesentliche Elemente dar. 91% der Befragten meinen, dass das Vorhandensein von Empfehlungen für Verbesserungen die Nützlichkeit von Evaluationen fördert. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Empfehlungen ausdrücklich begründet und nachvollziehbar (97%) und praxisverträglich (94%) sind.

Rechtzeitigkeit

Ergebnisse sollen termingerecht fertiggestellt werden (80%) und generell sollen Abgabetermine eingehalten werden (79%).

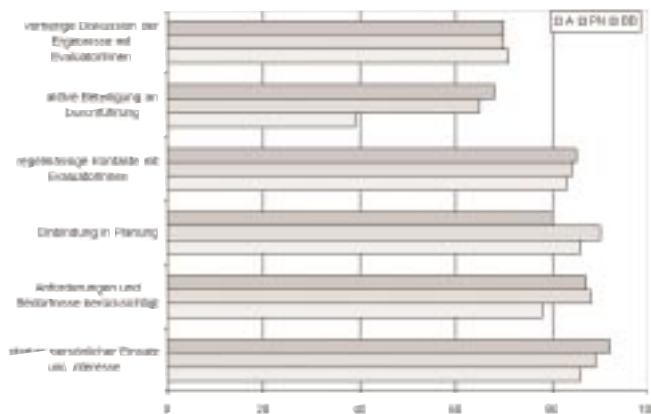


Abbildung 1: Stakeholder

Stakeholder

Unterschieden wurde bei den Stakeholdern (= betroffene und beteiligte Personen, BB) zusätzlich zwischen AuftraggeberInnen (A) und primär intendierte NutzerInnen (PN). Gleichermassen wichtig sind starker persönlicher Einsatz und Interesse für die Evaluation, Anforderungen und Bedürfnisse bei der Planung zu berücksichtigen (hier insbesondere PN und BB), generell in die Planung einzubinden (insbesondere PN und A) und regelmässige Kontakte mit den EvaluatorenInnen. Eine aktive Beteiligung an der Durchführung erscheint zwei Dritteln der Befragten bei PN und BB sinnvoll. Ergebnisse vor Erstellung des Endberichtes gemeinsam mit den EvaluatorenInnen zu diskutieren sehen rund 70% als förderlich an. Besonders wichtig ist es, Klarheit über die Ziele und Zwecke der Evaluation bei den BB herzustellen (93%). Drei Viertel der Befragten sind der Ansicht, den Nutzen von Evaluationen dadurch zu fördern, Ziele und Zwecke der PN in den Mittelpunkt der Betrachtungen zu rücken.

Rahmenbedingungen einer Evaluation

Rund vier Fünftel der Befragten meinen, dass politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen Einfluss auf den Nutzen von Evaluationen haben, und zwar derart, dass von ihnen das Potential von Veränderungen abhängt. Als wichtig eingeschätzt werden auch organisationsinterne Rahmenbedingungen, wie offenes Gesprächsklima (98%),

transparente Entscheidungsfindung (92%), motivierte MitarbeiterInnen (89%) und klar getrennte Aufgabenbereiche (69%).

Was behindert den Nutzen von Evaluationen?

Interne und externe Widerstände gegen die Umsetzung von Evaluationsergebnissen ebenso wie die Existenz langwieriger interner Entscheidungsprozesse behindern in den Augen von vier Fünftel der Befragten den Nutzen von Evaluationen. Als abträglich eingeschätzt wurde es auch, wenn Evaluationsergebnisse im Widerspruch zu den einer Einrichtung zugrundeliegenden Werten und zur Philosophie (72%) bzw. im Widerspruch zu persönlichen Erfahrungen stehen (74%). Auf die Frage, wodurch der Nutzen von Evaluationen behindert wird, wurden hauptsächlich genannt: Ängste (vor der Evaluation, Veränderungen ...), missbräuchliche Verwendung der Evaluation (Ettikettenschwindel, Machtspiele ...), mangelhaftes Wollen und Widerstände gegen die Umsetzung der Evaluationsergebnisse, Interessens-, Ziel- und Wertkonflikte, "schlechte" Evaluationen (im Hinblick auf Design, Methoden, Berichtqualität, Kompetenzen der EvaluatorenInnen ...), unzureichende zeitliche, finanzielle und personelle Mittel zur Umsetzung der Ergebnisse, fehlende Entscheidungsfähigkeit bzw. -kompetenz der Stakeholder.

Uta Stockbauer

Redaktionsschluss
der nächsten Ausgabe
des SEVAL Bulletin:
31. März 2000

Impressum:
Bulletin de la
Société suisse d'évaluation;
Bulletin der Schweizerischen
Evaluationsgesellschaft

Marc Maugué
évaluanda
9 rue Cavour
1203 Genève
mmaugue@geneva-link.ch
Website: <http://www.seval.ch>

Neue Evaluationsliteratur

Clarke, Alan und Dawson, Ruth 1999.
Evaluation research. Newbury Park: Sage.
Mit Beispielen aus der Gesundheitspolitik und der
Bildungspolitik

House, Ernest R und Howe, Kenneth H. 1999.
Values in Evaluation and Social Research.
Newbury Park: Sage.
Vorgestellt werden vier Paradigmen zur Behandlung von
Wertfragen.

Carol H. Weiss (1998): *Evaluation*. Second Edition. Upper
Saddle River: Prentice Hall. 372 pp.
ISBN 0-13-309725-0
Carol Weiss legt mit dieser umfassend überarbeiteten
und wesentlich ergänzten Publikation eine Neuauflage
des Klassikers aus dem Jahre 1972 vor. Ein zentrales
Buch der Evaluation, jetzt wieder in aktueller Form.

Hallie Preskill and Rosalie Torres (1999):
Evaluative Inquiry for Learning Organizations. Thousand
Oaks: Sage. 218 pp. ISBN 0-7619-0453-0 (hardcover) /
ISBN 0-7619-0454-9 (paperback)
Diese Publikation verbindet Themen der Evaluation mit
solchen der Organisationsentwicklung und gibt damit
hilfreiche Hinweise zur Einbindung der Evaluation in
Organisationen jeglicher Art.

Joint comitee on standards for education evaluation,
James R. Sanders (Hrsg.) (1999): *Handbuch der Evalua-
tionsstandards*. Opladen: Leske + Budrich. 310 S.
ISBN 3-8100-1977-1
Die Evaluationsstandards des amerikanischen Joint
Committee werden in deutscher Übersetzung vorgelegt
und mit aktuellen Beiträgen zur Weiterentwicklung der
Standards, zu ihrer Anwendbarkeit und zum Vergleich
mit anderen Regelwerken im Qualitätsbereich ergänzt.

Ian Shaw (1999): *Qualitative Evaluation*. London: Sage.
226 pp. ISBN 0-7619-5690-5
Das Buch diskutiert den Einsatz qualitativer Methodik in
der Evaluation in umfassender Weise und empfiehlt sich
für alle, die qualitative Evaluationsmethoden verwenden
oder verwenden wollen.