

Zugang zu den relevanten Informationen besteht; sie birgt allerdings die Gefahr, daß „sich ohne den fremden Blick Außenstehender die Betriebsblindheit noch verstärkt, Routinen unreflektiert perpetuiert werden und die Selbstrechtfertigung Triumphe feiert« (HEINER 1996, S. 43). Trotz aller Nachteile bietet dieser Ansatz maßgebliche Chancen zur Veränderung. Eine denkbare Verbindung der beiden Ansätze ist beispielsweise ein Dreischritt aus Fremdevaluation, Selbstevaluation und Begleitung/Moderation der Selbstevaluation durch die außenstehenden Evaluatoren. Durch ein solches Vorgehen könnten Fachkräfte nach und nach Evaluationsmethoden und -kriterien erlernen, übernehmen und schließlich eigenständig fortführen.

Auf der Basis der Nutzenerwartungen des Verbandes entwickelte die universitäre Projektgruppe einen Evaluationsansatz, der die Offenheit der Fragestellung, die heterogene Struktur des Untersuchungsfeldes und das Ziel der Qualitätsentwicklung berücksichtigen sollte: Die Evaluation war formativ und damit entwickelnd-begleitend ausgelegt: In der Tradition der Aktions- und Handlungsforschung (vgl. LEWIN 1963, MOSER 1977) wurde dabei von der Annahme ausgegangen, daß in erster Linie die in der sozialen Praxis tätigen Fachkräfte die Experten für ihre eigene Arbeit sind. Daraus resultierte, daß in der Evaluation auf standardisierte Erhebungsinstrumente verzichtet wurde; Informationen wurden hauptsächlich mittels strukturierter Interviews erhoben. Damit sollte Informationsverzerrungen vorgebeugt werden, die durch stark vorstrukturierte Evaluationsansätze oft nicht zu vermeiden sind. Auch im Hinblick auf die Akzeptanz der Untersuchungsergebnisse sollte dieses Vorgehen Vorteile bringen.

Eine so konzipierte formative Evaluation gilt dann als valide, wenn eine Übereinkunft zwischen den Evaluatoren und den Mitarbeitern hinsichtlich der Berichterlegung hergestellt werden konnte, wenn also alle Beteiligten den Evaluationsprozeß durch die Berichterlegung als angemessen dargestellt sehen (vgl. WOTTAWA & THIERAU

1990, S. 56). Durch eine solche Konsensbildung wird es wahrscheinlicher, daß die Evaluationsergebnisse umgesetzt werden und nicht als „Produkte aus dem Elfenbeinturm« für immer zwischen zwei Buchdeckeln verschwinden.

Die Berichterlegung beruhte tendenziell auf einem Austausch zwischen Evaluatoren und Mitarbeitern und wurde durch Diskussionen und Treffen organisiert. Daß sich aufgrunddessen das Untersuchungsfeld während des Erhebungsprozesses fortwährend veränderte, wurde nicht nur in Kauf genommen, sondern war ausdrückliches Ziel eines kooperativen Entwicklungsprozesses. Die Fachkräfte sollten nicht nur Datenbeschaffer sein, sondern sich zu gleichberechtigten Mitarbeitern der Evaluation entwickeln; daraus resultierte, daß einerseits die Mitarbeit auf freiwilliger Basis organisiert wurde; andererseits war der Erfolg der Evaluation maßgeblich von der aktiven Mitarbeit der Fachkräfte abhängig.

Die universitäre Evaluationsgruppe sollte erste Erhebungen konzipieren und durchführen, moderieren, kritisch nachfragen, Widersprüche aufzeigen, die so erhaltenen Informationen zusammenfassen und an das Untersuchungsfeld zurückmelden, um so nach und nach die Fachkräfte aktiv in das Evaluationsgeschehen einzubinden. Ziel war, den Fachkräften durch die Evaluation Instrumente zur Verfügung zu stellen, die zur methodischen Selbstkontrolle, zur Aufklärung, zur Qualifizierung und zur Innovation der eigenen Arbeit dienen (vgl. auch VON SPIEGEL 1994, BMFSFJ 1996 1-3).

Daß eine aktive Einbindung der Fachkräfte nicht in allen Bereichen erreicht werden konnte, hatte vielfältige Gründe: Evaluation hatte in den Institutionen noch keine Tradition. Zum Teil verhinderten individuelle und persönliche Barrieren eine intensivere Zusammenarbeit, zum Teil bestanden strukturelle Hinderungsgründe wie die Nichtverfügbarkeit von Ressourcen und Kapazitäten, durch die eine offene am Diskurs orientierte Zusammenarbeit