

**311-001**

## **DGUV Grundsatz 311-001**

### **Leitpapier zur Evaluation**

Grundverständnis in der  
gesetzlichen Unfallversicherung

## Impressum

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)  
Glinkastraße 40  
10117 Berlin  
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

Sachgebiet Evaluation des Fachbereichs Organisation von  
Sicherheit und Gesundheit (FB ORG) der DGUV

Ausgabe: Februar 2022

Satz und Layout: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V., Berlin

Bildnachweis: Abb. 1 und 2 @ DGUV;  
Zirkel in Abb. 2: ©bloomline – stock.adobe.com

Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.  
Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit  
ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Versand: Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter  
[www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) Webcode: p311001

# **Leitpapier zur Evaluation**

Grundverständnis in der gesetzlichen Unfallversicherung

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
1 Präambel.....	5
2 Definition .....	6
3 Abgrenzung von Evaluation zu anderen Begriffen.....	7
4 Gegenstände von Evaluationen.....	8
5 Zweck/Hintergrund von Evaluationen.....	10
6 Arten von Evaluationen .....	13
7 Vergleichsmaßstäbe für Evaluationen .....	16
8 Logische Modelle für Evaluationen .....	18
9 Ablauf einer Evaluation .....	20
Literatur .....	26
Weiterführende Literatur der DGUV.....	27

# 1 Präambel

Die gesetzliche Unfallversicherung hat vielfältige Präventionsangebote entwickelt, die für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit sorgen. Entscheidend für eine systematische betriebliche und überbetriebliche Präventionsarbeit ist, dass Präventionsmaßnahmen wirksam sind. Sie sollen die Zielgruppen erreichen und von diesen erfolgreich angewandt, genutzt bzw. umgesetzt werden. Diese Überprüfung der Nutzung und Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen erfolgt durch Evaluationen.

Das „Leitpapier zur Evaluation“ ist ein gemeinsames Grundverständnis zur Evaluation von Präventionsmaßnahmen in der gesetzlichen Unfallversicherung, um insbesondere

- den Begriff Evaluation einheitlich zu verwenden und von anderen Begriffen abzugrenzen,
- Zwecke von Evaluationen festzulegen und zu beschreiben,
- einen standardisierten Ablauf von Evaluationen zu unterstützen,
- die Qualität von Evaluationen zu verbessern.

Das Grundverständnis stellt eine Orientierung für Evaluationen in der gesetzlichen Unfallversicherung dar. Darauf aufbauend kann eine Evaluationskultur der Unfallversicherungsträger entwickelt werden. Vertieft wird dieses Grundverständnis durch die [DGUV Information 211-043 „Gute Praxis der Evaluation von Präventionsmaßnahmen“](#), in der insbesondere häufig genutzte Evaluationsmodelle und der Ablauf von Evaluationen ausführlich beschrieben werden.

## 2 Definition

Evaluation im allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet die sachgerechte Bewertung oder Beurteilung von Sachverhalten, Prozessen, Gegenständen oder Organisationseinheiten.

*Evaluation im wissenschaftlichen Sinne ist die „explizite und systematische Verwendung [sozial-]wissenschaftlicher Forschungsmethoden zur Beschreibung und Bewertung bestimmter Gegenstände oder Maßnahmen hinsichtlich Zielsetzung und Planung, Einrichtung und Durchführung sowie Wirksamkeit und Effizienz.“ [1]*

Evaluation in der Prävention ist somit nicht nur die systematische Untersuchung der Wirksamkeit und Effizienz einer Präventionsmaßnahme (zum Beispiel Programme, Projekte, Leistungen, Rechtsvorschriften) mit wissenschaftlichen Methoden. Sie kann auch die Maßnahmenentwicklung, -implementierung und -durchführung in den Fokus nehmen und somit eine vorausschauende oder begleitende Beurteilung und Weiterentwicklung der zu evaluierenden Präventionsmaßnahme umfassen. Dabei beruhen die erzielten Ergebnisse und Schlussfolgerungen auf empirisch gewonnenen, beobachteten und/oder gemessenen Daten, sind nachvollziehbar sowie reproduzierbar und werden anhand zuvor festgelegter messbarer Ziele bewertet.

### 3 Abgrenzung von Evaluation zu anderen Begriffen

Es gibt eine Reihe von Begriffen, die oft fälschlicherweise als Synonyme für Evaluation verwendet werden. Dazu zählen beispielsweise Controlling, Benchmarking, Qualitätssicherung, (Lern-)Erfolgskontrolle, Rückmeldung, Befragung, Statistik, Analyse, Test und Bewertung. Einige dieser Begriffe bezeichnen jedoch eher Evaluationsmethoden (zum Beispiel (Lern-)Erfolgskontrolle, Rückmeldung/Feedback, Befragung). Andere sind Methoden zur Datenanalyse in Evaluationen (zum Beispiel Statistik, Test). Wieder andere sind Instrumente zur Vorbereitung zielsetzungsge-rechter Entscheidungen, bei denen Evaluation ein Bestandteil sein kann (zum Beispiel Controlling, Balanced Scorecard, Benchmarking) oder dienen der Qualitätssicherung (zum Beispiel Audit).

Darüber hinaus kann eine Evaluation – muss allerdings nicht – Bestandteil eines (Forschungs-)Projekts sein. Ob ein Projekt eine Evaluation umfasst, hängt von dessen Zielsetzung ab.

Grundsätzlich abzugrenzen ist der Evaluationsbegriff allerdings von der Aufsichtstätigkeit: Hierbei handelt es sich nicht um eine Evaluation, sondern um eine hoheitliche Aufgabe, die eher mit einem Audit vergleichbar ist, bei dem eine Überprüfung der betrieblichen Situation durch eine vom Betrieb unabhängige Person erfolgt.

# 4 Gegenstände von Evaluationen

Die Unfallversicherungsträger setzen unterschiedliche Präventionsmaßnahmen um. Die Schrift [„Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung“](#) [2] bietet eine praxisorientierte Übersicht (vgl. Abbildung 1).

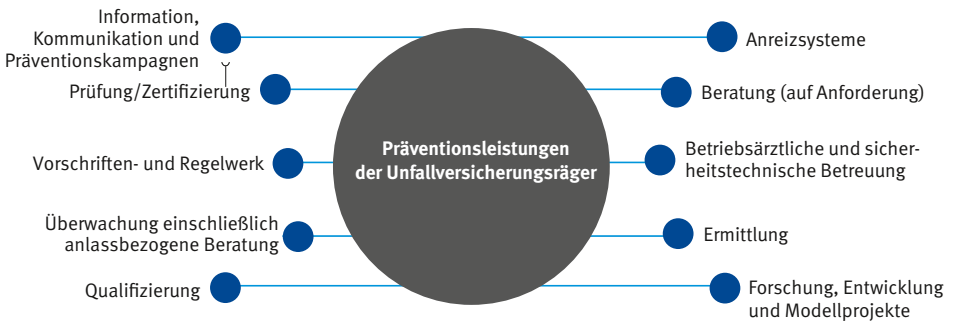


Abb. 1 Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger

Die einzelnen Produkte oder Maßnahmen dieser Präventionsleistungen sind Gegenstand von Evaluationen in der gesetzlichen Unfallversicherung. Im Bereich der *Qualifizierung* ermitteln Evaluationen zum Beispiel die Qualität von Schulungen und das Ausmaß des erfolgten Bildungstransfers. Evaluationen untersuchen ebenfalls, wie *Vorschriften und Regeln* der gesetzlichen Unfallversicherung umgesetzt werden. So ist die DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ ein prominentes Evaluationsbeispiel. Auch Maßnahmen der Präventionsleistung *Information, Kommunikation und Präventionskampagnen* sind häufige Evaluationsgegenstände.

Um ihre Zielerreichung zu überprüfen, werden in der Prävention sowohl einzelne als auch komplexe Maßnahmen evaluiert. Welche spezifischen Ziele im Einzelnen mit einer Maßnahme angestrebt werden (zum Beispiel Bekanntheitsgrad, Relevanz für betriebliche Aktivitäten) kann je nach Unfallversicherungsträger, Branche und Anlass für die Projektierung einer solchen Maßnahme unterschiedlich sein.



Angesichts begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen der Unternehmen, Dienstleistenden und Unfallversicherungsträger ist der Nachweis über die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen besonders wichtig. Evaluation dient in diesem Kontext als zentrales Instrument zur Steuerung und Qualitätssicherung.

# 5 Zweck/Hintergrund von Evaluationen

Evaluationen machen Prozesse transparent, dokumentieren Prozesse und Wirkungen von Präventionsmaßnahmen und zeigen Zusammenhänge auf. Somit verfolgt eine Evaluation eine oder mehrere der folgenden Funktionen:

*Erkenntnisgewinn:* Die Evaluation zeigt mithilfe wissenschaftlicher Methoden auf, ob neu entwickelte oder modifizierte Maßnahmen hinsichtlich der Zielerreichung wirksam sind.

*Optimierung:* Die Evaluation ermittelt die Stärken und Schwächen der Maßnahme, wie sich diese steigern bzw. beseitigen lassen, und ob die Maßnahme modifiziert werden sollte.

*Bewertung und Entscheidung:* Die Evaluation ermöglicht die Bewertung einer Maßnahme und erleichtert damit die Entscheidungsfindung, ob eine bestimmte Maßnahme gefördert, weiterentwickelt oder eingestellt wird bzw. ob andere Maßnahmen erforderlich sind, um die gewünschten Ziele zu erreichen.

*Kontrolle:* Die Evaluation überwacht die Durchführung einer Maßnahme und zeigt auf, ob die Umsetzung korrekt erfolgte und ob sie zu ihrer intendierten Wirkung führt.

*Legitimation:* Die Evaluation rechtfertigt den Einsatz von Maßnahmen und entsprechender Ressourcen durch den Nachweis ihrer Effektivität.

Eine Evaluation ist kein Selbstzweck, sondern Bestandteil einer Präventionsmaßnahme. Evaluationen können sich an den Zielen oder an der Durchführung einer Maßnahme orientieren und beantworten eine oder mehrere zuvor festgelegte Fragestellungen. Die Ziele der Maßnahme müssen operationalisierbar und messbar formuliert und festgelegt sein. Die jeweiligen Funktionen einer Evaluation müssen vor Beginn geklärt werden.

Der Nutzen der Evaluation von Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger kann darin liegen, dass

- Wirkungen von Präventionsmaßnahmen geprüft und dokumentiert werden,
- zusätzlich unbeabsichtigte Wirkungen von Präventionsmaßnahmen erkannt und bewertet werden,
- die Selbstverwaltung und die Öffentlichkeit über die Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen informiert werden können,
- neue oder bestehende Präventionsmaßnahmen verbessert werden können,
- Alternativen zu Präventionsmaßnahmen ermittelt werden können,
- durch eine transparente Evaluation ein Lernprozess aller Beteiligten in Gang gesetzt werden kann,
- Argumente zur Begründung von Präventionsmaßnahmen zusammengetragen werden können,
- Hinweise auf notwendige Anpassungen an globale Entwicklungen, Trends oder technische Entwicklungen und
- Informationen zur weiteren strategischen Steuerung der Prävention, inklusive der personellen und finanziellen Ressourcen, gewonnen werden können.

Damit die Funktionen von Evaluationen erreicht werden können, orientiert sich Evaluation an anerkannten Qualitätsstandards (angelehnt an die Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation) [3]. Die folgenden vier Eigenschaften (Standards) sollte grundsätzlich jede Evaluation aufweisen:

*Nützlichkeit:* Evaluation sollte sich immer am Evaluationszweck und dem Informationsbedarf der Nutzerinnen und Nutzer orientieren. Es ist zu klären, warum evaluiert wird und wie die Evaluationsergebnisse genutzt werden sollen. Die Evaluation wird transparent und nachvollziehbar durchgeführt.

*Durchführbarkeit:* Das Vorgehen entspricht einem angemessenen Verhältnis von Aufwand und Nutzen und wird auf eine Art und Weise kommuniziert, mit der eine möglichst hohe Akzeptanz aller Beteiligten erreicht wird.

*Fairness:* Die Evaluation berücksichtigt individuelle Rechte sowie die Fairness für alle Beteiligten und wird neutral und objektiv durchgeführt.

*Genauigkeit:* Das Messinstrument beziehungsweise die Methode der Evaluation sollte zuverlässige (reliable) und gültige (valide) Informationen liefern. Der Evaluationsgegenstand muss klar definiert und der Kontext, in dem eine Maßnahme durchgeführt wird, hinsichtlich aller bekannter Faktoren, die die Maßnahmendurchführung beeinflussen können, bekannt und analysiert sein.

# 6 Arten von Evaluationen

Es gibt unterschiedliche Arten von Evaluationen. Sie werden in Abhängigkeit von den jeweiligen Rahmenbedingungen bei Vorhaben häufig miteinander kombiniert, um den konkreten Fragestellungen gerecht zu werden. Die nachfolgenden Kriterien können in Anlehnung an Bortz und Döring [4] bei der Beschreibung der Evaluationsarten unterschieden werden:

- die Rollenverteilung zwischen den Evaluierenden und den Evaluierten,
- die Funktionen von Evaluationen,
- die Aspekte eines Evaluationsgegenstandes, die zu einem bestimmten Zeitpunkt untersucht werden,
- die in der jeweiligen Evaluation genutzte Art der Datenerhebung und -auswertung.

Vertiefende Informationen finden sich in der [DGUV-Information 211-043 „Gute Praxis der Evaluation von Präventionsmaßnahmen“](#). Im folgenden Abschnitt werden verschiedene, häufig verwendete Arten von Evaluationen vorgestellt.

## Interne und externe Evaluation

Abhängig von der *Rolle der Evaluatorinnen und Evaluatoren* lassen sich interne von externen Evaluationen unterscheiden. *Selbstevaluation und interne Evaluation* liegen vor, wenn die Bewertung von Personen vorgenommen wird, die selbst auch an der Gestaltung der Präventionsmaßnahme beteiligt sind oder aus derselben Institution kommen. Beispielsweise setzt das Kampagnenteam der DGUV die Kampagne um; das Evaluationsteam der DGUV evaluiert die Kampagne. Arbeitet das Evaluationsteam der DGUV auch an der Gestaltung der Kampagne aktiv mit, handelt es sich um eine *Selbstevaluation* als Spezialfall der internen Evaluation. Von *externer Evaluation (Fremdevaluation)* wird gesprochen, wenn Fachleute, die nicht zum Unternehmen oder der Institution gehören, mit der Beschreibung und Bewertung beauftragt sind. Externe mit Evaluation beauftragte Personen verfügen durch ihre Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Evaluationsprojekten häufig über vielfältige Erfahrungen, sind neutral und bringen neue Sichtweisen ein. Interne Evaluatorinnen und Evaluatoren kennen den eigenen strukturellen Aufbau, die Präventionsthemen und -maßnahmen sowie die Zielgruppen besser und können so leichter wichtige

Detailaspekte erkennen. In der Praxis sind beide Vorgehensweisen gleichermaßen zulässig und anerkannt.

### Formative und summative Evaluation

Hinsichtlich ihrer Funktionen können formative und summative Evaluationen differenziert werden. Eine *formative Evaluation*, auch Prozessevaluation genannt, erfolgt während der Entwicklung und Durchführung einer Präventionsmaßnahme. Durch diese begleitende Evaluation werden die Durchführung der Präventionsmaßnahme sowie deren Wirkungen fortlaufend kontrolliert. Es werden Stärken und Schwächen identifiziert und wenn nötig Veränderungen initiiert. Die formative Evaluation wird zur kontinuierlichen Verbesserung eines Maßnahmenkonzepts und seiner Umsetzung angewandt sowie zur Identifikation von Wirkungsketten. Sie übernimmt somit eine Optimierungsfunktion.

Die *summative Evaluation* erfüllt demgegenüber eine Kontroll- und Legitimationsfunktion. Es werden die Eigenschaften der fertigen Dienstleistung bzw. deren Folgen, der Erfolg oder die Effizienz einer Präventionsmaßnahme bewertet.

Eine Ergänzung der summativen Evaluation um die formative Evaluation ermöglicht die Erfassung des Kontexts einer Präventionsmaßnahmenabwicklung. Evaluatoreninnen und Evaluatoren können in der summativen Evaluation gefundene Effekte leichter interpretieren, da sie den Einfluss gegebenenfalls vorhandener Störgrößen auf die gefundenen Effekte besser abschätzen können als beim Verzicht auf eine formative Evaluation.

## Globale und analytische Evaluation

Bei einer *globalen Evaluation* wird der Fragestellung oder dem Evaluationsgegenstand eine einzige Beurteilung zugeordnet. Ein Beispiel für eine globale Evaluation ist eine Zufriedenheitsabfrage am Ende eines Seminars.

Eine *analytische Evaluation* liegt vor, wenn auch Einzelheiten des Evaluationsgegenstands bewertet werden. Dabei lassen sich sowohl Komponenten (zum Beispiel die Vorbereitung einer Maßnahme) als auch Dimensionen (zum Beispiel die Schwierigkeit der Maßnahme) herausgreifen.

## Input-, Output-, Outcome- und Impact-Evaluation

Bei *Input- bzw. Strukturevaluationen* werden persönliche, materielle und organisatorische Ressourcen bewertet, die den Verantwortlichen zur Verfügung stehen und in ein Programm investiert werden. In der Prävention gelten die Trägerschaft, die Projektorganisation, die organisatorische und personelle Vernetzung, die gegebene Organisationsstruktur, die Qualifikation der Mitarbeitenden, der Leistungsauftrag sowie die finanziellen und personellen Ressourcen als mögliche Indikatoren.

Eine *Output-Evaluation* meint hingegen die Beschreibung oder Untersuchung der zählbaren Dienstleistungen und Produkte (Outputs) eines zu evaluierenden Programms, über das spezifische Wirkungen erreicht werden sollen (zum Beispiel die Outputs/Komponenten einer Präventionskampagne).

Als *Outcome-Evaluation* wird eine Untersuchung der Auswirkungen (Outcomes) eines Evaluationsgegenstands auf der Ebene der Zielgruppe verstanden.

Von *Impact-Evaluation* spricht man, wenn eine Evaluation die Wirkung einer Maßnahme hinsichtlich betrieblich relevanter Kennzahlen oder auf gesellschaftlicher Ebene betrachtet.

# 7 Vergleichsmaßstäbe für Evaluationen

Vergleichsmaßstäbe können dabei helfen, die Evaluationsergebnisse von Präventionsmaßnahmen einzuordnen und zu bewerten. Diese Vergleichsgrößen bieten damit in der Planungsphase eine Orientierung bei der Entwicklung des Evaluationskonzepts und in der Abschlussphase eine Hilfe bei der Interpretation der Ergebnisse.

In Anlehnung an Schmidt [5] können die Vergleichsmaßstäbe in vier Referenzgrößen unterteilt werden. Diese sind nicht trennscharf, denn sie können einzeln oder kombiniert herangezogen werden:

*Vergleich mit anderen Präventionsmaßnahmen:* Evaluationsergebnisse zur Durchführung oder Wirksamkeit einer Präventionsmaßnahme werden mit Ergebnissen ähnlicher Präventionsmaßnahmen verglichen. Es wird keine absolute Bewertung durchgeführt, sondern eine relative. Beispiel: Die Zufriedenheit mit dem Seminar x und die Bewertung des Transfererfolgs von Seminar x wird mit den Ergebnissen zur Zufriedenheit mit dem Seminar y und dem Transfererfolg von Seminar y verglichen.

*Vergleich zwischen angestrebten Zielen und Zielerreichung:* Die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahme wird daran festgemacht, ob die Ziele der Präventionsmaßnahme erreicht wurden. Beispiel: Ob eine Präventionskampagne erfolgreich war, wird danach beurteilt, inwieweit die Kampagnenziele, die vor Beginn der Kampagne im Fachkonzept festgeschrieben wurden, erreicht wurden.

*Vergleich von Ergebnissen zu unterschiedlichen Messzeitpunkten:* Es werden zu verschiedenen Messzeitpunkten, zum Beispiel vor, während und unmittelbar nach Abschluss sowie Monate nach Abschluss der Durchführung einer Präventionsmaßnahme Daten erhoben, die dann miteinander verglichen werden können. Hier lässt sich der relationale Fortschritt ermitteln. Beispiel: Die Befragung zu einer neuen Ausbildung erfolgt vor Beginn der Ausbildung, zwischen den Ausbildungsmodulen, am Abschluss der Ausbildung und acht Monate nach Ausbildungsende. Es werden jeweils die gleichen Daten erhoben, sodass Veränderungen bei den Teilnehmenden, beispielsweise bezüglich ihrer Kompetenz und ihrer Fertigkeiten, identifiziert werden können.



*Vergleich mit normativ gesetzten oder auf Basis theoretischer Modelle abgeleiteter Qualitätsstandards:* Es wird ermittelt, ob eine Präventionsmaßnahme normativ gesetzte oder aus theoretischen Modellen abgeleitete Qualitätsstandards erreicht. Normative Standards sind bei solchen Präventionsmaßnahmen bedeutsam, bei denen es um Normierung bzw. die Gewährleistung von Standards geht. Beispiel: In Vorschriften der gesetzlichen Unfallversicherung sind bestimmte Normen festgeschrieben. Mittels Evaluation kann festgestellt werden, ob bei der Umsetzung einer Vorschrift in Unternehmen diese Normen erreicht werden. Theoretische Modelle dienen als Strukturierungshilfe, welche die Ableitung der Evaluationskriterien und des Evaluationsdesigns anleiten. Beispiel: Die Evaluation eines Seminars wird am Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick [6] geplant. Damit werden die Zufriedenheit, der Lernerfolg, die Verhaltensveränderung und die Effekte im Betrieb gemessen.

# 8 Logische Modelle für Evaluationen

Präventionsmaßnahmen werden durchgeführt, weil durch sie eine Veränderung erwartet wird. Durch die Veränderung sollen bestimmte Ziele erreicht und dadurch eine Wirkung erzeugt werden. Die Wirkung der Maßnahme entsteht in der Regel schrittweise über verschiedene Stufen oder Schritte einer Wirkungskette. Wirkungsketten lassen sich mit sogenannten logischen Modellen beschreiben. Logische Modelle tragen dazu bei, das Ausmaß einer Veränderung, welches durch die Maßnahme erreicht werden kann, realistisch einzuschätzen.

## Logische Modelle

- stellen komplexe Zusammenhänge übersichtlich dar,
- verdeutlichen, mit welchen Mitteln, Maßnahmen, Produkten oder Dienstleistungen über welche Zwischenresultate (Stufen/Schritte/Verkettungen) eine maßnahmeninduzierte Veränderung (Projektziel) erreicht werden soll,
- beschreiben damit die expliziten und impliziten Annahmen über die Wirkungsweise einer Maßnahme und
- bilden den zeitlichen Wirkungsverlauf ab.

Ein logisches Modell ist ein wichtiger Bestandteil im Evaluationskonzept. Es ist fundamental für die statistische Überprüfung des Verlaufs und der Wirkungsweise einer Präventionsmaßnahme sowie für das Analysieren und Verstehen von geglückter oder missglückter Zielerreichung. Logische Modelle erhöhen die Qualität einer Evaluation, sollten immer grafisch abgebildet werden und selbsterklärend sein. So können sie als Kommunikationsgrundlage dienen.

Im Vergleich zu Evaluationsmodellen beschränken sich logische Modelle auf konkrete Annahmen über die stufen- oder etappenweise Wirkung einer Maßnahme. Evaluationsmodelle sind in der Regel umfassender und beziehen oft auch planerische, vorbereitende Maßnahmen sowie die Betrachtung des Kontexts mit ein.

Für die Entwicklung von logischen Modellen bieten sich zwei Wege an:

1. Für eine Reihe von Präventionsmaßnahmen lassen sich logische Modelle in der Forschungsliteratur finden. Sie dienen als Grundlage und lassen sich sowohl auf die Wirksamkeits- als auch auf die Qualitätsmessung von Präventionsmaßnahmen anwenden und können spezifisch angepasst werden.
2. Findet sich kein passendes Modell für eine Präventionsmaßnahme in der Forschungsliteratur, ist ein zweiter Weg, eigene Annahmen über die Wirkungsweise einer Präventionsmaßnahme anzustellen, ein Wirkungsmodell zu erarbeiten und in der Projektgruppe zu diskutieren.

Oftmals lassen sich logische Modelle nicht maßstabsgetreu in die Praxis übertragen. Sie bieten einen Leitfaden zur Vorgehensweise oder lassen sich unter bestimmten Aspekten mit anderen Modellen kombinieren.

## 9 Ablauf einer Evaluation

Evaluationen werden von Expertinnen und Experten durchgeführt und/oder begleitet, die über die folgenden Kompetenzen verfügen:

- methodische und fachliche Kompetenz,
- Grundlagenwissen zu Sicherheit und Gesundheit,
- Erfahrungen hinsichtlich deskriptiver und analytischer statistischer Verfahren.

Die Evaluatorinnen und Evaluatoren sind für den kompletten Ablauf der Evaluation verantwortlich – von der Klärung der Ziele über die Erstellung eines Evaluationskonzepts und dessen Umsetzung bis hin zur Bewertung und Darstellung der Ergebnisse. Die Evaluation sollte so früh wie möglich bei der Maßnahmenkonzeption berücksichtigt werden, ist aber inhaltlich und möglichst personell von der Konzeption der Maßnahme zu trennen. Das Evaluationskonzept wird erarbeitet, wenn Ziele, Intention und Inhalte der Präventionsmaßnahme weitestgehend feststehen.

Grundlage einer Evaluation ist die Evaluationsplanung anhand eines Evaluationskonzepts. Das Evaluationskonzept bereitet die komplette Evaluation vor, indem zunächst grundsätzliche Fragen beleuchtet werden. Hierzu sollten die in der Abbildung 2 dargestellten Punkte berücksichtigt werden.

Zur Erstellung des Evaluationskonzepts ist es erforderlich, den Evaluationsgegenstand genau zu kennen und zu ermitteln, welche Ziele damit erreicht, welche Veränderungen bei welcher Zielgruppe bewirkt werden sollen und was über den Evaluationsgegenstand herausgefunden werden soll. Damit wird das Erkenntnisinteresse ermittelt. Um das Evaluationskonzept zu erstellen, müssen Evaluatorinnen und Evaluatoren umfangreiche Informationen einholen und entsprechende Fragen stellen. Als Hilfsmittel kann hierfür die [☞ Checkliste zur Auftragsklärung](#) verwendet werden.

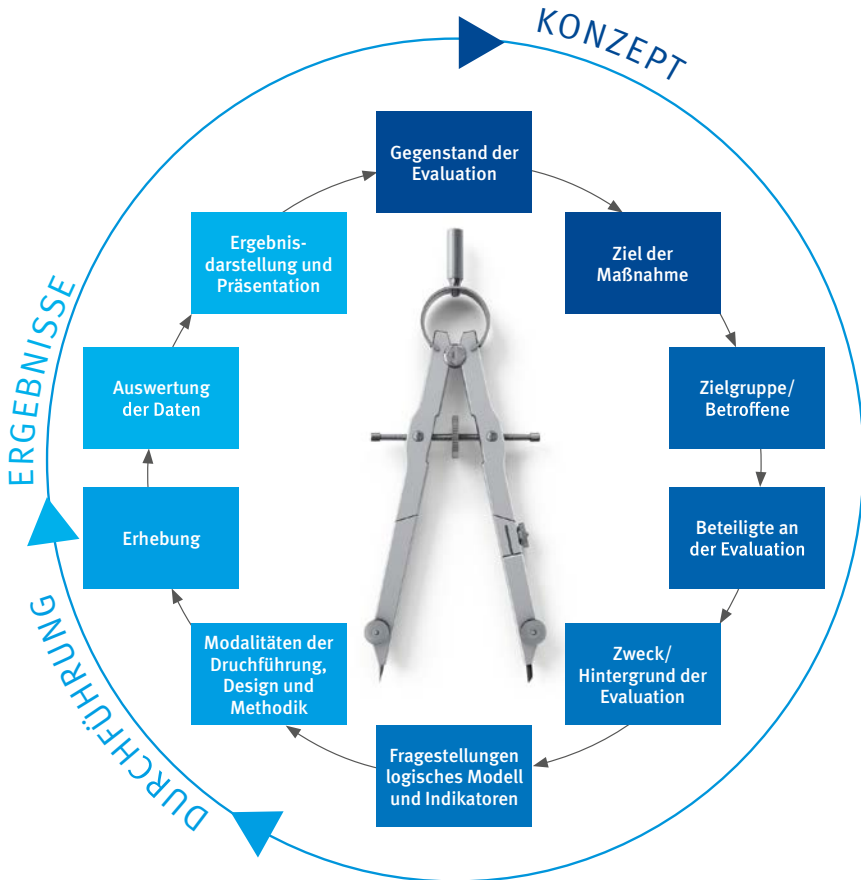


Abb. 2 Ablauf einer Evaluation

Auf Basis der gewonnenen Informationen wird das Evaluationskonzept ausgearbeitet. Dabei werden die Fragestellungen finalisiert, es wird ein logisches Modell aufgestellt und Indikatoren abgeleitet. Des Weiteren muss festgelegt werden, mit welchen Evaluationsmethoden die Evaluation durchgeführt wird, so dass die Fragestellungen beantwortet werden können. Einen Überblick über unterschiedliche Methoden für die Evaluation von Präventionsmaßnahmen und eine Unterstützung bei der Auswahl der geeigneten Methode(n) bietet [☞ „Der Methodenkoffer – Eine Sammlung von Methoden zur Anwendung in Evaluationen“](#). Auch muss entschieden werden, welches Evaluationsdesign zielführend ist. Schließlich werden – soweit möglich – Festlegungen zur Datenerhebung und -auswertung getroffen sowie Art und Zeitpunkt der Ergebnispräsentation ermittelt.

Eine häufig zu evaluierende Präventionsleistung bei den Unfallversicherungsträgern sind die Qualifizierungsmaßnahmen. Der in Abbildung 2 dargestellte Prozessablauf soll deshalb im Hinblick auf die Evaluation eines Seminars zum Thema „Rücken-fit am Arbeitsplatz“ beispielhaft erläutert werden:

### **1. Gegenstand (Maßnahme, Produkt, Projekt) der Evaluation**

Das Seminar „Rücken-fit am Arbeitsplatz“ setzt sich aus drei Modulen à drei Tagen zusammen. Inhalte sind: theoretische Grundlagen, Kennen und Anwenden von verhältnis- und verhaltenspräventiven Einzelmaßnahmen zur Förderung der individuellen Rückengesundheit.

### **2. Ziele des Gegenstands**

Muskel-Skelett-Erkrankungen sind eine der Hauptursachen von Arbeitsunfähigkeit und daher für die Unternehmen mit hohen Kosten verbunden. Ziel des Seminars „Rücken-fit am Arbeitsplatz“ ist der Wissenserwerb zum Thema Rückengesundheit sowie das Kennen und Anwenden von Handlungsstrategien zur Prävention von Muskel-Skelett-Beanspruchungen. Insgesamt soll die Gesundheitskompetenz der Teilnehmenden erhöht und das allgemeine Wohlbefinden und die individuelle Rückengesundheit gesteigert werden.

### 3. Zielgruppe/Betroffene des Gegenstands

Zielgruppe der Maßnahme „Rücken-fit am Arbeitsplatz“ sind Beschäftigte in Berufen, die durch Rückenbelastungen gekennzeichnet sind. Konkret sind es davon diejenigen, die am Seminar teilnehmen. Die Seminarteilnehmenden sollen verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen im Betrieb erlernen, anwenden und im besten Fall auch an Kolleginnen und Kollegen weitergeben (Nebenwirkung). Die Zielgruppe wird über die aktive Teilnahme am Seminar erreicht.

### 4. Beteiligte an der Evaluation

Beteiligte können sein: Der/die Auftraggebende, der/die aufgrund der Evaluationsergebnisse entscheiden möchte, ob das Seminar weitergeführt oder verändert werden soll, die Fachabteilung, die das Seminar entwickelt hat und die Dozentinnen bzw. Dozenten, die das Seminarkonzept umsetzen. Nutzerinnen und Nutzer sind neben dem bzw. der Auftraggebenden, zum Beispiel auch die Fachabteilungen, die bei der erneuten Konzeption eines Rückentrainings die Evaluationsergebnisse berücksichtigen können.

Im Beispiel des Seminars kann zur Evaluation eine Vollerhebung vorgenommen werden, das heißt, in der Evaluation kann auf alle Seminarteilnehmenden und damit die Grundgesamtheit zurückgegriffen werden.

### 5. Zweck/Hintergrund der Evaluation

In unserem Beispiel soll die Evaluation zum einen Stärken und Schwächen des Seminarkonzepts identifizieren (formative Evaluation). Die Evaluation verfolgt somit den Zweck einer Optimierung. Zum anderen soll die Wirksamkeit des Seminars ermittelt werden (summative Evaluation). Dies dient dem Zweck der Legitimation. Schließlich soll das Treffen einer Entscheidung ermöglicht werden, nämlich ob das Seminar weitergeführt werden soll (Entscheidungsfunktion).

### 6. Ermittlung von Fragestellungen der Evaluation, logischem Modell und Indikatoren

Zur Evaluation von Seminaren wird als zugrundeliegendes Modell häufig das Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick [6] eingesetzt. Auf Basis des jeweiligen Modells können die Fragestellungen und Indikatoren abgeleitet werden. Im Folgenden werden einige mögliche Indikatoren anhand des Vier-Ebenen-Modells von Kirkpatrick beschrieben:

- Reaktionsebene: Zufriedenheit mit der Maßnahme
- Lernerfolgsebene: Wissenszuwachs, Akzeptanz und Bereitschaft, die Maßnahme anzuwenden
- Verhaltensebene: qualitative und quantitative Anwendung der Maßnahme, einschränkende Rahmenbedingungen
- Gesamtergebnis: Wohlbefinden der Teilnehmenden, Häufigkeit der Rückenbeschwerden, Arbeitsbedingungen im Betrieb und betriebliche Kennzahlen (zum Beispiel Fehlzeiten)

### 7. Modalitäten der Durchführung: Design und Methodik

Zur Evaluation von Qualifizierungsmaßnahmen hat sich die Methode der schriftlichen Befragung bewährt. Die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer erhalten vorher, unmittelbar nach dem Seminar und drei Monate später jeweils einen Fragebogen (Prä-Post-Messung mit Follow-Up ohne Kontrollgruppe). Es werden in diesem Fall überwiegend quantitative Daten erhoben, die alle vier Ebenen des Modells von Kirkpatrick erfassen.

### 8. Datenerhebung

Zur besseren Interpretation der Ergebnisse der statistischen Tests wird prozessbegleitend dokumentiert, wie die Präventionsmaßnahmenabwicklung (= die Seminar-durchführung) abgelaufen ist, beispielsweise wie viele der angemeldeten Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer tatsächlich am Seminar teilgenommen haben. Zusätzlich werden Daten zu den Rahmenbedingungen des Seminars erhoben, zum Beispiel ob es Störungen durch äußere Faktoren gegeben hat. Die Ergebnisse der Seminarevaluation sollten bis zur nächsten Jahresplanung vorliegen, so dass Änderungen im Seminarkonzept noch rechtzeitig realisiert werden können.



## 9. Auswertung der Daten

Die schriftliche Befragung wird für die drei erhobenen Messzeitpunkte im Hinblick auf die festgelegten Indikatoren ausgewertet. Im Idealfall sollte ein Wissensanstieg nach dem Seminar erfolgen. Ein erfolgreicher Transfer in den betrieblichen Alltag ist dann erfolgt, wenn die Anzahl der angewendeten Maßnahmen im betrieblichen Alltag steigt, das Wohlbefinden der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich verbessert, die Rückenbeschwerden insgesamt weniger werden und sich die Arbeitsbedingungen im Betrieb verbessern (statistische Mittelwertwertvergleiche über die drei Messzeitpunkte). Sollten die Ergebnisse nicht wie vorhergesagt ausfallen, kann die begleitende Prozessevaluation eventuell eine Antwort geben, beispielsweise hat der Dozent bzw. die Dozentin tatsächlich zum Thema „Rücken-fit“ referiert oder ist es während der Seminare durchführung zu erheblichen Ablenkungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von außen gekommen (zum Beispiel Lärm)?

## 10. Ergebnisdarstellung und Präsentation

Die Ergebnisse der Seminarevaluation werden in einer Power-Point-Präsentation aufbereitet. Diese wird in einem Ergebnisworkshop mit allen Beteiligten (zum Beispiel Fachabteilung, Seminarleitenden) vorgestellt, und es werden Maßnahmen abgeleitet.

# Literatur

- [1] *Westermann, R.*: Merkmale und Varianten von Evaluationen: Überblick und Klassifikation. *Z. Psychol.* 210 (2002) Nr. 1, S. 4–26
- [2] Präventionsleistungen der Unfallversicherungsträger der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Berlin 2019, [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) Webcode: p012471
- [3] Standards für Evaluation. Hrsg.: Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval), Mainz 2017, [https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval\\_Standards\\_fuer\\_Evaluation\\_-\\_Erste\\_Revision\\_2016\\_.pdf](https://www.degeval.org/fileadmin/Publikationen/DeGEval_Standards_fuer_Evaluation_-_Erste_Revision_2016_.pdf), 21.09.2016 (abgerufen am 13.09.2021)
- [4] *Bortz, J.; Döring, N.*: Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Springer-Verlag, Berlin Heidelberg 2016
- [5] *Schmidt, U.*: In: 1. Fachgespräch Evaluation – „Standards setzen?!“ – Die Beiträge des Fachgesprächs, gehalten am 25. und 26. März 2010 in Dresden – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Berlin 2010, [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) Webcode: p010354 (abgerufen am 13.09.2021)
- [6] *Kirkpatrick, D. L.*: Techniques for Evaluating Training Programs. In: *Kirkpatrick, D. L.* (Hg.): More Evaluating Training Programs. Alexandria: American Society for Training and Development 1987

DGUV Information 211-043: Gute Praxis der Evaluation von Präventionsmaßnahmen in der gesetzlichen Unfallversicherung. Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Berlin 2020, [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) Webcode: p211043

Der Methodenkoffer – Eine Sammlung von Methoden zur Anwendung in Evaluationen, Hrsg.: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Berlin 2021, [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) Webcode: p021617

Checkliste zur Klärung eines Evaluationsauftrags bzw. Evaluationsprojekts. Hrsg.: Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG); Fachbereich Organisation des Arbeitsschutzes der DGUV (FB ORG), Berlin 2018, [https://www.dguv.de/medien/fb\\_org/dokumente/checkliste.pdf](https://www.dguv.de/medien/fb_org/dokumente/checkliste.pdf) (abgerufen am 13.09.2021)

## Weiterführende Literatur der DGUV

IAG Report 1/2021e: Evaluation of the ISSA Academy – using logic models, [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) Webcode: p021823

IAG Report 1/2019: Evaluation der RAG-Kampagne „SICHERHEIT! Denk daran, bevor du loslegst.“ Ein Pilotprojekt der BG RCI für die Präventionsstrategie VISION ZERO, [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) Webcode: p012834

DGUV Information 206-022: Verfahren und Methoden im Präventionsfeld „Gesundheit im Betrieb“ – Empfehlungen für Präventionsfachleute, Berlin 2019, [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) Webcode: p206022

IAG Report 5/2017: Die Evaluation der Präventionskampagne „Denk an mich. Dein Rücken“ Planung, Durchführung und zentrale Ergebnisse, [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) Webcode: p012662

IAG Report 3/2017: Evaluation in der gesetzlichen Unfallversicherung – Beispiele aus der Projektarbeit. Die Beiträge der Veranstaltungen „Fachgespräch Evaluation“ in Dresden, gehalten in den Jahren 2012, 2014 und 2016, [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) Webcode: p012627

**Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Glinkastraße 40

10117 Berlin

Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)

E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)

Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)