

UND WAS KÖNNEN WIR FÜR SIE TUN?

*Umfassende Beratung? Jedes Ganze ist nur so gut wie die
Summe seiner Details...*

Copyright © BBJ
BBJ SERVIS GmbH



MEMBER OF THE UNIT CONSULTING GROUP

Evaluationskonzept

Pro Personal



UND WAS KÖNNEN WIR FÜR SIE TUN?

*Umfassende Beratung? Jedes Ganze ist nur so gut wie die
Summe seiner Details...*

BBJ SERVIS GmbH

Beratung, Projektmanagement und
Studien in Sachsen

Geschäftsführerin: Frau Ursula Duvier

Neefestraße 88

D-09116 Chemnitz

Telefon: 0049 (0371) 381 92 0

Fax: 0049 (0371) 381 92 22

Email: duvier@bbj-sjk.de

Internet: www.unitconsulting.de

Copyright © BBJ
BBJ SERVIS GmbH



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Artikel 6 Innovative Maßnahmen





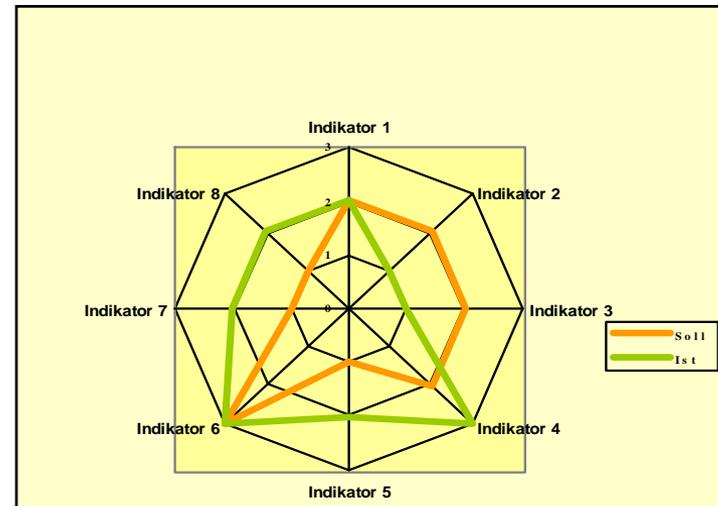
Evaluation dient der Bewertung

1. ... der Projektmaßnahmen
2. ... und Darstellung der Projektfortschritte
3. ... der effizienten Durchführung und Qualität der Projektmaßnahmen
4. ... der Relevanz der Maßnahmen
5. ... des planmäßigen Ablaufs
6. ... und Optimierung der Prozesse
7. ... der Ergebnisse und des Outputs
(Resonanz in der Region/bei den Zielgruppen)
8. ... des Gesamtprojekts



Konzept: Laufende **Begleitung und Bewertung** des Projekts

- Befragungen der Projektpartner und der Zielgruppen (KMU/Personalvermittlungen/Kommunen)
- Selbstevaluation der Projektpartner unter Anleitung anhand zu definierender Kategorien (z.B. „Prozessspinnne“ oder „Tätigkeitsbericht“) in festen Zeitabständen





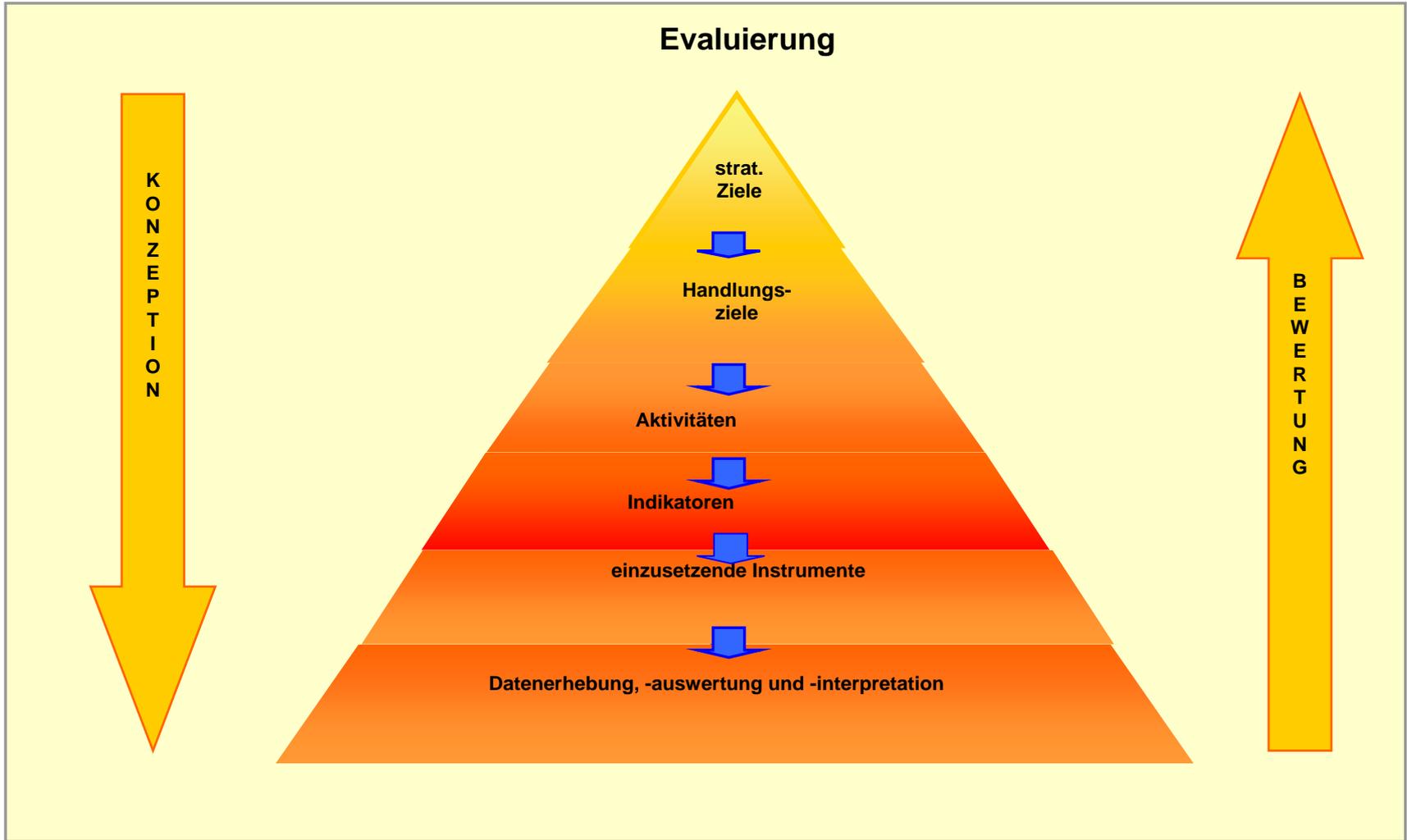
- regelmäßige Berichterstattung der Projektpartner bei den Arbeitstreffen
(**Kategorien** hierfür sind **nach Zielfindung** zu definieren)

Vorteile: **Selbstreflexion der Ziele und der durchgeführten Maßnahmen bzw. Tätigkeiten**



Vorgehen

- Festlegung eines Zielsystems in Abstimmung mit allen Projektpartnern
- Definition von Handlungszielen und –feldern der Projektpartner
- Definition von Aktivitäten der Projektpartner
- Erstellung von qualitativen und quantitativen Indikatoren zur Messung





Wichtig:

Nur solche Ziele stellen, die von der EP auch selbst erreicht werden können und nicht von Dritten abhängig sind!



Anwendung der Indikatoren

Datenerhebung in (größeren) Zeitabständen:

- 1. Ausgangs-/ Nullmessung**
- 2. Halbzeitbewertung**
- 3. Endmessung**

- ⇒ Daraus Analyse der Projektumsetzung/ -fortschritte der Partner sowie des Gesamtprojekts
- ⇒ laufende Berichterstattung an Projektpartner und Koordination
- ⇒ Daraus Ableitung von Handlungserfordernissen bzw. Korrekturen

- ⇒ Ergebnisse fließen ständig in die Dokumentation /die Bewertung des Projektes und des Innovationsgehaltes der Maßnahmen ein



Evaluation des Projekts

- Festlegen von Ansprechpartnern je Arbeitsgruppe für Evaluation (in Absprache mit Koordinator –

T-Projektverantwortlicher/Mitarbeiter/Verwaltung)

- Messung anhand der Meilensteine durch Befragungen, Auswertung von Materialien, Berichten usw.



Zielsystem

S – **Spezifisch** (genaue Zielangabe für ein Ergebnis)

M – **Messbar** (Kontrollkriterien, Quantifizierung)

A – **Angemessen** (Anpassung an kritische Ziele, konsensfähig)

R – **Real** (anspruchsvolle Ziele setzen aber unter den Gegebenheiten erreichbar)

T – **Termin gebunden** (Frist setzen, auch für Zwischenziele, genaue Zeitschiene)



Entwicklung von Indikatoren anhand folgender Kriterien

Ziele

- Relevanz
- Angemessenheit
- Klare Definition

Zielgruppen

Maßnahmen der einzelnen Projektpartner

- Relevanz
- Angemessenheit
- Effizienz

Mitteleinsatz

- Welche?
- Effizienz
- Effektivität



Aktivitäten für Mainstreaming/Öffentlichkeitsarbeit

- Welche?
- Anzahl
- Erreichte Personen/Akteure

Zielerreichung

- zur Halbzeit
- am Projektende

Auswirkungen (Resonanz)

- Auf Zielgruppen
- Stakeholder
- Auf die Region



Akzeptanz der Maßnahmen

- (in der Region)
- bei KMU
- in Verwaltungen

Nachhaltigkeit

- Übernahme und Anwendung der Kompetenzbilanz
- Verbesserung der Vermittlung von Arbeitslosen/-suchenden (Anzahl)
- verbesserte PE
- Stärkung der Region (Vermittlungsnetzwerke, Kooperationen etc.)

Indikatoren sind nicht festgeschrieben, können/müssen in Projektlaufzeit angepasst und/oder neu konzipiert werden



Projektziele aus Antrag (inwieweit sind diese noch gültig?)

- Entwicklung von integrierten Ansätzen im Bereich Humanressourcen durch die Professionalisierung des Managements in der Personalwirtschaft in Verwaltungen und Unternehmen
- Weiterentwicklung und Anpassung des Instruments Kompetenzbilanz für ein optimales Management der Arbeit der Teamleiter und Fallmanager in den Agenturen für Arbeit, in den Arbeitsgemeinschaften zwischen Agentur für Arbeit und Kommunen und für die Personalverantwortlichen bzw. –entwickler in KMU
- Entwicklung von Instrumenten für den Abgleich von Bedarf an Fachkräften durch KMU und den vorhandenen Humanressourcen unter Beachtung des demografischen Wandels



- Abgleich der Instrumente, die bei den transnationalen Partnern praktiziert werden und die für Entwicklung der integrierten Ansätze ins Auge gefasst sind
- Beschäftigungssicherung in der von Umstrukturierung betroffenen Region durch koordiniertes regionales Management im Bereich Humanressourcen
- Erschließung, Sicherung und effiziente Entwicklung der Fachkräfteressourcen durch Verbesserung des regionalen Managements
- Schaffung und nachhaltige Implementierung eines generalisierten Instruments für das Management zur Ermittlung und Deckung des Bedarfs an fachlichen personalen und sozialen Kompetenzen und Sicherung der Qualität des Verfahrens



- Modellhafte Entwicklung von Vorgehensweisen für die Anerkennung und Validierung von erworbenen non-formalen Kompetenzen unter Nutzung der Erfahrungen insbesondere des französischen Partners (Antrag S. 29/30)