

Selbstevaluierungsinstrumentarium für Zuverdienstangebote

Entwickelt im Rahmen des Projektes
„Zuverdienst – ein Beitrag für eine inklusive Gesellschaft“



mit Unterstützung von:



gefördert von:



FREUDENBERG
STIFTUNG



Selbstevaluierungsinstrumentarium für Zuverdienstangebote

Der Zuverdienst als Beschäftigungsangebot ermöglicht es Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, in flexibler Weise unter möglichst arbeitsmarktnahen Bedingungen zu arbeiten. Besonders für Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen sind derartige Angebote sinnvoll, weil viele unter ihnen nur stundenweise Leistungen erbringen können, die außerdem vielfach krankheitsbedingten Schwankungen unterworfen sind. Sie erfüllen somit nur sehr bedingt die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts.

Inzwischen gibt es bundesweit zahlreiche Träger, Initiativen und Firmen, die Zuverdienstmöglichkeiten für diesen Personenkreis anbieten. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Teilhabe von Menschen mit psychischen Behinderungen.

Auch wenn sich Zuverdienstangebote in ihren Tätigkeitsfeldern, ihrer jeweiligen Schwerpunktsetzung und der Zusammensetzung ihrer Beschäftigten unterscheiden, verfolgen sie vergleichbare Ziele: Sie wollen Menschen mit psychischen Erkrankungen die Möglichkeit geben, zumindest stundenweise tätig zu sein und dabei beschäftigungsrelevante Kompetenzen der Beschäftigten freilegen und ausbauen, einen Beitrag zu ihrer gesundheitlichen und sozialen Stabilisierung leisten, ihre eigenständige Lebensführung fördern und darauf hinwirken, dass andere Eingliederungshilfeleistungen reduziert werden oder gar wegfallen können. Viele arbeitsmarktnah arbeitende Zuverdienstangebote unterstützen ihre Beschäftigten auch gezielt bei der Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Warum eine interne Datenerhebung zum Zuverdienst?

Zuverdienstangebote können in den wenigsten Fällen auf eine regelhafte Finanzierung zurückgreifen. Aufgrund fehlender sozialrechtlicher Grundlagen sind Anbieter immer wieder gezwungen, Sinnhaftigkeit und Erfolge ihrer Arbeit gegenüber potenziellen Leistungsträgern zu rechtfertigen. Benötigen sie Finanzmittel, können sie oft nur auf deren psychiatriepolitisches Verständnis hoffen. Am ehesten lassen sich Leistungsträger durch „harte“ Fakten vom Sinn einer Mit-Finanzierung überzeugen. Dabei gilt es möglichst auch deutlich zu machen, dass durch das Angebot des Zuverdienstes Kostenersparnisse in anderen Bereichen (z.B. Werkstatt- oder Betreuungsleistungen) möglich sind. Unabhängig davon macht es aber auch für die interne Diskussion Sinn, jedes einzelne Zuverdienstangebot in seinen Zielsetzungen und Ergebnissen regelmäßig zu reflektieren und so Möglichkeiten zu einer Weiterentwicklung zu schaffen.

In diesem Sinne wurde das vorliegende Evaluationsinstrumentarium geschaffen.

Es soll jedem Zuverdienstanbieter ermöglichen, möglichst strukturiert und nutzerfreundlich relevante Daten zu erfassen und damit eine Reflexionsgrundlage für Anleiter/innen wie Zuverdienstbeschäftigte zu schaffen. Die vorliegenden Erhebungsbögen sind nicht im Sinne eines wissenschaftlichen Evaluationsinstrumentariums konzipiert worden, werden aber gleichwohl den Anforderungen an eine aussagekräftige Wirkungsanalyse gerecht. Sie können sowohl insgesamt als auch einzeln genutzt werden.

Die Frage, wie tief, wie oft und ob für jeden Zuverdienstbeschäftigten das Instrumentarium eingesetzt werden sollte, kann jedes Projekt nur für sich selber klären. Die Erfahrungen zeigen, dass die einzelnen Zuverdienstangebote bundesweit sehr unterschiedlich konzipiert und mit sehr unterschiedlichen personellen und finanziellen Mitteln ausgestattet sind.

Um hier zukünftig einheitliche Rahmenbedingungen zu schaffen und Politik und Sozialverwaltung von der Notwendigkeit von Zuverdienstangeboten zu überzeugen, können wir an dieser Stelle nur anregen, die vorliegenden Instrumentarien zu nutzen und deren Ergebnisse zu reflektieren und auch zu kommunizieren.

Welche Daten sind von Bedeutung?

Im Rahmen des vorliegenden Instrumentariums werden nur solche Daten erhoben, die sich in der Kommunikation zwischen Projektmitarbeiter/innen und Zuverdienstbeschäftigten klären lassen (also keine Daten von Krankenkassen oder der Sozialverwaltung). Alles andere würde die zeitlichen Ressourcen und die formalrechtlichen Möglichkeiten der erhebenden Person überschreiten. Nicht immer kann die Datenerhebung z.B. aufgrund der fehlenden Bereitschaft oder der fehlenden Erinnerung des/der Beschäftigten lückenfrei erfolgen.

Trotz derartiger Einschränkungen ist es für die Träger von Zuverdienstangeboten sinnvoll, zeitnah über folgende Daten und Informationen zu verfügen:

- ... Welche Personen in welchen Lebenslagen werden beschäftigt?
- ... Auf welchem Stand sind deren arbeitsrelevanten Kompetenzen bei Beginn der Beschäftigung?
- ... Welche individuellen Entwicklungen finden während der Zeit der Beschäftigung statt?
- ... Welchen Stellenwert hat die Arbeit im Zuverdienst für die Entwicklung des/der Beschäftigten?
- ... Welche Perspektiven erschließen sich der/dem Beschäftigten beim Austritt aus dem Zuverdienstangebot?
- ... Wie schätzt die/der Beschäftigte selbst die Arbeit des Angebots ein?

Welche Selbstevaluierungsinstrumente liegen vor?

Zur Erfassung bzw. Erhebung der Informationen liegen vier Erhebungsinstrumente vor:

Instrument 1: Datenblatt zur Erhebung personenbezogener Daten/Fakten

Instrument 2: Datenblatt zur Erhebung arbeitsplatzrelevanter Daten/Fakten

Instrument 3: Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung beschäftigungsrelevanter Kompetenzen

Instrument 4: Abschlussbefragung

Soll jeder Träger alle Selbstevaluierungsinstrumente einsetzen?

Nein. Jeder Träger entscheidet selber, ob er Instrumente zur Datenerhebung einsetzt - und wenn ja, welche. Viele Träger haben eigene Instrumente zur Evaluierung ihrer Angebote, die sie weiter nutzen können.

Gebündelte Ergebnisse zum Zuverdienst aus bestimmten Zeiträumen – nach außen gegenüber Kostenträgern kommuniziert – machen Leistungen und Wirkungen von Zuverdienst überzeugend transparent. Nach innen in die eigene Organisation hinein kommuniziert geben sie dem Träger und den Durchführenden Einblick in und Überblick über Geleistetes, bestärken sie u.U. in ihrer Arbeit, geben Anhaltspunkte für weitere Planungen und für die Optimierung der Projektarbeit.

Wie lassen sich die Selbstevaluierungsinstrumente einsetzen?

Alle Instrumente sind so gestaltet, dass der Arbeitsaufwand für ihren Einsatz möglichst gering ist. Inhaltlich vorstrukturiert und in verständlicher Sprache verfasst, konzentrieren sie sich auf wesentliche Themen und Aspekte.

Instrument 1: Datenblatt zur Erhebung personenbezogener Daten/Fakten

Einmalig bei Eintritt des Beschäftigten empfiehlt es sich, entwicklungsrelevante Daten zur Person zu erheben.

Soziodemografische Daten, Informationen zu berufsbezogenen und sozialen Ressourcen, zum finanziellen und rechtlichen Status und zur Betreuung bilden eine geeignete Grundlage für Überlegungen zum Einsatz des Beschäftigten im Unternehmen bzw. im Projekt (Tätigkeitsfeld, Arbeit im Team oder Einzelarbeitsplatz, Anzahl Wochenarbeitsstunden). Sie geben auch Aufschluss über mögliche individuelle Entwicklungsperspektiven und ggf. erforderlichen Unterstützungsbedarf.

Instrument 2: Datenblatt zur Erhebung arbeitsplatzrelevanter Daten/Fakten

Bei Eintritt in das Projekt und anschließend in regelmäßigen Abständen (Vorschlag: halbjährig) sollten arbeitsplatzrelevante Daten erfasst werden. Veränderungen im Verlauf der Mitarbeit (z.B. Steigerung der vereinbarten Wochenarbeitsstundenzahl/Senkung krankheitsbedingter Abwesenheitstage) sind ein mögliches Indiz für die gesundheitliche und/oder soziale Stabilisierung des Beschäftigten.

Bei Austritt aus dem Projekt sollte außerdem festgehalten werden, warum die/der Mitarbeiter/in im Zuverdienst das Projekt verlässt: Zeichnen sich z.B. eher positive individuelle Entwicklungsperspektiven ab oder bedingen eher unvermeidbare äußere Rahmenbedingungen den Ausstieg (zeitliche Begrenzung der Teilnahme, Umzug des Mitarbeitenden)? Oder sind es eher „negative“ Gründe, die den Ausstieg veranlassen (z.B. eine verhaltensbedingte Kündigung durch den Träger, Lust- bzw. Interesselosigkeit des Beschäftigten)? In einem abschließenden Gespräch können die Gründe angesprochen und geklärt werden und ob ggf. weiterer Unterstützungsbedarf besteht.

Instrument 3: Erhebungsbogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung beschäftigungsrelevanter Kompetenzen

In regelmäßigen Abständen empfiehlt es sich, beschäftigungsrelevante Kompetenzen mit dem Mitarbeitenden im Zuverdienst zu thematisieren. Hierzu eignen sich die beiden Bögen zur Selbst- bzw. Fremdeinschätzung.

Anhand von Vorgaben sind hier jeweils beschäftigungsrelevante Aspekte anzukreuzen: Grundarbeitsfähigkeiten (1-Pünktlichkeit, 2-Zuverlässigkeit, 3-Flexibilität), Umgang mit Stress (4-Wahrnehmung von Überforderung), Umgang mit Kolleg/innen (5), körperliche Belastbarkeit (6) und ausgewählte tätigkeitspezifische Kompetenzen (8, 9).

Das parallele Ausfüllen der Bögen (durch Anleiter/in und Beschäftigten) eignet sich als Anlass für ein Gespräch. Übereinstimmende bzw. voneinander abweichende Einschätzungen können angesprochen und diskutiert werden, gemeinsam kann überlegt werden, wo z.B. welche Ansatzpunkte für Veränderungen bzw. Verbesserungen bestehen.

Instrument 4: Abschlussbefragung

Beim Austritt aus dem Projekt sollten zwei Fragestellungen thematisiert werden:

Zum einen die Wirkungen des Zuverdiensts auf die persönliche Befindlichkeit bzw. Entwicklung des Beschäftigten. Die Antworten geben dem Träger Aufschluss darüber, ob und welche Wirkungen die Arbeit im Zuverdienst hat/te auf die Entwicklung sozialer Kontakte (1), die emotionale Stabilität bzw. den Umgang mit Stress (2-Stärkung Selbstvertrauen, 3-Erhöhung Problemlösungsfähigkeit, 4-neue Kraft/Lebensmut, 5-höhere Ausgeglichenheit) und auf die Motivation zum Arbeiten außerhalb des Zuverdiensts (8).

Zum anderen können die Aussteigenden nach ihrer Einschätzung der Arbeit des Projekts befragt werden. Ihre Antworten – die ebenfalls vertiefend im Gespräch thematisiert werden können – geben dem Träger hilfreiche Anhaltspunkte zur Optimierung von wesentlichen Aspekten der Projektarbeit, z.B. bezüglich der Einarbeitung in die Tätigkeit (1), Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen (2,3), Vorbereitung auf die Zeit nach dem Ausstieg (4), Arbeitsatmosphäre (5) und Qualität der Anleitung (6). Die Antwort auf die Vorgabe, ob sie das Projekt auch anderen in der eigenen Situation empfehlen würden, gibt - indirekt - Aufschluss darüber, inwiefern den Befragten das Projekt selber gefallen hat.

Zuverdienst Instrument 1: Datenblatt zur Erhebung personenbezogener Daten/Fakten

Soziodemografische Daten

1	Geschlecht	
	w	
	m	

2	Altersgruppe	
	20 – 29	
	30 – 39	
	40 – 49	
	50 – 59	
	älter 60	

3	Migrationshintergrund	
	Mit Migrationshintergrund	
	Ohne Migrationshintergrund	

Berufsbezogene Ressourcen

4	Berufsbildung	
	Abgeschlossene Ausbildung	
	Abgeschlossenes Studium	
	Kein Berufsabschluss	
	Keine Angaben	
	Berufsbezeichnung:	

5	Erfahrungen im erlernten Beruf	
	Keine Berufserfahrungen	
	Bis 5 Jahre im erlernten Beruf	
	Länger 5 Jahre im erlernten Beruf	
	Keine Angabe	

6	Tätigkeiten (letzte 24 Monate)	
	Keine Tätigkeiten / gelegentliche Jobs	
	Geringfügige Beschäftigung	
	Festes Arbeitsverhältnis	
	Keine Angabe	

Soziale Ressourcen / Wohnen

7	Familienstand	
	Ledig	
	Verheiratet	
	Geschieden / getrennt	
	Verwitwet	
	Keine Angabe	

8	Wohnsituation	
	Allein lebend	
	Mit Partner / Eltern lebend	
	Stationäres Wohnen/Wohnheim	
	Betreutes Wohnen/therapeutische WG	
	Keine Angabe	

Finanzieller Status

9	Überwiegendes Einkommen	
	Über Familie / Partner abgesichert	
	ALG II bzw. Hartz IV	
	Erwerbsminderungsrente	
	Grundsicherung	
	Erwerbsminderungsrente & Grundsicherung	
	Andere Quellen (Rente/Pension)	
	Keine Angabe	

Rechtlicher Status / Betreuung

10	Rechtlicher Status	
	Schwerbehindertenausweis liegt vor	
	Schwerbehindertenausweis beantragt	
	Rechtliche Betreuung liegt vor	
	Rechtliche Betreuung ist beantragt	

11	Zusätzliche Betreuung	
	Niedergelassener Psychiater, Nervenarzt	
	Niedergelassener Hausarzt	
	Kontakt- und Begegnungsstätte	
	SPZ	
	Klinikambulanz	
	Niedergelassener Psychotherapeut	
	Sozialpsychiatrischer Dienst	
	Psychosozialer Dienst	

Zuverdienst Instrument 2: Datenblatt zur Erhebung arbeitsplatzrelevanter Daten/Fakten

Anzahl Wochenarbeitsstunden im Durchschnitt

12	Vereinbarte Anzahl Wochenarbeitsstunden	
	Bis 5	
	5 bis unter 10	
	10 bis unter 15	
	Mehr als 15	
	Keine Vereinbarung	

13	Tatsächliche durchschnittliche Anzahl Wochenarbeitsstunden	
	1. Jahr	
	1. Vierteljahr	
	2. Vierteljahr	
	3. Vierteljahr	
	4. Vierteljahr	
	2. Jahr	
	1. Vierteljahr	
	2. Vierteljahr	
	3. Vierteljahr	
	4. Vierteljahr	

Regelungen

14	Gibt es eine Regelung zur Einreichung einer AU-Bescheinigung im Fall einer Erkrankung? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	
----	--	--

14a	Falls ja: Wird/wurde diese eingehalten?	
	immer	
	überwiegend	
	manchmal	
	nie	

15	Gibt es eine Regelung zur Abmeldung bei Nichterscheinen am Arbeitsplatz? ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	
----	--	--

15a	Falls ja: Wird/wurde diese eingehalten?	
	immer	
	überwiegend	
	manchmal	
	nie	

Austritt aus dem Zuverdienst

16	Gründe für den Austritt	
	Positiv / Weiterentwicklung	
	Berufliche Reha/Qualifizierung	
	Beschäftigung in WfbM	
	Aufnahme geringfügige Beschäftigung	
	Übergang Umschulung/Ausbildung/Weiterbildung	
	Sonstige Gründe	
	Neutral / äußere Rahmenbedingungen	
	Teilnahme war zeitlich begrenzt	
	Umzug des TN	
	Sonstige Gründe	
	Negativ	
	Krankheitsbedingt (z.B. Klinikaufenthalt)	
	Kündigung durch n Träger	
	Kündigung durch Beschäftigten	
	Sonstige	

Zuverdienst Instrument 3a:
Fragebogen zur Selbsteinschätzung beschäftigungsrelevanter Kompetenzen

Gerne möchten wir von Ihnen wissen, wie Sie sich selber bei der Ausübung Ihrer Arbeit einschätzen.

Bitte kreuzen Sie pro Vorgabe an, was aus Ihrer Sicht am ehesten auf Sie zutrifft!

1: trifft auf mich zu, 2. = trifft etwas auf mich zu, 3 = trifft eher nicht auf mich zu, 4: betrifft meine Arbeit nicht

SO SCHÄTZE ICH MICH SELBER EIN:		1	2	3	4
1	Ich komme pünktlich zu vereinbarten Arbeitsterminen.				
2	Ich erledige meine Aufgaben sorgfältig und zuverlässig.				
3	Ich kann mich gut auf neue Aufgaben einstellen.				
4	Ich achte auf meine Gefühle, nehme z.B. Überforderung wahr.				
5	Ich komme gut mit meinen Kolleginnen und Kollegen aus.				
6	Ich bin stabil und belastbar.				
7	Ich kann mir inzwischen vorstellen, auch wieder mehr/länger zu arbeiten.				
	<u>Falls Ihre Tätigkeit es erfordert:</u>				
8	Ich bin handwerklich geschickt.				
9	Ich habe Kontakt mit Kunden und kann mich gut auf sie einstellen.				

Zuverdienst Instrument 3b:

Fragebogen zur Fremdeinschätzung beschäftigungsrelevanter Kompetenzen

**Bitte kreuzen Sie an, wie Sie die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter im Zuverdienst einschätzen!
Sprechen Sie mit ihr/ihm im anschließenden Gespräch übereinstimmende und abweichende Einschätzungen an!**

Geben Sie der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter Gelegenheit, die eigene Einschätzung zu begründen. Und begründen Sie Ihre persönliche Einschätzung.

Besprechen Sie gemeinsam Ansatzpunkte, wie die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich bei der Arbeit verbessern kann!

(Bitte füllen Sie die Felder in der Fußnote auf beiden Bögen aus!)

1: trifft zu, 2. = trifft etwas zu, 3 = trifft eher nicht zu, 4: betrifft ihre/seine Arbeit nicht

EINSCHÄTZUNG DER/DES MITARBEITENDEN IM ZUVERDIENST		1	2	3	4
1	Sie/er kommt pünktlich zu vereinbarten Arbeitsterminen.				
2	Sie/er erledigt ihre/seine Aufgaben sorgfältig und zuverlässig.				
3	Sie/er kann sich gut auf neue Aufgaben einstellen.				
4	Sie/er achtet auf eigene Gefühle, nimmt z.B. Überforderung wahr.				
5	Sie/er kommt gut mit Kolleg/innen aus.				
6	Sie/er ist stabil und belastbar.				
7	Sie/er könnte durchaus auch wieder mehr bzw. länger arbeiten.				
	<u>Falls ihre/seine Tätigkeit es erfordert:</u>				
8	Sie/er ist handwerklich geschickt.				
9	Sie/er hat Kundenkontakt und kann sich gut auf Kunden einstellen.				

Zuverdienst Instrument 4: Abschlussbefragung

a - Wirkungen des Zuverdienstangebotes

Gern möchten wir von Ihnen wissen, ob sich für Sie durch die Arbeit im Zuverdienst etwas verändert hat.

Bitte kreuzen Sie pro Vorgabe an, ob und was auf Sie persönlich zutrifft!

1: trifft auf mich zu, 2. = trifft etwas auf mich zu, 3 = trifft eher nicht auf mich zu, 4: betrifft mich nicht

WELCHE WIRKUNGEN HATTE DIE ARBEIT IM PROJEKT AUF SIE?		1	2	3	4
1	Ich habe mehr Kontakte als früher.				
2	Mein Selbstvertrauen ist durch die Arbeit gestärkt worden.				
3	Ich habe gelernt, meine Probleme besser zu lösen.				
4	Ich habe neue Kraft und neuen Lebensmut.				
5	Ich bin entspannter und ausgeglichener.				
6	Ich kann meinen Tag selber strukturieren.				
8	Ich bin wieder motiviert, mehr bzw. länger zu arbeiten.				

b - Einschätzung des Zuverdienstangebotes

Gern möchten wir von Ihnen wissen, wie Sie die Arbeit im Zuverdienst fanden. Ihre Antworten ermöglichen es uns, unsere Arbeit weiter zu verbessern.

Bitte kreuzen Sie pro Vorgabe an, was aus Ihrer Sicht am ehesten zutrifft!

1: trifft zu, 2. = trifft etwas zu, 3 = trifft nicht zu

WIE FANDEN SIE DIE ARBEIT IM ZUVERDIENST?		1	2	3
1	Ich wurde gut in meine Aufgaben eingeführt.			
2	Wenn Probleme bei der Arbeit auftraten, habe ich Unterstützung bekommen.			
3	Wenn es Probleme mit Kolleg/innen gab, habe ich Hilfe bekommen.			
4	Man hat mir geholfen, Wege & Perspektiven für die Zeit nach dem Projekt zu finden.			
5	Die Atmosphäre im Projekt war gut, wir haben uns insgesamt gut verstanden.			
6	Die Anleiter/innen haben ausreichend Zeit für uns gehabt.			
7	Ich würde das Projekt anderen in meiner Situation jederzeit empfehlen.			