In: Internationaler Jugendaustausch- und Besucherdienst der Bundesrepublik Deutschland (IJAB) e.V. (Hrsg.), Forum Jugendarbeit International 2002, Münster 2001, S. 105-122

Selbstevaluation im Prozess

Evaluation der Zusatzqualifikation »Coaching in der internationalen Jugendarbeit«

Ingrid Müller

Ziele und Konzeption des Projekts

Einleitung

Im Rahmen des »Forscher-Praktiker-Dialogs in der internationalen Jugendbegegnung« ist 1997 die Durchführung dreier Evaluationsprojekte beschlossen worden, die sich in enger Zusammenarbeit von Forschern und Praktikern verschiedenen Aspekten der Aus- und Fortbildung in der internationalen Jugendarbeit widmen.

Während die beiden ersten Studien, die sich mit einem interkulturellen Kommunikationstraining der IJGD und den Bedingungen für erfolgreiche Teamarbeit in internationalen Leitungsgruppen befassten, abgeschlossen sind und über die umfangreiche Berichte vorgelegt wurden, handelt es sich bei dem hier behandelten Projekt um die Evaluation einer Langzeitausbildung, die im Herbst 2000 begonnen hat und bis Frühjahr 2002 dauern wird. Da eine Nachbefragung der Teilnehmenden und Träger etwa ein Jahr nach Abschluss der Fortbildung vorgesehen ist, wird die Evaluation erst gegen Ende 2003 abgeschlossen sein. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt kann daher nur ein Zwischenbericht gegeben werden.

Alle durchgeführten Studien zielen nicht nur auf die Überprüfung und gegebenenfalls Verbesserung der jeweils untersuchten Maßnahme(n), sondern auf eine Breitenwirkung. Durch Veröffentlichungen, die jeweils Konzepte, angewandte Methoden und Ergebnisse darstellen, werden anderen Trägern möglichst konkrete Anregungen für eigene

Evaluationsprojekte geliefert und damit Beiträge zur Diskussion um die Qualitätssicherung geleistet.

Gegenstand der Untersuchung

Gegenstand der Evaluation ist die »Zusatzqualifikation Coaching in der internationalen Jugendarbeit«, die von einer Trägergruppe entwickelt wurde, die sich aus IJAB e.V., Transfer e.V., der Europäischen Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar, der Forschungsgruppe Jugend und Europa, dem Arbeitskreis Aus- und Fortbildung in der Internationalen Begegnung sowie der Fachhochschule Koblenz zusammensetzt. Diese Institutionen sind in einer Steuergruppe zusammengeschlossen, die für das Gesamtprojekt verantwortlich zeichnet, während die konkrete Durchführung der Veranstaltungen in den Händen von IJAB e.V. und Transfer e.V. liegt.

Ausgangslage für die Fortbildung ist die Feststellung, dass die Anforderungen an Leitungspersonen in der internationalen Jugendarbeit immens gestiegen sind: Qualität, Serviceorientierung und Effektivität werden eingefordert, die Entwicklungen im Bereich der neuen Medien, Europäisierung und Globalisierung schaffen neue Herausforderungen, und Fördermittel werden immer knapper. Auf der anderen Seite steht die Tatsache, dass in vielen Bereichen und Institutionen Verantwortliche häufig wechseln und stark auf ehrenamtliches Engagement gesetzt wird bzw. gesetzt werden muss. Wo dies der Fall ist, kann qualifizierte Beratung eine wichtige Hilfe darstellen, den Anforderungen gerecht zu werden.

Daher bieten die genannten Träger eine Zusatzqualifikation Coaching an, an der 23 Personen mit schon langjähriger Erfahrung als Multiplikator(inn)en und Ausbilder(innen) in der internationalen Jugendarbeit teilnehmen. Sie sollen befähigt werden, ihre Partner – Gruppenleiter(innen), Teams, Institutionen und Organisationen – umfassend und professionell zu beraten und Projekte im interkulturellen Rahmen zu koordinieren und zu managen.

Da die hierfür nötigen Kompetenzen nicht innerhalb eines kurzen Zeitraums vermittelt werden können, ist das Coaching-Projekt mehrstufig angelegt und erstreckt sich in sechs Modulen über etwa anderthalb Jahre – von September 2000 bis April 2002. Die angebotenen Inhalte der Ausbildung umfassen sowohl ein Persönlichkeitstraining als auch die Vermittlung bzw. den Ausbau von Kompetenzen und Kenntnissen in den Bereichen Gesprächsführung, Moderation, Interkulturelle Kompetenz, Konfliktbearbeitung, Analysetechniken, Einzelberatung und Teamcoaching, Europa-Know-how, Projektmanagement, Marketing, Evaluation sowie schließlich eine durch Tutor(inn)en begleitete Praktikumsphase.

Da das Ausbildungsprojekt in dieser Form selbst neu ist, erschien es sinnvoll, gerade dieses Projekt zum Gegenstand einer Evaluation zu machen, um die Relevanz des Gesamtangebotes wie seiner einzelnen Ausbildungsmodule für die entsendenden Träger sowie die Teilnehmer(innen) zu überprüfen. Die Langfristigkeit der Fortbildung und ihr modulartiger Aufbau ermöglichen es gleichzeitig, wesentliche Ergebnisse gleich im nächsten Baustein zu berücksichtigen und umzusetzen.

Ziele und Konzept der Evaluation

Übergeordnete Ziele der Evaluation

Die Evaluation verfolgt mehrere Ziele gleichzeitig, wobei diese jedoch unterschiedlich gewichtet sind.

Zentrales Anliegen ist es, *Hilfestellungen für die Durchführung des Coaching-Projektes* selbst zu liefern, indem überprüft wird, ob und wodurch die angestrebten Ziele (nicht) erreicht werden, ob die angebotenen Fortbildungsinhalte tatsächlich dem Bedarf entsprechen und »richtig« gewichtet sind, ob die Art der Vermittlung den Bedürfnissen der Teilnehmer(innen) entgegenkommt etc. Da es darum geht, das Konzept der Zusatzqualifikation Coaching überprüfen und schon im jeweils nächsten Modul anpassen zu können, werden die erhobenen Daten sehr zeitnah ausgewertet und an die Leitung der Fortbildung weitergegeben, die für die Umsetzung der Ergebnisse verantwortlich ist.

Die Ergebnisse können zudem einer längerfristigen *Weiterentwicklung des Ausbildungskonzepts* dienen, sollten weitere Kurse durchgeführt werden. Denkbar wäre auch, dass bestimmte Erkenntnisse für andere Fortbildungen zu hier berührten Einzelthemen von Relevanz sind.

Zweites wichtiges Ziel der Evaluation ist es, den *Teilnehmer(inne)n Gelegenheit zur Selbstreflexion* zu bieten, damit sie sich ihrer Stärken und Schwächen besser bewusst werden, daran verstärkt arbeiten können und ihre eigenen Lernfortschritte während der Veranstaltung überprüfen.

Ein dritter, wenn auch weniger zentraler Aspekt besteht darin, dass durch die Evaluation *Rechenschaft gegenüber den Trägerorganisationen*, die ihre Mitarbeiter(inne)n zur Fortbildung entsenden, *sowie gegenüber den Geldgebern* abgelegt wird. Dies geschieht allerdings nur durch einen Bericht nach Abschluss der Gesamtveranstaltung. Die Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse könnte auch einen Beitrag dazu leisten, den Nutzen einer solchen Fortbildung bzw. der erworbenen Fähigkeiten einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen und damit letztlich die Nachfrage nach dieser Qualifizierung zu steigern, aber auch Anregungen für andere Evaluationsprojekte zu liefern.

Als Letztes trägt die Evaluation in Teilen auch inhaltlich zur Ausbildung bei, indem sie z.B. Reflexionen und Rückmeldungen über Lern- und Entwicklungsfortschritte der Teilnehmer(innen) ermöglicht, eine begriffliche Präzisierung des Tätigkeitsfeldes »Interkulturelles Coaching« anregt sowie Anschauungsmaterial für einen Fortbildungsbaustein zum Thema »Evaluation« liefert und damit selbst zum Gegenstand der Diskussion wird.

Formativer Ansatz

Aus der Beschreibung der übergeordneten Ziele des Evaluationsvorhabens wird deutlich, dass im Wesentlichen ein formativer, *auf Gestaltungsverbesserung ausgerichteter Ansatz* gewählt wurde. Prozessbegleitend werden Daten erhoben und die Ergebnisse in die weitere Planung und Entwicklung einbezogen. Daneben beinhaltet die Evaluation aber auch einen summativen Aspekt, indem nach Abschluss des gesamten Vorhabens eine zusammenfassende Dokumentation über Durchführung und Ergebnisse erstellt und dann Förderern wie Fachöffentlichkeit präsentiert werden soll.

Im Zusammenhang damit werden Daten sowohl prozessbegleitend, d.h. während jeden Moduls und zum Teil auch zwischen den Modulen, als auch einige Zeit (ca. ein Jahr) nach Abschluss der Gesamtmaßnahme erhoben.

Selbstevaluation

»Selbst«evaluation heißt, dass die Evaluation nicht durch eine von außen kommende Forschungseinrichtung, sondern *durch am evaluierten Projekt beteiligte Einrichtungen* durchgeführt wird. Dennoch sind die Bereiche von Praxis und Forschung klar durch die personelle Zuständigkeit getrennt.

Dieses Modell ermöglicht bzw. erleichtert eine sehr enge Abstimmung zwischen Leitung und Evaluation der Maßnahme und gewährleistet ein enges Vertrauensverhältnis zwischen beiden Seiten. Andererseits ist sehr genau darauf zu achten, dass eine klare Abgrenzung der jeweiligen Rollen stattfindet und diese nicht nur innerhalb des Gesamtteams eingehalten, sondern auch den Teilnehmer(inne)n transparent gemacht wird.

Transparenz vs. Vertraulichkeit

In ihren Zielsetzungen, Methoden und vor allem in den Ergebnissen soll die Evaluation für alle Beteiligten so transparent wie möglich sein. Daher erhält das Leitungsteam regelmäßig Informationen über das Gesamtkonzept und die nächsten geplanten Evaluationsschritte sowie natürlich die Ergebnisse; das Gleiche gilt – wenn auch in größeren Abstän-

den – für die Steuergruppe. Das bietet die Chance, das Konzept in breiterem Rahmen zu diskutieren und es veränderten Gegebenheiten und Bedürfnissen anzupassen. So können Ergebnisse der Evaluation zu einer neuen Planung weiterer Fortbildungsmodule führen, was wiederum Auswirkungen auf die dort eingesetzten Evaluationsmethoden hat. Durch die regelmäßige Diskussion und Anpassung des Evaluationskonzeptes ist zugleich gewährleistet, dass es von den Beteiligten akzeptiert und getragen wird.

Im Sinne einer Transparenz gegenüber den Teilnehmer(inne)n werden diese zu Beginn der Ausbildung und fortlaufend bei Bedarf über die Zielsetzungen informiert. Ergebnisse werden zusammengefasst an die Teilnehmer(innen) zurückgemeldet und sind auf Wunsch auch detaillierter beim Evaluationsteam einsehbar. Ausgenommen davon sind allerdings diejenigen Elemente, bei denen es um die persönlichen Kompetenzen der Teilnehmer(innen) geht. Diese werden – wo möglich und sinnvoll – in anonymisierter Form zurückgemeldet, nur mit Zustimmung der Betroffenen öffentlich gemacht oder bleiben in anderen Fällen ganz vertraulich. Transparenz einerseits, aber Vertraulichkeit andererseits sind aus ethischen Gründen, aber auch deshalb nötig, weil Vertrauen zum Evaluationsteam eine Voraussetzung für ehrliche Antworten und damit für den Erfolg dieses Projekts ist.

Ebenen der Evaluation

In Kirkpatricks ebenenorientiertem Evaluationsmodell für Trainingsprogramme[1] werden vier Lern- bzw. Handlungsebenen unterschieden, auf denen Wirkungen auftreten können:

- Reaction: subjektive Bewertung der Teilnehmer(innen), z.B. nach Zufriedenheit, Nutzen
- Learning: Wissenszuwachs, Lernerfolg
- Behaviour: Verhaltensänderungen, Transfer der erworbenen Kompetenzen auf konkrete Handlungssituationen
- Results: nachhaltige Umsetzung, auch in organisatorischer und institutioneller Hinsicht.

Kirkpatricks Modell erweist sich als für das vorliegende Evaluationsprojekt sehr geeignet. Grundsätzlich ist angestrebt, alle vier Stufen zu berücksichtigen. Dafür sind verschiedene Phasen des Evaluationsprojekts unterschiedlich relevant. Aspekte, die in den Bereich von reaction und learning gehören, wie Zufriedenheit mit Atmosphäre, Leitung, Inhalten, Methoden, Zuwachs an Kenntnissen etc., können schon während der

1 Kirkpatrick, Donald L.: Evaluating Training Programs. The four levels. San Francisco ²1998

Fortbildung abgefragt werden. Entwicklungen im Bereich von behaviour und results, d.h. von Verhaltensänderungen und einer nachhaltigen Umsetzung, lassen sich erst nach Ablauf einer gewissen Zeit nach Ende der gesamten Fortbildung überprüfen. Daher ist es wichtig, dass eine Nachbefragung von Teilnehmenden und entsendenden Trägern stattfindet.

Welche der Ebenen von den einzelnen konkreten Evaluationsschritten jeweils betroffen sind, wird aus der Tabellenübersicht zur konkreten Umsetzung des Projekts ersichtlich.

Evaluationselemente, Zeitpunkt	Gegenstand der Evaluation	Erhebungs-instrumente
Teilnehmer(innen)		
Zwischenauswertungen und Endauswertungen *in jedem Modul*	Gesamtzufriedenheit, Qualität der Ausbildungseinheiten, Effektivität der Lernelemente, Wissenszuwachs, Erwartungen an nächste Module, Stimmigkeit Konzept, Ausdifferenzierung der Coachrolle => *reaction, learning*	Fragebogen, Zielscheiben, Baum der Erkenntnis, Meckerbox, Stimmungsbarometer, Reporter, Wasserwaage, Blitzlicht, Ampelfeedback, Fieberkurve u.a.m.
Selbsteinschätzung der Teilnehmer(innen) *zu Beginn, während und am Ende der Fortbildung*	persönliche Kompetenzen, denkbare Umsetzung, Verständnis der Coach-Rolle => *learning, z.T. behaviour, results*	Videointerviews zu Beginn der Fortbildung, Kompetenzprofil, Feedbackrunden, Gespräche mit Tutor(inn)en
Fremdeinschätzung durch Referent(inn)en, Teilnehmer(innen), Tutor(inn)en, Träger *während bzw. nach Abschluss der Fortbildung*	persönliche Kompetenzen	Feedbackrunden, Gespräche mit Tutor(inn)en, Träger-Fragebogen nach Abschluss der Fortbildung
Nachbefragung *1 Jahr nach Abschluss der Fortbildung*	Gesamtzufriedenheit, Qualität der Ausbildungseinheiten, Effektivität der Lernelemente, Wissenszuwachs, Ausdifferenzierung der Coachrolle, Kompetenzzuwachs, Verhaltensänderung, Umsetzung => *reaction, learning, behaviour, results*	teilstrukturierte Interviews
Referent(inn)en / Tutor(inn)en		
Zwischenauswertungen und Endauswertungen, *Zeitpunkt und Durchführung abhängig von den Möglichkeiten der Referent(inn)en und Tutor(inn)en*	Persönliche berufliche Kompetenzen der Teilnehmer(inn)en	Feedbacks, Gespräche mit den Tutor(inn)en
Entsendende Träger		
Eingangsbefragung *zwischen »Kick-Off«- und 2. Modul*	Bedeutung der vermittelten Kompetenzen und Kenntnisse, Stimmigkeit des Gesamtkonzepts, mögliche Umsetzung, Einsatzmöglichkeiten für Coaches	Fragebogen
Nachbefragung *1 Jahr nach Abschluss der Fortbildung*	Nachhaltiger Kompetenzzuwachs der Teilnehmer(innen) Umsetzung, auch institutionell, im Aufgabenbereich usw. => *learning, behaviour, results*	Fragebogen

Beteiligte
Theoretisch betrachtet, gibt es eine ganze Reihe von Personen, Organisationen und Institutionen, die ein jeweils eigenes Interesse an der Fortbildung haben und in die Evaluation einbezogen werden könnten. Bei den Überlegungen in der Steuergruppe wurden folgende »stakeholder« genannt, wobei Organisatoren und Leitung der Maßnahme nicht explizit aufgeführt wurden, aber natürlich nicht ganz übersehen werden sollten:

- Teilnehmer(innen) der Zusatzqualifikation
- Referent(inn)en und Tutor(inn)en im Ausbildungsprogramm
- Beteiligte Trägerorganisationen
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Zukünftige Einsatzorganisationen
- (Fach-)Öffentlichkeit

Aus praktischen Gründen – finanziell wie personell eng begrenzte Ressourcen – musste eine Auswahl getroffen werden. Unverzichtbar schien die Berücksichtigung der Teilnehmenden, Referent(inn)en, Tutor(inn)en und entsendenden Trägerorganisationen, während auf eine Befragung der drei zuletzt genannten Gruppen verzichtet wurde. Sie sind v.a. als mögliche Interessenten an den Ergebnissen der Evaluation relevant.

Evaluationsgegenstände
Als Gegenstände der Evaluation wurden durch die Steuergruppe folgende benannt:

- Kompetenz in der Begleitung interkultureller Arbeitsprozesse
- Persönliche berufliche Weiterentwicklung
- Qualität der Ausbildungseinheiten
- Effektivität der Lehr-/Lernelemente
- Kompetenz der Referent(inn)en und der Seminarleitung (sowie Tutor(inn)en)
- Gesamtzufriedenheit der Beteiligten
- Stimmigkeit des Gesamtkonzepts der Fortbildung
- Ausdifferenzierung der Coachrolle
- Einsatzerfahrungen der Coaches
- Einsatzspektrum der Coaches

Dabei dürfte klar sein, dass diese Elemente verschiedenen Ebenen nach Kirkpatrick zuzuordnen sind und zu verschiedenen Zeitpunkten des Gesamtprojektes eine unterschiedlich große Rolle spielen. So kann es z.B. um die Einsatzerfahrungen als Coach erst nach der Praktikumsphase und detaillierter noch in der geplanten Nachbefragung gehen, während Elemente wie die Kompetenz von Referent(inn)en und die Zufriedenheit in fast jedem Modul eine Rolle spielen.

Evaluationsmethoden

Bei der Evaluation soll nach Möglichkeit eine *Vielfalt von Methoden* eingesetzt werden, da sonst bei der Länge der Fortbildung mit starken »Ermüdungserscheinungen« bei den Teilnehmer(inne)n gerechnet werden muss. Zudem kann sie dadurch Anregungen für die spätere eigene Praxis der Teilnehmer(innen) liefern. Einige Elemente der Evaluation sind als wiederkehrende geplant, die einen Rahmen schaffen, Kontinuität herstellen und die Beobachtung von Entwicklungen ermöglichen. Andere Elemente sind einmalig bzw. variabel, da hiermit konkrete Module bzw. Einheiten ausgewertet werden.

Aus dem sehr breiten Spektrum an Erhebungsinstrumenten werden jeweils die ausgewählt, die einerseits dem Gegenstand entsprechen, andererseits aber auch den äußeren Rahmenbedingungen (z.B. zur Verfügung stehende Zeit, Ort) Rechnung tragen. Einige Beispiele:

- Fragebogen zur Zufriedenheit mit Modul I und zur Wertung der Themen innerhalb des Gesamtkonzepts der Ausbildung (Skalierungen, offene Fragen)
- Fragebogen an die entsendenden Trägerorganisationen zur Wertung der Themen innerhalb des Gesamtkonzepts der Ausbildung (Skalierungen, offene Fragen)
- »Zielscheiben« und offene Fragen zur Bewertung der Kompetenz von Referent(inn)en
- Videoaufzeichnung eines strukturierten Interviews zu Beginn des Fortbildungszyklus
- Teilstrukturierte Interviews der Teilnehmer(innen) durch die Tutor(inn)en
- »Baum der Erkenntnis«
- Feedbackrunden
- Teilnehmende Beobachtung durch das Evaluationsteam/Teilnehmer(innen)
- Fragebogen zur Endauswertung an die entsendenden Trägerorganisationen (ein Jahr nach Abschluss der Maßnahme)
- Teilstrukturierte Interviews mit den Teilnehmenden (ein Jahr nach Abschluss)

Umsetzung des Evaluationskonzepts

Evaluations-»Fahrplan«

Auf der Grundlage des oben beschriebenen Konzepts wurde in einem nächsten Schritt ein konkreter Evaluations-»Fahrplan« entwickelt, der detaillierte Vorschläge für einzelne Schritte und Methoden der Evaluation macht. Zugleich war er von vornherein als offen und veränderbar konzipiert, sollten doch die Bedürfnisse der Teilnehmenden wie der Lei-

tung an die Fortbildung und die Evaluation nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Seines Umfangs wegen und aufgrund der inzwischen vorgenommenen, oft weitgehenden Änderungen (dazu unten) wird er hier nicht angehängt. Die tabellenartige Übersicht zeigt jedoch die wichtigsten Evaluationsschritte für die verschiedenen Gruppen von Beteiligten mit ihren Gegenständen und Methoden auf.

Durchführung der Untersuchung

Bisher wurden vier von insgesamt sechs Modulen des Fortbildungszyklus durchgeführt, so dass nur diese sowie eine Trägerbefragung Gegenstand der Evaluation waren. Bevor zentrale Ergebnisse dargestellt werden, soll hier noch einmal kurz der Ablauf in den einzelnen Modulen geschildert werden.

1. Modul (»Kick Off«)
Bei der Durchführung des ersten Moduls, des sog. »Kick Off« (21.–24.09.2000), wurde der entwickelte Fahrplan im Wesentlichen wie geplant eingehalten. Realisiert wurden folgende Evaluationselemente:

- ein auf Video aufgezeichnetes, strukturiertes Einzelinterview mit jeder/m Teilnehmenden, mit dem wir feststellen wollten, welches Bild von den Aufgaben, Kompetenzen und Arbeitsfeldern eines Coaches sie mitbringen; die Interviews werden am Ende der Ausbildung wiederholt und Unterschiede bzw. Übereinstimmungen ausgewertet,
- ein Evaluationsstudio mit einer »Meckerbox« und Plakaten für Kommentare,
- Tages-Einstiegsrunden, in denen ein kurzes Feedback über Inhalt und Atmosphäre des vorigen Tages gewonnen werden sollte,
- ein Gruppenphoto am Ende des Moduls, auf dem sich die Teilnehmer(innen) entlang zweier Koordinaten im Raum aufstellen, die Zuwachs an Wissens und Handlungskompetenz symbolisieren; dieses Photo wird am Ende jedes Moduls wiederholt,
- ein Fragebogen am Ende, in dem es um die Zufriedenheit mit dem Rahmen und der Leitung, aber auch um die Wertung der für die weitere Fortbildung vorgeschlagenen Themen ging; dabei gab es sowohl Skalierungen als auch offene Antwortmöglichkeiten,
- Zielscheiben, auf denen die Kompetenz der Referent(inn)en bewertet werden sollte, sowie dazugehörige Plakate für Kommentare, Wünsche usw.

Die aufgezählte Vielzahl an Evaluationselementen diente teils der *Veranstaltungsauswertung*, teils der Klärung des *Verständnisses der*

Coach-Rolle und einer *Einschätzung persönlicher Kompetenzen* sowie der Sammlung von Daten, die für die *weitere Planung* der Ausbildungsreihe von Bedeutung sind. All diese Daten zu sammeln erschien uns wichtig, um eine solide Ausgangsbasis für die weiteren Schritte sowohl der Fortbildung an sich als auch der Evaluation zu schaffen.

Von den Teilnehmer(innen) wurde der *Aufwand* für die Evaluation jedoch als *wesentlich zu hoch* eingeschätzt. Manche Elemente (Meckerbox, Plakate) wurden gar nicht genutzt, Kritik auf andere Weise geäußert. Die täglichen Zwischenauswertungen wurden als überflüssig und unnötig zeitraubend eingeschätzt. Darüber hinaus schien den Teilnehmer(inne)n auch die Rollenverteilung zwischen Evaluation und Leitung nicht klar genug.

Trägerbefragung

Kurz nach Abschluss des Kick Off-Seminars wurden die Träger, deren Mitarbeiter(innen) an dem Ausbildungszyklus teilnehmen, mittels eines Fragebogens zu ihren Erwartungen befragt. Dabei ging es zum einen um die Bedeutung bestimmter Kompetenzen und Kenntnisse, zum anderen aber auch um die Einsatzmöglichkeiten für Coaches. Der Fragebogen orientierte sich weitgehend an dem für die Teilnehmer(innen) beim Kick Off-Modul, um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, enthielt aber auch Unterschiede, die sich aus der zusätzlichen Fragerichtung nach dem Einsatz der ausgebildeten Coaches ergeben. Wie im Teilnehmer-Fragebogen gab es sowohl Skalierungs- als auch offene Antwortmöglichkeiten.

2.–4. Modul
(»Persönlichkeitstraining« und »Grenzüberschreitende Projekte I, II«)

Wegen der deutlichen Kritik am Umfang der Evaluation beim Kick Off wurde die Zahl der Evaluationselemente in den folgenden Modulen gegenüber dem ursprünglichen Fahrplan in enger Absprache mit dem Leitungsteam wesentlich reduziert.

Ganz verzichtet wurde z.B. auf das »Evaluationsstudio« mit »Meckerbox« und Plakaten, in dem gleichzeitig Ergebnisse der Evaluation einsehbar sein sollten. Die Ergebnisse werden stattdessen per Post versandt bzw. am Einstiegsabend des folgenden Moduls vorgestellt. Ebenso entfiel die tägliche Kurzauswertung beim Tageseinstieg; stattdessen finden jeweils eine Zwischen- sowie eine Endauswertung[2] jedes Moduls

2 Einige der Methoden für eine Seminarauswertung, die sich auch für andere Veranstaltungen eignen, sind beim Thema »Auswertung« in der Methodenbox des Moduls »Interkulturelles Lernen« in der »Datenbank für Internationale Jugendarbeit« (DIJA) abrufbar – www.ijab.de/dija/. Vgl. dazu auch den entsprechenden Beitrag weiter hinten in diesem Buch.

statt; auch das Gruppenphoto wird wiederholt. Diese Elemente bieten ausreichend Gelegenheit, die Zufriedenheit mit dem Rahmen, Inhalten, Referent(inn)en, Methoden usw., den Lerneffekt und Wünsche bzw. Bedürfnisse an die weiteren Fortbildungsbausteine abzufragen.

In Modul 2 war zunächst die Erstellung eines Kompetenzprofils durch die Teilnehmer(innen) vorgesehen, auf das am Ende zurückgegriffen werden sollte. Auf Wunsch der Leitung wurde dies jedoch durch einen persönlichen »Fortbildungsfahrplan« ersetzt, in dem jede/r möglichst detailliert festhalten sollte, wo für sie/ihn persönlich Fortbildungsbedarf besteht. Dieser »Fortbildungsfahrplan« sollte in erster Linie der Leitung bei der Feinplanung der Module 3 und 4 behilflich sein, in zweiter Linie aber auch Material für die Evaluation liefern. Gegen Ende der Fortbildung wird jede/r Teilnehmer/in ihren/seinen Fahrplan zurückerhalten, um zu überprüfen, inwieweit sich die geäußerten Erwartungen an die Fortbildung erfüllt haben.

Ergebnisse und Erkenntnisse

Angesichts des Umfangs der bisher schon erhobenen Daten und Ergebnisse der Evaluation kann und soll hier nur eine knapp zusammenfassende Darstellung der wichtigsten Ergebnisse sowie ihrer Umsetzung erfolgen. So kann an einigen Beispielen anschaulich gezeigt werden, was eine systematische und prozessbegleitende Evaluation zu leisten vermag, wo aber auch ihre Schwierigkeiten und Grenzen liegen.

1. Modul (»Kick Off«)

Klärung des Begriffs »Coaching« bzw. »Coach«
Wichtigstes Ergebnis war die Feststellung einer weitgehenden *Unsicherheit der Teilnehmenden bezüglich der Begriffe »Coaching« bzw. »Coach«*. In fast allen Auswertungselementen trat deutlich zutage, dass über diese Begriffe keine Klarheit herrschte und die in der Ausschreibung vorgegebene Definition den Teilnehmer(inne)n nicht ausreichte. Zwar hatten die Organisatoren bewusst mit einem relativ offenen Begriff gearbeitet, der sich im Laufe der Fortbildung auch durch die Erfahrungen und Mithilfe der Teilnehmer(innen) konkret füllen sollte, doch war nicht von vornherein klar gewesen, dass dies so verunsichernd wirken und damit das Klima negativ beeinflussen würde.

Aufgrund dieser Feststellung entschloss sich das Leitungsteam, der Klärung des Begriffs im Folgenden mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Zunächst wurden weitere Texte zum Coach-Begriff versandt. Für das nächste Modul plante die Leitung eine zusätzliche Einheit, in der die

Teilnehmer(innen) in Arbeitsgruppen ihr Coach-Bild entwickelten und ein ausdifferenziertes Bild der Steuergruppe vorgestellt wurde. Darüber hinaus traten in den folgenden Modulen mehrere Referenten auf, die selbst als Coaches arbeiten, und es wurden mögliche Praktika soweit konkretisiert, dass das Bild von Kompetenzen und Aufgabenfeldern eines Coaches sich zunehmend klärte, wie weitere Seminarauswertungen aufzeigten.

Themen der Fortbildung

Was die von den Organisatoren für die weiteren Module vorgeschlagenen Themenkomplexe angeht, ergab sich aus dem Fragebogen zunächst einmal, dass alle angebotenen Themen grundsätzlich auch den Teilnehmer(inne)n wichtig erschienen. Bei einer Skala von 1 (»total unwichtig«) bis 7 (»extrem wichtig«) liegen alle Durchschnittswertungen zwischen 4,3 und 6,48, bis auf zwei alle über 5. Zusätzliche Themenwünsche wurden kaum angemeldet, mit Ausnahme des recht deutlichen Wunschs, an der Klärung des Coach-Profils zu arbeiten und möglichst einen genauen Leitfaden für die spätere praktische Arbeit zu erhalten. Dieses Bedürfnis dürfte eng mit der erwähnten Verunsicherung durch die Unklarheit des Coach-Begriffs zusammenhängen.

Trotz der grundsätzlich positiven Wertung des vorgelegten Fortbildungskonzepts traten aber *signifikante Unterschiede in den Wertungen* zutage. Als wichtigstes Thema, und das zugleich mit der geringsten Abweichung, wird das Thema »Rolle und Selbstverständnis als Teamleitung und/oder Berater/in« genannt, was sicher wiederum mit der Unklarheit des Coach-Begriffs zusammenhängt. An zweiter und dritter Stelle stehen die Themen »Zusammenarbeit in interkulturellen Teams« und »Krisenintervention und konstruktive Konfliktbearbeitung«, auch diese jeweils mit nur geringer Abweichung. Dies lässt sich durch die Bedeutung erklären, die den entsprechenden Kompetenzen bei der täglichen Praxis in der internationalen Jugendarbeit zukommt.

Als problematisch erwiesen sich dagegen unter anderem die Themenbereiche »Persönlichkeitstraining« und »Toleranztraining«; im einen Fall ist die Abweichung sehr hoch, im anderen die Durchschnittswertung die niedrigste. Wie sich aus den Kommentaren im Fragebogen, aber auch aus anderen Elementen der Evaluation ergab, liegt dies daran, dass das Toleranztraining beim Kick Off als »Schnuppereinheit« vorgestellt wurde, es den Referent(inn)en aber nicht gelang, den Bezug zum Coaching herauszuarbeiten. Da das gesamte zweite Modul dem Persönlichkeitstraining und davon immerhin drei Tage dem Toleranztraining gewidmet sein sollten, mahnten die Teilnehmenden vor allem an, diesen Bezug sehr deutlich herzustellen.

Relativ hohe Abweichungen in der Wertung gab es auch bei den Themen »Gesprächsführung, Präsentation, Moderation«, »Projektmanagement«, »Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation«, »Know-how Europa, Jugendstrukturen, -politik« sowie »Personalentwicklung«. Wie den Kommentaren zu entnehmen ist, sind die jeweils niedrigeren Wertungen beim Thema Personalentwicklung darauf zurückzuführen, dass der Begriff bzw. der Zusammenhang zum Coaching unklar ist, bei allen anderen Themen darauf, dass schon Vorkenntnisse vorliegen. Die nach dem Toleranztraining niedrigste Wertung entfällt auf »Evaluations-Methoden« (4,55), wobei wiederum recht hohe Abweichungen auftreten. Ein Grund liegt auf jeden Fall darin, dass das Thema als Inhalt der Fortbildung und die begleitende Evaluation verwechselt werden, was sich an Kommentaren wie »Gut, wenn diese Evaluation nicht noch mehr Platz einnimmt« zeigt.

Konsequenzen aus den Evaluationsergebnissen
Aus den dargestellten Ergebnissen wurden folgende Konsequenzen gezogen:

- *Coaching-Begriff:* Es erschien dringend notwendig, der *Klärung des Coaching-Begriffs* mehr Aufmerksamkeit zu widmen und davon ausgehend dann auch die Bedeutung bestimmter Kompetenzen (z.B. der Personalentwicklung) zu erläutern. Dass und wie dies umgesetzt wurde, wurde oben schon kurz dargestellt.
- *Themen der Fortbildung:* Manche der geplanten Themenbereiche wurden in ihrer Bedeutung sehr unterschiedlich eingeschätzt, da bei einigen schon bedeutende Vorkenntnisse bestanden. Um die Betroffenen nicht zu unterfordern, schlug die Evaluation als Lösung vor, die Gesamtgruppe – zumindest in einigen Einheiten – aufzuteilen und *parallel verschiedene Angebote* zu machen, unter denen nach persönlichen Prioritäten ausgewählt werden kann. Der Leitung waren die Aussagen jedoch nicht eindeutig genug, um auf ihrer Grundlage die Module 3 und 4 planen zu können. Daher beschloss sie, im zweiten Modul nachzuhaken und die Teilnehmer(innen) aufzufordern, in einem persönlichen Fortbildungsfahrplan detailliert aufzuschreiben, welche Erwartungen sie persönlich an den Inhalt der Module 3 und 4 stellen.
- *Modul Persönlichkeitstraining:* Das zweite Modul sollte ganz dem Persönlichkeitstraining gewidmet sein, darunter drei Tage dem Toleranztraining, beides Themen, die sich als problematisch bzw. umstritten erwiesen hatten. Da die Referent(inn)en schon vorab verpflichtet worden waren, bestand nach Aussagen der Leitung nicht mehr die Möglichkeit, andere Personen bzw. ein anderes Modell zu wählen. Stattdessen führte die Leitung ein ausführliches Gespräch

mit den vorgesehenen Trainer(inne)n, v.a. für das Toleranztraining, um sicherzustellen, dass die Übungen und die Auswertungen einen deutlichen Bezug zum Coaching erkennen ließen.

- *Evaluation:* Die Evaluation selbst hatte nach Einschätzung der Teilnehmer(innen) einen wesentlich zu breiten Raum eingenommen, womit ihre Akzeptanz und damit eine Grundvoraussetzung für das Gelingen gefährdet war. Es war also nötig, den *Aufwand* in den kommenden Modulen stark zu *reduzieren*. Außerdem waren manchen Teilnehmer(inne)n Ziel und Vorgehen der Evaluation ebenso unklar wie der Umgang mit den Ergebnissen. Zwar war dies zu Beginn der Fortbildung erläutert worden, doch offensichtlich nicht ausreichend, so dass es noch einmal nachgeholt werden musste. Ein erster Schritt war die Versendung der anonymisierten Auswertung der Fragebogenergebnisse; in einem weiteren wurden Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Evaluation zu Beginn des 2. Moduls noch einmal erläutert. Hierzu legte die Leitung ein Papier vor, in dem die Konsequenzen organisatorischer wie inhaltlicher Art dargestellt wurden.

Trägerbefragung

Themen der Fortbildung

Die Träger waren wie die Teilnehmenden nach ihrer Wertung der geplanten Fortbildungsthemen befragt worden. Angeschrieben wurden 17 Träger, von denen neun Antworten eingingen. Das ist mit über 50% Rückläufen vergleichsweise viel, in absoluten Zahlen jedoch sehr wenig, so dass die Aussagen keine Allgemeingültigkeit beanspruchen können.

Auch bei den Trägern liegen die Durchschnittswertungen aller aufgezählten Themen hoch, d.h. zwischen 5 und 6,22, wiederum mit einigen, jedoch nicht gravierenden Abweichungen. Grundsätzlich wird keines der Themen als problematisch oder überflüssig eingeschätzt, ebenso scheint nichts Wesentliches zu fehlen. Auf die Frage nach weiteren wichtigen Themen werden in erster Linie Sprachkenntnisse aufgeführt. Diese sind zwar im Rahmen der Fortbildung nicht zu vermitteln, doch ist denkbar und von der Leitung – auch infolge von Teilnehmerwünschen – nun geplant, fremdsprachliche Trainingseinheiten anzubieten. Daneben wird zweimal als wichtig auch die Netzwerkbildung angesprochen, was ähnlich auch für die Teilnehmer(innen) selbst gilt. Es wäre also in jedem Fall sinnvoll, wenn die Fortbildung zu einer solchen Netzwerkbildung führen bzw. sie anstoßen würde.

Trotz der hohen Durchschnittswertungen lassen sich beim Gesamtbild durchaus Akzente erkennen. Als wichtigste gelten die Kompetenz- und Themenbereiche, die von Bedeutung für die eigene Praxis der internationalen Jugendarbeit bzw. die Durchführung internationaler Pro-

jekte sind, während diejenigen, die eher auf eine Berater- und Entwicklertätigkeit hindeuten, an letzter Stelle stehen. Das deutet darauf hin, dass es für den Großteil der Träger wohl in erster Linie *um eine Qualitätssteigerung in der internationalen Arbeit geht* und nicht so sehr um das eigentliche »Coaching«.

Einsatzmöglichkeiten für Coaches

Der genannte Befund wird durch die Antworten auf die weiteren Fragen bestätigt, in welchen Arbeitsbereichen ein Nutzen aus der Fortbildung erwartet wird und in welchen anderen Arbeitsbereichen die/der Mitarbeiter/in evtl. zukünftig eingesetzt werden kann. Aus den Antworten ergibt sich, dass die Träger in der angebotenen Zusatzqualifikation vor allem eine Möglichkeit zur Verbesserung und Erweiterung ihrer Praxis in der internationalen Jugendarbeit sehen; die Qualität der Maßnahmen soll durch neue Inhalte, Methoden usw. weiterentwickelt werden. *Nur einer der Träger* gibt an, sich vorstellen zu können, sein Einrichtungsprofil um das *Angebot einer Beratung und Begleitung von internationalen Projekten* zu erweitern. Analog gilt, dass zunächst kein anderer Einsatzbereich für die Mitarbeiter(innen) ins Auge gefasst wird, sondern eine Weiterentwicklung der bisherigen Tätigkeit, möglicherweise auch in einer Leitungsfunktion. Immerhin zwei Träger erwägen allerdings, der/m Teilnehmer(in) in Zukunft auch eine Aufgabe bei der Beratung und Begleitung von internationalen Projekten zu übertragen.

Modul 2–4
(»Persönlichkeitstraining« und »Grenzüberschreitende Projekte I, II«)

Im 2. Modul wurde durch den »persönlichen Fortbildungsfahrplan« nochmals die Frage nach den gewünschten Ausbildungsinhalten in den Modulen 3 und 4 gestellt. Die Antworten sind nicht viel konkreter als im Fragebogen. Trotzdem wurde noch deutlicher, dass die Bedürfnisse der Teilnehmenden stark differieren und unterschiedliche Schwerpunktsetzungen gewünscht werden. Es bestätigte sich, dass es sinnvoll sein würde, parallel verschiedene Angebote zu machen, aus denen dann jede/r Teilnehmer/in persönlich wählen kann. Es ergaben sich aber keine klaren, übereinstimmenden Muster an Interessen, so dass es unmöglich sein würde, allen Bedürfnissen vollkommen gerecht zu werden.

Gegenüber dem Fragebogen haben sich einige Schwerpunkte deutlicher herauskristallisiert. Zu den wichtigsten Anliegen gehörte nach wie vor die Arbeit an der Coachrolle. Zum einen sollten Coaching-Modelle bzw. Personen vorgestellt werden, die als Coach arbeiten, zum anderen der konkrete Ablauf eines Coaching-Projekts geübt werden.

Ähnlich wichtig war den meisten, Gesprächsführungs- und Moderationstechniken, Konfliktbearbeitung, interkulturelle Kompetenz, interkulturelle Kommunikation und die Zusammenarbeit in interkulturellen Teams zu üben. Die Vorstellungen bezüglich des Niveaus und der Inhalte gingen jedoch jeweils etwas auseinander; Einzelne wollten manche Themen explizit nicht bearbeiten. Sehr häufig wurde der Wunsch geäußert, möglichst viel praktisch, in Übungen durchzuspielen und dazu ein Feedback zu erhalten.

Nur wenige Teilnehmer(innen) interessierten sich für die Themen Marketing sowie Europa und Jugendstrukturen, ein/e Einzige/r für Evaluations-Methoden, so dass darauf verzichtet wurde bzw. das Europa-Know-how nicht zu breiten Raum einnahm.

Auf der Grundlage dieser Feststellungen entwickelte die Steuergruppe ein Grobraster für die Module 3 und 4, in dem es jeweils zunächst drei parallele Angebote gibt, die am folgenden Tag wiederholt werden, so dass jede/r Teilnehmer/in an zwei der drei Workshops teilnehmen kann. Am nächsten Tag werden dann komplexe Übungen durchgeführt, in denen die erworbenen Fähigkeiten angewandt werden und die dem Wunsch nach praxisnahen Simulationen nachkommen.

Das so entwickelte Modell hat sich inzwischen als für die Teilnehmenden richtig erwiesen. Die zugrunde liegende Konzeption wie auch die Inhalte werden grundsätzlich positiv bewertet, wenn auch die einzelnen Beiträge durchaus unterschiedlich gut ankommen. Somit waren die Weichen für einen fruchtbaren weiteren Verlauf der Fortbildung gestellt.

In den folgenden Modulen reichte es daher aus, durch teilnehmende Beobachtung und knappe Zwischen- und Schlussauswertungen die Angemessenheit des Angebots und weitere Bedürfnisse zu überprüfen. Auch hier gelang es wiederholt, einzelne Schwachstellen des Programms aufzudecken und in Zusammenarbeit mit der Leitung an Lösungen zu arbeiten. Das betrifft beispielsweise die Vorbereitung der Referent(inn)en, das Tutorensystem und die Planung der Praktika.

Zur Evaluation selbst

Insgesamt hat sich die Evaluation nach Ansicht der Beteiligten und der Leitung bewährt, indem sie wesentliche Schwierigkeiten aufdeckte und *Weichenstellungen für den Gesamtzyklus wie auch die einzelnen Module* ermöglichte, was ohne sie so kaum möglich gewesen wäre. Ob sich dies auch aus Sicht der Teilnehmenden so darstellt, ist jedoch zumindest fraglich. Zwar konnten die anfänglichen Bedenken über den Zweck der Evaluation und die Verwendung der Ergebnisse ausgeräumt werden und wird zur Kenntnis genommen, dass die Fortbildung nun in die richtigen Bahnen gekommen ist, doch wird nach wie vor – trotz Lobs für einzelne und selbst verwendbare Auswertungsmethoden – immer

wieder beklagt, dass sie zu viel Raum einnehme, selbst wenn es sich insgesamt um nicht viel mehr als eine bis anderthalb Stunden pro Modul handelt. Das dürfte allerdings mit der grundsätzlichen Schwierigkeit zusammenhängen, der Auswertungen fast immer gegenüberstehen: Während sie für die Leitung zur Überprüfung des eigenen Angebots und für dessen Verbesserung von Bedeutung sind, stellen sie *für Teilnehmende häufig vergeudete Zeit* dar, die dem viel interessanteren »eigentlichen« Programm verloren geht.

Als nicht unproblematisch erwies sich auch die Rollenklärung für die Evaluation. Zum einen birgt das Modell einer Selbstevaluation die Gefahr in sich, dass die Rollen zwischen Auswertung und Leitung nicht klar getrennt sind und damit von den Teilnehmenden nicht wirklich unterschieden werden können. Dies führte in unserem Fall zu Beginn zu einigen Missverständnissen, doch gelang hier eine Klärung relativ schnell. Schwieriger war die *Frage der Beteiligung an den Trainingseinheiten*, in der bis heute keine endgültige Klärung stattgefunden hat. Bei der Auswertung des 2. Moduls hatten einige Teilnehmer(innen) eingefordert, ausschließlich zu beobachten und an Übungen nicht teilzunehmen, was so dann auch beschlossen wurde. Schon beim nächsten Mal erwies sich allerdings, dass andere sich umgekehrt keine distanzierte Beobachtung wünschten, sondern auf einer Teilnahme bestanden, so dass nun bei jeder Einheit neu die jeweilige Gruppe über die einzunehmende Rolle befindet. Einfacher als in unserem Fall dürfte dies sicher sein, wenn die Evaluierenden tatsächlich »von außen« kommen und der Untersuchungszeitraum kürzer ist, so dass die Verbindungen untereinander weniger eng sind.

Nicht zuletzt darf man von einer Evaluation keine Wunder erwarten. Es ist zweifellos möglich, relevante Daten zu erheben und damit Einfluss auf die weitere Prozessgestaltung zu nehmen. Immer weitere Verbesserungen oder gar die *Erreichung eines Idealzustands* sind jedoch *nicht zu erwarten*. Die völlig gelungene Veranstaltung wird es nicht geben, solange man mit verschiedenen Individuen und ihren voneinander abweichenden Bedürfnissen zu tun hat. So hat sich auch für uns erwiesen, dass es zwar gelingen kann, das Angebot einer Mehrheit anzupassen, dass es aber immer einige weniger Zufriedene gibt; gäbe man ihren Bedürfnissen nach, fühlten sich wiederum andere zurückgesetzt.

Ausblick

Trotz der skizzierten und wohl unvermeidbaren Schwierigkeiten einer Evaluation hat sie sich insgesamt gesehen in ihren Ergebnissen und dem Zusammenspiel von Leitung und Evaluation bewährt und als sehr

fruchtbar erwiesen; daher sollen das Projekt und die Rollenverteilung in der bisherigen Form weitergeführt werden. Regelmäßiger Kontakt zur Leitung und Rückmeldungen garantieren, dass tatsächlich für die weitere Planung relevante Daten erhoben und die Ergebnisse – soweit möglich – umgesetzt werden.

In den Jahren 2001 und 2002 werden weitere zwei Module des Ausbildungszyklus stattfinden, die wie bisher jeweils einzeln ausgewertet werden sollen. Im letzten Modul soll eine erste Gesamtauswertung des Zyklus stattfinden, die durch eine Nachbefragung von Teilnehmer(inne)n und entsendenden Trägern ca. ein Jahr nach Abschluss des Gesamtprojektes, d.h. im Frühjahr oder Sommer 2003, ergänzt wird.

Diese Nachbefragung ist von besonderer Bedeutung, da erst hiermit Aussagen über eine nachhaltige Wirkung der Fortbildung getroffen und die entsprechenden Konsequenzen aus den Befunden gezogen werden können. Diese können unter Umständen Ergebnisse erbringen, die nicht nur für den Coaching-Zyklus selbst und eventuelle zukünftige Wiederholungen, sondern auch für andere Fortbildungsvorhaben relevant sind. Da bisher meines Wissens keine derartigen Untersuchungen durchgeführt worden sind, könnten die Ergebnisse einen wesentlichen Beitrag zur Diskussion um die Qualitätssicherung und -entwicklung leisten und Impulse für weitere Forschungsvorhaben geben.

Um dies leisten zu können, wird nach Abschluss aller Evaluationsschritte gegen Ende 2003 ein Gesamtbericht vorgelegt werden, der auch die eingesetzten Instrumente näher vorstellt und erläutert und damit hoffentlich die gewünschten Anregungen für andere Träger liefern kann.

Abstract

Beschrieben wird die Selbstevaluation eines aus sechs Modulen bestehenden Fortbildungszyklus zum Coaching in der internationalen Jugendarbeit, der sich von 2000 bis 2003 erstreckt. Hauptziel der Evaluation ist es, prozessbegleitend Daten zu erheben, die eine Hilfestellung für die Durchführung des Coaching-Zyklus selbst leisten. Der Text beschreibt den Gegenstand, das Konzept, die eingesetzten Methoden und ausgewählte Ergebnisse der Evaluation.

Korrespondenzadresse:
Ingrid Müller, c/o IJAB e.V., Heussallee 30, D–53113 Bonn;
Tel. +49–(0)228–95 06 230, Fax +49–(0)228–95 06 199;
E-Mail: mueller@ijab.de.