

# Verein CAF Schweiz

---

# Anleitung Evaluationsunterstützung CAF 2020

Erstellt durch CAF-CH  
Version vom 13.04.2022

Bestellung und weitere Informationen:

Verein CAF Schweiz  
[www.caf-ch.ch](http://www.caf-ch.ch)  
[info@caf-ch.ch](mailto:info@caf-ch.ch)

## Inhaltsverzeichnis

1. Bezug zum Prozess «Durchführung Selbstevaluation» .....	3
2. Die Ist-Aufnahme .....	3
3. Die Evaluation .....	4
4. Stärken und Schwächen (intern) - Chancen und Risiken (extern) .....	6
5. Verbesserungsmassnahmen entwickeln und priorisieren .....	6
6. Der Evaluationsbericht (wird automatisch erstellt).....	7

## 1. Bezug zum Prozess «Durchführung Selbstevaluation»

Die **Evaluationsunterstützung** gelangt in den **Umsetzungsphasen 2 und 3** zum Einsatz. Bei der Ist-Aufnahme, der Evaluation, der Erstellung des Evaluationsberichts, dem Entwickeln der Massnahmen und deren Priorisierung.



## 2. Die Ist-Aufnahme

Die Selbstevaluation erfolgt durch mehrere Akteure aus der Organisation. Diese haben je nach Funktion/Aufgabe und Position in der Organisation ein anderes Bild von der Verwaltungseinheit und einen anderen Wissensstand. Damit sichergestellt wird, dass alle an der Evaluation Teilnehmenden die wichtigsten Informationen zur Verfügung haben, können diese direkt in der Evaluationsunterstützung verlinkt werden (Formular/Kriterium/Dokumente verlinken).

### Wichtige Dokumente zu Kriterium 1.1

Neue Vision 2030

Die Erstellung der Ist-Aufnahme schafft eine nützliche, strukturierte Übersicht der zentralen Dokumente und stellt eine gute Grundlage für die nachfolgende Evaluation dar.

### 3. Die Evaluation

Die Evaluation kann auf Ebene der Kriterien, z.B. «1.1 Richtung geben» (light Version), oder wie hier gezeigt auf der Ebene der Indikatoren, z.B. «1.1.1 Mission und Vision entwickeln» (Vollversion) erfolgen.

**Kriterium 1.1:**

**Mission, Vision und Werte entwickeln, um der Organisation die strategische Ausrichtung vorzugeben.**

Die Führungskräfte stellen sicher, dass die Organisation einer klaren Mission und Vision sowie ihren Grundwerten folgt. Das bedeutet, dass sie die Mission (Warum sind wir da? Was ist unser Auftrag?), die Vision (Welchen Weg wollen wir einschlagen? Wonach streben wir?) und die Werte (Was bestimmt unser Verhalten?) entwickeln, um den langfristigen Erfolg der Organisation zu sichern. Sie kommunizieren Mission, Vision und Werte und sorgen für ihre Umsetzung. Jede Organisation braucht Werte, die einen Handlungsrahmen bilden und in Einklang mit ihrer Mission und Vision stehen.

Organisationen des öffentlichen Sektors müssen sich aktiv für Werte wie Demokratie, Rechtsstaatlichkeit, Bürgernähe, Vielfalt, Gleichstellung der Geschlechter, faire Arbeitsbedingungen, Korruptionsprävention, soziale Verantwortung und Gleichbehandlung einsetzen, da gerade diese Werte auch als Vorbild für die gesamte Gesellschaft dienen. Eine gute Führung schafft Bedingungen, in denen diese Werte gelebt werden können. Führung soll die Agilität einer Organisation gewährleisten und sich der Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung bewusst sein.

**1.1.1 Mission und Vision entwickeln**

Eine klare Richtung durch Entwickeln von Mission und Vision der Organisation unter Einbeziehung der relevanten Interessengruppen (Stakeholder) und der Beschäftigten vorgeben.

Bewertung durch Evaluatoren	A	B	C	D	E	F	G	H	Ø
A bis C	3	3	3						3.0

Der Detaillierungsgrad des Evaluationsberichts fällt je nach Vorgehen höher oder niedriger aus. Wir empfehlen die Vollversion.

Die Bewertung erfolgt basierend auf der **Bewertungsskala für Befähigerkriterien** sowie auf der **Bewertungsskala für Ergebniskriterien**.

Wie in der CAF Broschüre erklärt, orientiert sich die Skala an dem **PDCA-Zyklus** (Plan Do Check Act) bei den Befähigerkriterien und an der Messung der Zielerreichung bei den Ergebniskriterien. Die Skalen sind nachfolgend der Vollständigkeit halber aufgeführt.

 Bewertungsskala für die Themenfelder 1-5		
Phase	Skala für <b>Befähiger</b> - einfache Bewertung	CH
	Wir sind in diesem Bereich <b>nicht tätig</b> . Wir verfügen über <b>keinerlei</b> oder nur sehr lückenhafte <b>Informationen</b> .	1
<b>Planen</b>	Wir haben <b>einen Plan</b> mit entsprechenden Aktivitäten.	2
<b>Durchführen</b>	Wir <b>setzen diese Aktivitäten um</b> .	3
<b>Überprüfen</b>	Wir <b>überprüfen laufend/</b> nachträglich, ob wir die richtigen Aktivitäten in geeigneter Weise geplant und umgesetzt haben.	4
<b>Weiterentwickeln</b>	Auf der Grundlage unserer <b>laufenden</b> oder nachträglichen <b>Überprüfung</b> nehmen wir bei Bedarf <b>Anpassungen</b> vor.	5
<b>PDCA</b>	Alles was wir tun, planen wir zuerst, setzen es um, überprüfen und passen es regelmässig an, und wir lernen von anderen. Wir befinden uns in diesem Bereich im kontinuierlichen Verbesserungszyklus.	6

 Bewertungsskala für die Themenfelder 6-9		
Skala für <b>Ergebnisse</b> - einfache Bewertung		CH
Ergebnisse werden <b>nicht gemessen</b> .		1
Die <b>wichtigsten Ergebnisse werden gemessen</b> und zeigen negative oder stabile Tendenzen.		2
Die Ergebnisse zeigen <b>moderate Fortschritte</b> .		3
Die Ergebnisse zeigen <b>erhebliche Fortschritte</b> .		4
Es werden <b>hervorragende Ergebnisse erreicht</b> und positive Vergleiche zu den eigenen Zielen gezogen.		5
Es werden hervorragende Ergebnisse erreicht, positive Vergleiche zu den eigenen Zielen gezogen und im <b>Leistungsvergleich</b> (Vergleichszahlen/ Benchmarking-Daten) <b>mit relevanten Organisationen</b> positive Ergebnisse erzielt.		6

#### 4. Stärken und Schwächen (intern) - Chancen und Risiken (extern)

Ergänzend zu der quantitativen Bewertung, die anschliessend genutzt wird um graphisch den «Reifegrad» der Organisation in den unterschiedlichen Bereichen darzustellen, werden in einem nächsten Schritt der Selbstevaluation im Rahmen eines konstruktiven Dialogs, einer gemeinsamen Reflektion, zu den einzelnen Indikatoren oder Kriterien **Stärken** und **Schwächen** sowie **Chancen** und **Risiken** festgehalten.

Dokumentation und Reflexion zu Kriterium 1.1	
<b>Stärken</b>	
<b>Schwächen</b>	
<b>Chancen</b>	
<b>Risiken</b>	

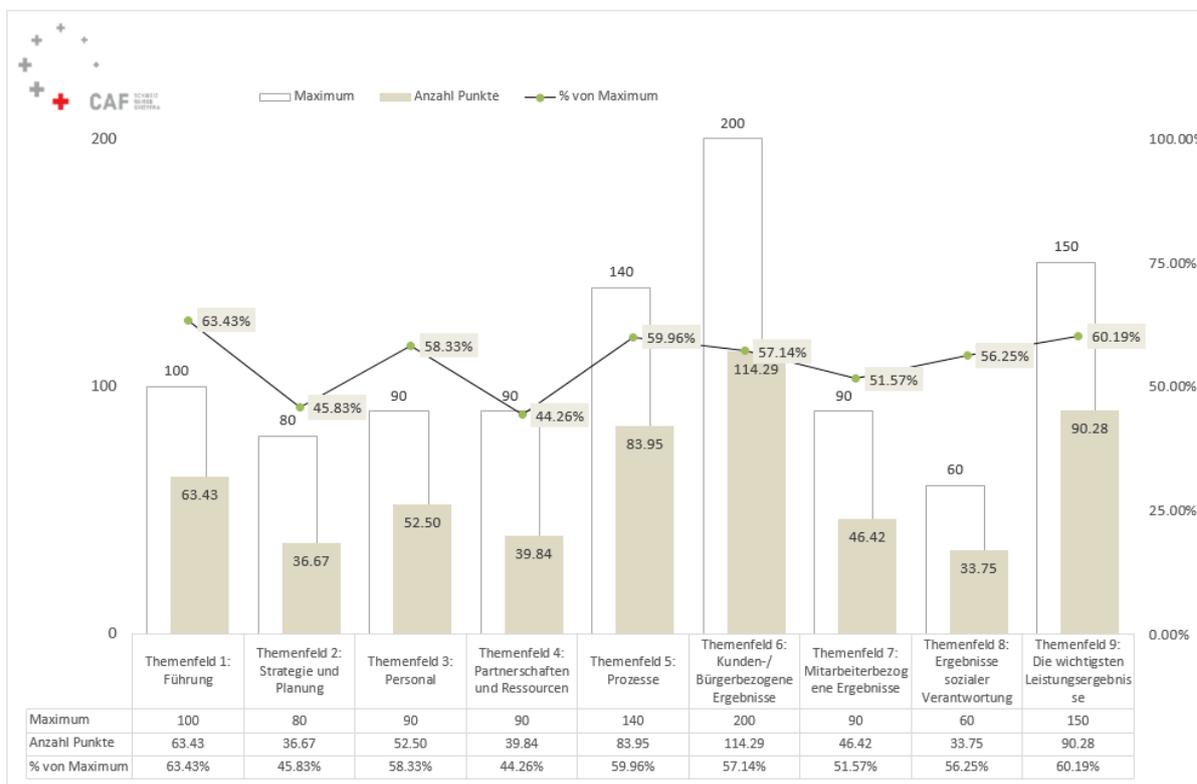
#### 5. Verbesserungsmassnahmen entwickeln und priorisieren

Nach der Reflektion rund um Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken werden in der Gruppe pro Indikator und/oder auf der Ebene der Kriterien mögliche Verbesserungsmassnahmen definiert. Erfolgt die Diskussion auf der Stufe der Indikatoren, lohnt es sich, anschliessend auf der Ebene der Kriterien **die wichtigsten 3 bis 4 Massnahmen** zu bestimmen und zu notieren. Es hat sich in der Praxis als nützlich erwiesen, gemeinsam nach einer ersten Auflistung von vielen möglichen Aktionen die wichtigsten drei, vier Massnahmen für eine konkrete Umsetzung festzuhalten.

Mögliche Verbesserungsmassnahmen zu Kriterium 1.1	

## 6. Der Evaluationsbericht

Die Evaluationsunterstützung generiert fortlaufend und automatisiert einen **Be-richt**, zahlreiche **Grafiken** sowie eine **Planung von vorgesehenen Verbesserungen**.



Gesamtergebnis: Visualisierung der Ergebnisse Themenfelder 1 bis 9

Für jedes Themenfeld wird ein separater Bericht erstellt. Dieser enthält eine Visualisierung der Ergebnisse und eine Auflistung der definierten Verbesserungsmaßnahmen (hier am Beispiel von «Themenfeld 1: Führung»).

### Themenfeld 1: Führung

Kriterium:

Zusammenfassung Verbesserungsmaßnahmen: Reifegrad: **63%**

1.1 Richtung geben

0
0
0

1.2 Lenken und steuern

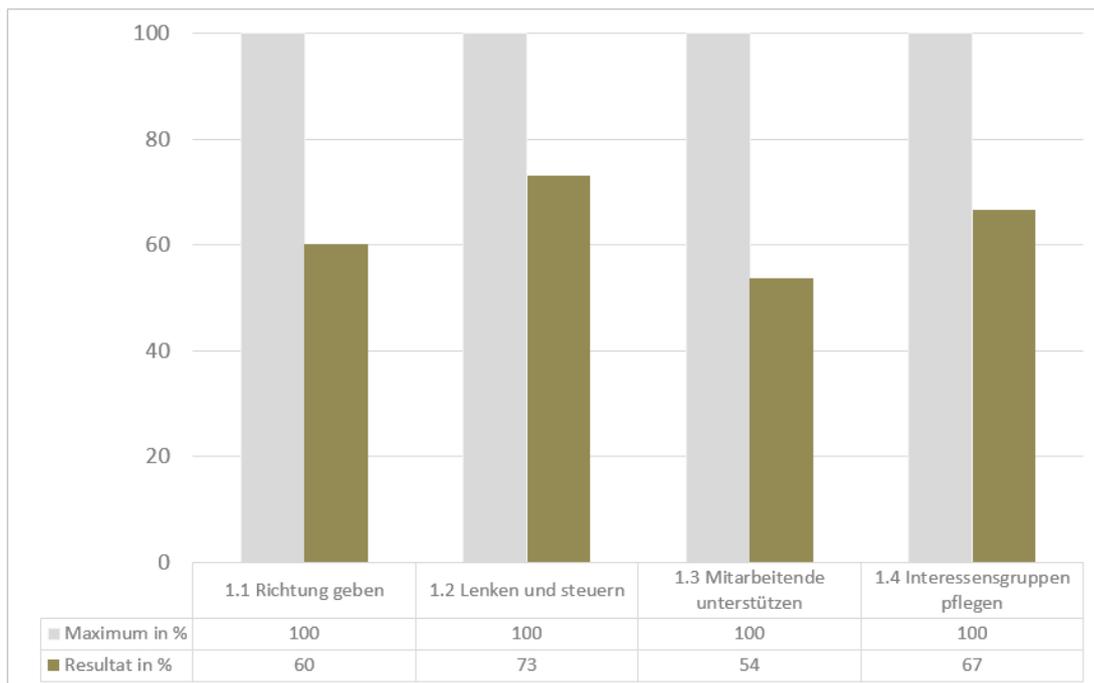
Massnahme 1.2 - 1.
Massnahme 1.2 - 2.
Massnahme 1.2 - 3.

1.3 Mitarbeitende unterstützen

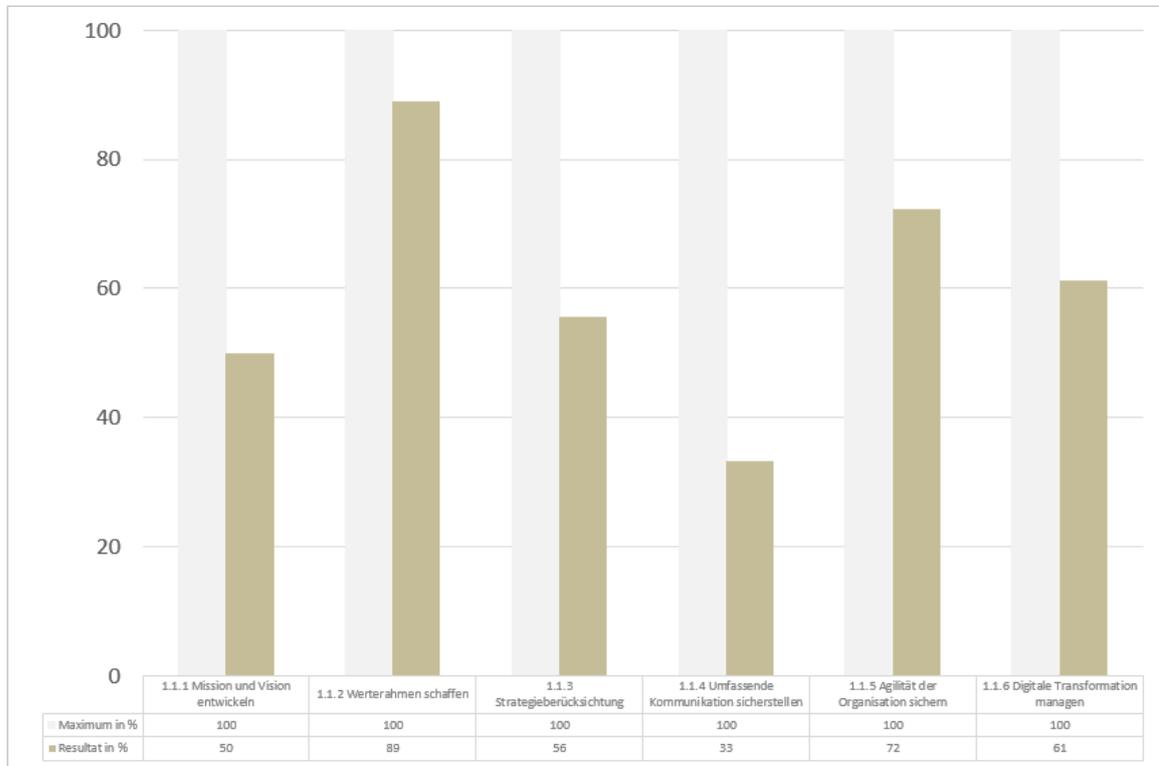
Massnahme 1.3 - 1.
Massnahme 1.3 - 2.
Massnahme 1.3 - 3.

1.4 Interessensgruppen pflegen

Massnahme 1.4 - 1.
Massnahme 1.4 - 2.
Massnahme 1.4 - 3.



## 1.1 Richtung geben



Stärken:

0

0

0

Schwächen:

0

0

0

Verbesserungsmassnahmen:

0

0

0

