

Professionalisierung der Evaluation: Ergebnisse der SEVAL-Mitgliederbefragung

Verena Friedrich, Caroline Schlauffer und Iris Michel | Seit einiger Zeit wird in Evaluationfachkreisen eine Diskussion um die Professionalisierung in der Evaluation geführt, und auch der Vorstand der Schweizerischen Evaluationsgesellschaft (SEVAL) hat zu diesem Thema Stellung bezogen. Vor diesem Hintergrund hat die SEVAL-Arbeitsgruppe «Kompetenzen in der Evaluation» 2016 eine Befragung der SEVAL-Mitglieder über den Stand der Professionalisierung in der Schweiz und mögliche Professionalisierungsmassnahmen durchgeführt. Dieser Beitrag fasst das Vorgehen der Umfrage zusammen und stellt die Ergebnisse vor. Abschliessend wird ein Fazit über mögliche Professionalisierungsmassnahmen gezogen.

Inhaltsübersicht

- 1 Hintergrund und Fragestellungen
- 2 Vorgehen und Instrument
- 3 Ergebnisse
 - 3.1 Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer
 - 3.2 Stand der Professionalisierung der Evaluation in der Schweiz
 - 3.3 Mögliche Professionalisierungsmassnahmen
 - 3.4 Priorisierung von Professionalisierungsmassnahmen und weitere Vorschläge
 - 3.5 Gesamtsicht auf Evaluation
- 4 Zusammenfassung
- 5 Diskussion und Schlussfolgerungen

1 Hintergrund und Fragestellungen

In den Evaluationsgesellschaften und der Fachöffentlichkeit werden schon lange immer wieder Diskussionen um die Professionalisierung der Evaluation geführt (siehe z. B. Altschuld & Engle, 1994; Böttcher & Hense, 2015; Brandt, 2009; Jacob & Boisvert, 2010; Langer, 2015; Picciotto, 2011). Dabei stehen Fragen im Vordergrund wie z. B.: Was bedeutet Professionalisierung und was macht eine Profession aus? Inwiefern ist die Evaluation eine Profession bzw. kann oder soll sie eine Profession werden? Welche Vor- und Nachteile sind mit der Professionalisierung verbunden? Mit welchen Massnahmen soll die Professionalisierung gefördert werden, und welche Rolle sollen die Evaluationsgesellschaften spielen?

Professionalisierung und Profession

Die Begriffe Professionalisierung und Profession werden in unterschiedlichen Kontexten unterschiedlich verwendet, daher soll zunächst eine Eingrenzung versucht werden: *Professionalisierung* hat einerseits einen individuellen Aspekt (Mieg, 2010): Durch das Erlangen spezifischer Kompetenzen, die Übernahme bestimmter Werte und Regeln, die langjährige Praxis und Erfahrung im Feld wird

eine Person zum «Profi» auf einem Gebiet. Sie ist damit nicht nur in der Lage, bestimmte Probleme «professionell» zu lösen, sondern verdient mit ihrer spezialisierten Tätigkeit auch ihren Lebensunterhalt. Andererseits meint Professionalisierung den Prozess, durch den eine Tätigkeit zu einem anerkannten Beruf wird (Verberuflichung). Voraussetzung dafür ist, dass die Professionalisierung auf der individuellen Ebene stattgefunden hat. Mit Bezug auf Wilensky (1964, zitiert nach Mieg, 2010) werden häufig die Entstehung von Ausbildungsprogrammen und Fachgesellschaften, die Definition spezifischer Standards sowie eine staatliche Anerkennung als weitere wichtige Phasen der Professionalisierung genannt.

Als Kennzeichen von *Profession* gelten gemäss Pfadenhauer und Sander (2010, zitiert nach Langer, 2015):

- «das berufsbezogene, mithin «professionelle» – teilweise als «theoretisch» spezifizierte – Wissen
- die eindeutige, meist formalrechtliche Definition des Tätigkeitsfeldes im Verbund mit einer Monopolisierung dieses Tätigkeitsfeldes auf Basis dieses Wissens, oftmals in seiner institutionalisierten Form (Bildungstitel) sowie
- die Herausbildung von Berufsverbänden zur Selbstverwaltung der Profession, ihrer typischen Wissensbestände und Praktiken der Berufsausübung und/oder eine (teils altruistisch verstandene) Gemeinwohlorientierung» (S. 362).

Insgesamt wird mit der Professionalisierung eine gewisse Qualitätssicherung verbunden: Indem Standards gesetzt und für die Praxis bestimmte Kompetenzen vorausgesetzt werden, soll sichergestellt werden, dass die Fachpersonen das ihnen entgegengebrachte Vertrauen rechtfertigen. Mit der Professionalisierung wird auch eine Entwicklung hin zur Autonomie und Selbstregulation verbunden (vgl. Mieg, 2010): Weil die Fachleute einer Berufsgruppe das Wissen über Verfahren und Lösungen für sich beanspruchen, sind sie auch diejenigen, die die Standards setzen, gute Leistungen beurteilen können und über mögliche Regularien in ihrem Feld selbst bestimmen. Und letztendlich geht es bei der Professionalisierung auch um eine Profilierung: Die neue Berufsgruppe besetzt ein bestimmtes, gesellschaftlich relevantes Themengebiet und beansprucht für sich die Deutungshoheit über das Gebiet. Indem sie postulieren, dass sie für relevante Probleme fachgerechte Lösungen anbieten können, werden die Fachpersonen nach aussen als solche erkennbar.

Professionalisierung der Evaluation, Evaluation als Profession

Zieht man die oben genannten Merkmale und Phasen der Profession(alisierung) als Vergleichsbasis heran, so ist deutlich, dass die Evaluation in der Schweiz Merkmale der Professionalisierung aufweist: Es gibt Personen, die im Bereich der Evaluation ihren Lebensunterhalt verdienen; es gibt einen Fachverband (die Schweizerische Evaluationsgesellschaft SEVAL), professionelle Standards (die SEVAL-Standards), Ausbildungsprogramme (z.B. den «CAS en Évaluation des Politiques Publiques» der Universität Lausanne oder die Studiengänge der Universität Bern), und – so ist jedenfalls anzunehmen – eine durch Fachliteratur, Konferenzen etc. geteilte gemeinsame Wissensbasis. Auch die Gemeinwohlorientierung klingt an (z.B. in den Evaluationsstandards), wobei dies ein noch wenig diskutierter und nicht abschliessend definierter Aspekt ist. Ebenfalls wird deutlich (und diese Situation ist in vielen anderen Ländern ähnlich), dass die Evaluation keine Profession im obigen Sinne ist: Die Tätigkeit ist weder eindeutig definiert noch monopolisiert oder staatlich anerkannt.

Nun ist einerseits die Frage, ob der «letzte Schritt» hin zu Monopolisierung und staatlicher Anerkennung für die Evaluation nötig, möglich oder wünschenswert ist und ob die genannten Phasen und Merkmale von Profession(alisierung) überhaupt als Modell für die Evaluation tauglich und zielführend sind. Andererseits steht auch die Evaluation einem gewissen Professionalisierungsdruck gegenüber: Eine fundierte, unabhängige und nachvollziehbare Bewertung – die Kernleistung jeder Evaluation – wird immer häufiger nachgefragt, genutzt, und dementsprechend auch eingefordert. Die Evaluationsfachleute sehen sich in der Pflicht, diesen Erwartungen nachweislich zu genügen. Da die Professionalisierung der Evaluation nach den oben dargestellten Kriterien gewissermassen als «unfertig» betrachtet werden kann, und da ein alternatives Modell noch nicht gefunden ist, beschäftigt das Thema Professionalisierung die Evaluationsfachwelt immer noch und immer wieder – im deutschsprachigen Raum bspw. an der DeGEval-Tagung 2002 oder an der SEVAL/DeGEval-Tagung 2014.

Fragestellungen für die SEVAL-Umfrage

Mit dem Ziel, Professionalisierungsmassnahmen zu prüfen und die Diskussion mit den Mitgliedern anzuregen, hat auch der SEVAL-Vorstand im Nachgang zur Tagung 2014 zum Thema Professionalisierung Stellung bezogen (SEVAL-Vorstand, 2015). Er stellt zunächst fest, dass die «Umrisse des komplexen Berufs der Evaluatorin / des Evaluators ... noch nicht genau definiert» sind, und dass gewisse «Risiken aufgrund eines unzureichenden Referenzrahmens» bestehen (S.1). Er schlägt im Weiteren verschiedene Massnahmen vor, die zur Professionalisierung und zur Förderung der Qualität von Evaluation beitragen sollen, darunter die

Definition von Weiterbildungsstandards und die Überarbeitung der Evaluatordatenbank der SEVAL³. Um zu den Vorschlägen des Vorstands, aber auch zu weiteren möglichen Professionalisierungsmassnahmen von den SEVAL-Mitgliedern eine Rückmeldung zu erhalten, hat die SEVAL-Arbeitsgruppe «Kompetenzen in der Evaluation⁴» im Jahr 2016 eine Mitgliederbefragung durchgeführt. Folgende Fragestellungen⁵ waren dafür leitend:

- a) Wie nehmen die SEVAL-Mitglieder den Stand der Professionalisierung der Evaluation in der Schweiz wahr?
- b) Wie beurteilen die SEVAL-Mitglieder verschiedene Massnahmen zur Professionalisierung und zur Qualitätssicherung in der Evaluation (Förderung der Aus- und Weiterbildung, Einführung einer Zertifizierung für Evaluatorinnen und Evaluatoren, Einrichten einer Ombudsstelle, die in Konfliktfällen zwischen Auftragnehmenden und Auftraggebenden vermittelt und berät)?
- c) Gibt es Unterschiede in Bezug auf die Fragestellungen a und b zwischen Auftragnehmenden und Auftraggebenden, zwischen Personen mit wenig und viel Evaluationserfahrung sowie zwischen Personen mit niedrigem und hohem Evaluationspensum?

In diesem Beitrag werden das Vorgehen (Kapitel 2) sowie die Ergebnisse (Kapitel 3) dieser Befragung berichtet. In Kapitel 4 werden die Ergebnisse zusammengefasst. Abschliessend (Kapitel 5) werden einzelne Aspekte der Professionalisierung, deren Grenzen und Möglichkeiten diskutiert.

2 Vorgehen und Instrument

Am 20. Juni 2016 wurden die SEVAL-Mitglieder (N = 490) per E-Mail zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen (Dauer der Befragung: bis zum 10. Juli 2016.) Der Fragebogen, der in einer französischen und einer deutschen Version verfügbar war, beinhaltete Fragen zu folgenden Themenblöcken (die Nummerierung entspricht der Reihenfolge im Fragebogen):

1. *Stand der Professionalisierung der Evaluation in der Schweiz*: Qualität von Evaluationen und Kompetenzen von Auftragnehmenden, gemeinsame Wissensbasis unter den SEVAL-Mitgliedern, «Titelschutz» für Evaluatordinnen und Evaluatoren und Marktsituation, Handlungsbedarf zur Förderung der Professionalisierung (einzelne Items in Anlehnung an Brandt, 2009);
2. *Mögliche Professionalisierungsmassnahmen*: Förderung der Aus- und Weiterbildung, Einführung einer Zertifizierung für Evaluatordinnen und Evaluatoren, Einrichten einer Ombudsstelle;
3. *Priorisierung von Massnahmen und Alternativvorschläge*;

4. *Gesamtsicht auf die Evaluation und die Professionalisierung* der Evaluation in der Schweiz (einzelne Items in Anlehnung an Brandt, 2009);
5. *Angaben zur Person* (Geschlecht und Alter; Rollen und Tätigkeitsfelder; Erfahrung (in Jahren), Anteil der Evaluationstätigkeit an der Gesamtbeschäftigung).

Die Operationalisierung der einzelnen Fragestellungen orientierte sich einerseits an theoretischen Konzepten (siehe Ausführungen zum Begriff «Professionalisierung» in Kapitel 1), andererseits auch an pragmatischen Überlegungen (was sind die Rahmenbedingungen in der SEVAL? Welche Themen wurden vom Vorstand angesprochen?). Die Themenblöcke 1 und 4 dienten zur Beantwortung der Fragestellung a, die Themenblöcke 2 und 3 zur Beantwortung der Fragestellung b und der Themenblock 5 zur Beantwortung der Fragestellung c.

Geschlossene Fragen wurden mittels deskriptiver Statistik ausgewertet, Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen wurden mittels Chi-Quadrat-Test ermittelt. Die offenen Fragen wurden inhaltsanalytisch ausgewertet. Dabei wurden die Aussagen in Kategorien zusammengefasst, welche induktiv aus dem Material heraus entwickelt wurden. Die Anzahl Nennungen pro Kategorie wird jeweils im Text oder in Klammern erwähnt. Wörtliche Zitate sind kursiv und in Anführungszeichen wiedergegeben.

3 Ergebnisse

3.1 Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer

Von den 490 eingeladenen SEVAL-Mitgliedern haben 126 Personen den Fragebogen ausgefüllt, dies entspricht einer Rücklaufquote von 25,7 Prozent. Davon sind 47 Prozent Frauen; 23 Prozent haben die französische Version des Fragebogens ausgefüllt. 26,3 Prozent der Befragten sind zwischen 31 und 40 Jahre alt, jeweils 31,6 Prozent sind zwischen 41 und 50 sowie zwischen 51 und 60 Jahre alt; jünger als 30 bzw. älter als 61 Jahre sind jeweils 5,3 Prozent.

3.1.1 Rollen und Tätigkeitsfelder

Die meisten Befragten sind als externe Auftragnehmerinnen und -nehmer tätig (26 Personen unterrichten gleichzeitig Evaluation), die am seltensten genannte Rolle ist die der Forscherin / des Forschers über Evaluation (s. Tabelle 1).

Bei der Frage nach den Feldern, mit denen sich die Befragten im Zusammenhang mit Evaluation beschäftigen, standen 25 Antwortoptionen⁶ zur Auswahl. Die drei mit Abstand am häufigsten genannten Felder sind Bildung, Soziales/Sozialwerke und Gesundheit (s. Tabelle 2). 30,5 Prozent der Befragten sind hauptsächlich in der öffentlichen Verwaltung tätig, 25,4 Prozent an Hochschulen, gefolgt von 23 Prozent in privatwirtschaftlichen Unternehmen. Selbständige (12 %)

und in Non-Profit-Organisationen Tätige (9,3 %) machen den kleineren Teil der Befragten aus.

Tabelle 1: Rollen der Teilnehmenden und deren Kombination (Anzahl Nennungen, Mehrfachantworten möglich)

Ich...	(1) ¹	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1)... bin Auftragnehmer/in / Evaluator/in extern	73	16	10	12	21	14	26
(2)... bin Auftragnehmer/in / Evaluator/in intern (z.B. Stabsstelle)		36	13	12	17	8	13
(3)... bin Auftraggeber/in			30	17	8	5	10
(4)... bin Evaluations-Manager/in				36	18	6	10
(5)... bin Evaluationsberater/in					38	9	13
(6)... forsche über Evaluation						18	11
(7)... unterrichte Evaluation							32

¹ Die Spaltenüberschriften entsprechen der Nummerierung der Rollen (1 = «Auftragnehmer/in / Evaluator/in extern» etc.). Lesebeispiel: 73 Personen haben angegeben, als «Auftragnehmer/in / Evaluator/in extern» tätig zu sein; 16 davon haben gleichzeitig angegeben, als «Auftragnehmer/in / Evaluator/in intern» tätig zu sein.

Tabelle 2: Tätigkeitsfelder (Anzahl Nennungen; Mehrfachantworten möglich)

Feld	Häufigkeit	Feld	Häufigkeit
Bildung	67	Landwirtschaft	12
Soziales / Sozialwerke	62	Andere	12
Gesundheit	56	Sicherheit	10
Wirtschaft / Arbeitsmarkt	32	Verkehr	10
Forschung	31	Medien / Kommunikation	9
Entwicklungszusammenarbeit	27	Raumordnung	9
Politisches System	26	Wohnungswesen	9
Umwelt	23	Finanzen	8
Justiz / Polizei	22	Industrie / Technik	8
Ausländer / Asylwesen	20	Aussenpolitik	5
Gleichstellung	18	Kirche / Religion	5
Energie	17	Sport	5
Kultur	15		

3.1.2 Erfahrung und Beschäftigung mit Evaluation

Die Antworten auf die offenen Fragen «Über wie viele Jahre Erfahrung verfügen Sie im Evaluationsbereich?» und «Zu welchem Anteil Ihrer Arbeitstätigkeit beschäftigen Sie sich mit Evaluation?» wurden in jeweils drei Kategorien zusammengefasst. Die Verteilung der Antworten ist aus Abbildung 1 ersichtlich: Die sehr Erfahrenen und diejenigen, die sich zu einem Grossteil ihrer Arbeitstätigkeit mit Evaluation befassen, machen jeweils den grösseren Anteil der Befragten aus.

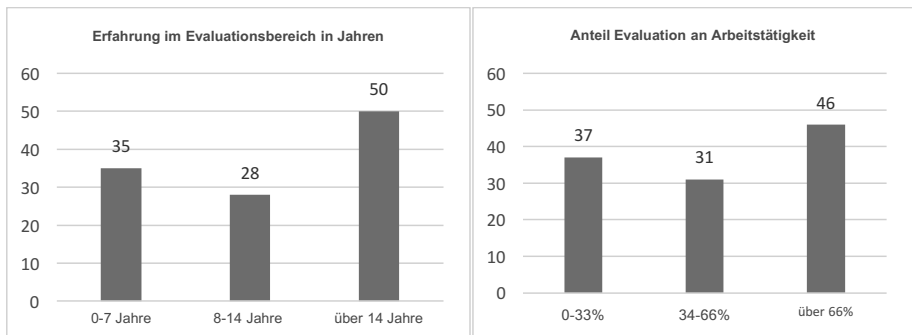


Abbildung 1: Evaluationserfahrung und Anteil Evaluation an Arbeitstätigkeit (Anzahl Nennungen)

In den folgenden Kapiteln werden die Ergebnisse zu den oben aufgelisteten Fragethemen dargestellt. Neben der deskriptiven Auswertung wird jeweils berichtet, ob sich Unterschiede ergeben zwischen Auftragnehmenden und Auftraggebenden⁷, zwischen Erfahrenen und noch eher Unerfahrenen (siehe Abbildung 1, linke Seite), sowie zwischen denjenigen, die sich zu einem grossen Anteil ihrer Arbeitstätigkeit mit Evaluation beschäftigen und denjenigen, für die Evaluation nur einen geringen Anteil ihrer Arbeitstätigkeit ausmacht (siehe Abbildung 1, rechte Seite).

3.2 Stand der Professionalisierung der Evaluation in der Schweiz

Im ersten Teil der Umfrage wurden die befragten Personen aufgefordert, acht Einschätzungen zum Stand der Professionalisierung der Evaluation in der Schweiz abzugeben. Für die Auswertung wurde der Themenblock in vier Unterthemen gegliedert:

- Qualität von Evaluationen und Kompetenzen von Auftragnehmenden
- Gemeinsame Wissensbasis unter den SEVAL-Mitgliedern
- «Titelschutz» für Evaluatorinnen und Evaluatoren und Marktsituation
- Handlungsbedarf zur Förderung der Professionalisierung

Abbildung 3 veranschaulicht die Resultate zu den beiden Aussagen zu «Qualität und Kompetenzen». Es zeigt sich, dass die Situation insgesamt positiv eingeschätzt wird: Der Aussage a), dass viele Evaluationen substantiell von fachlichen Standards abweichen, wird (eher) nicht zugestimmt (52 %⁸ nein bzw. eher nein). Die Aussage b), dass die meisten Anbieter über die notwendigen Kompetenzen verfügen, wird (eher) bejaht (61 % ja bzw. eher ja). Zwischen den oben genannten Gruppen ergeben sich keine Unterschiede, mit Ausnahme derjenigen, dass die weniger Erfahrenen (mit bis zu 7 Jahren Evaluationserfahrung) bei Aussage a) etw. häufiger «keine Antwort» ausgewählt haben ($X^2 = 17.55, p=.025$).

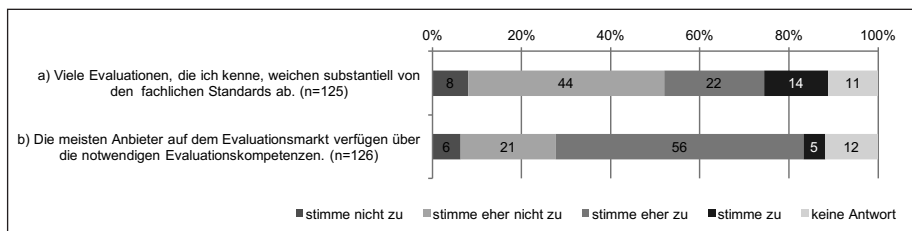


Abbildung 2: Einschätzungen zur Evaluationsqualität und Kompetenzen der Anbieter (Angaben in %)

Auch die Situation hinsichtlich einer «Gemeinsamen Wissensbasis» wird positiv bewertet: 66 Prozent bzw. 60 Prozent der Befragten stimmen den Aussagen zum gemeinsamen Evaluationsverständnis (a) und zur einheitlichen Verwendung von Fachbegriffen (b) zu bzw. eher zu (s. Abbildung 3). Auch hier besteht der Unterschied zwischen den Gruppen darin, dass die eher Unerfahrenen häufiger «keine Antwort» geben (Aussage a: $X^2 = 21.90$, $p = .005$, Aussage b: $X^2 = 17.80$, $p = .023$).

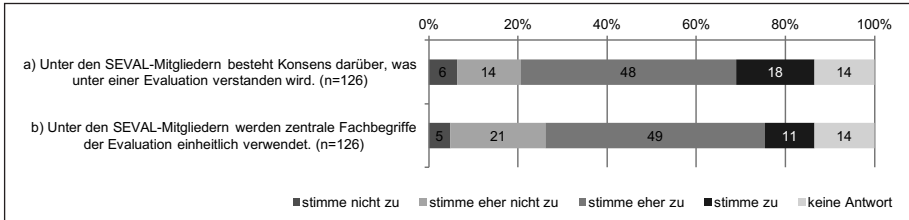


Abbildung 3: Einschätzungen zur gemeinsamen Wissensbasis (Angaben in %)

Abbildung 4 zeigt die Einschätzungen der Teilnehmenden zum Unterthema «Titelschutz/Marktsituation». Eine Mehrheit der Teilnehmenden betrachtet den fehlenden Titelschutz für die Bezeichnung «Evaluatorin/Evaluator» als problematisch (Aussage a; ja und eher ja: 62 %), und gut die Hälfte glaubt nicht an einen funktionierenden Marktmechanismus zur Lösung allfälliger Qualitätsprobleme (Aussage b; nein und eher nein: 52 %). Vor allem diejenigen, die sich zu einem sehr hohen Anteil ihrer Arbeitstätigkeit mit Evaluation beschäftigen (über 67 %), stimmen der Aussage b nicht zu ($X^2 = 16.09$, $p = .041$).

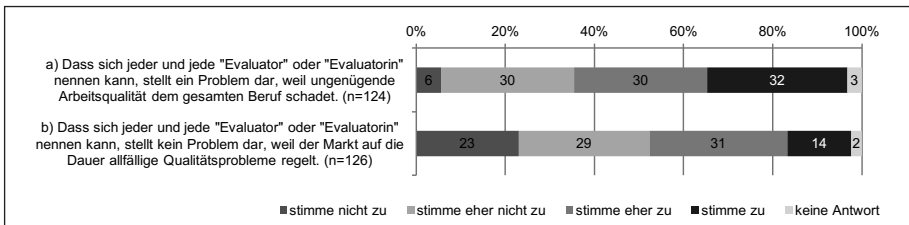


Abbildung 4: Einschätzungen zu Titelschutz und Marktsituation (Angaben in %)

Wie aus Abbildung 5 deutlich wird, sieht die überwiegende Mehrheit der Befragten Handlungsbedarf in Sachen Professionalisierung: Der Aussage a) zum Schutz von Beteiligten und Betroffenen stimmen 67 Prozent zu bzw. eher zu, und der Aussage b) zu Anstrengungen seitens der SEVAL stimmen 71 Prozent zu bzw. eher zu. Zwischen den Gruppen ergeben sich keine Unterschiede.

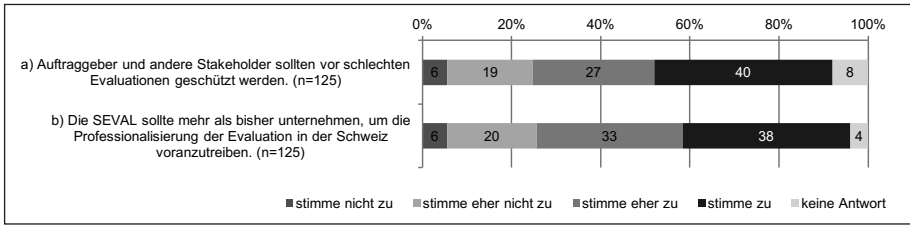


Abbildung 5: Einschätzungen zum Handlungsbedarf (Angaben in %)

Die Befragten hatten Gelegenheit, zu den obigen acht Aussagen Anmerkungen anzubringen. Auf diese offene Frage sind 24 Antworten eingegangen, die sich hauptsächlich auf die Frage beziehen, wodurch eine gute Evaluationsqualität zustande kommt. Von acht Personen wurde diesbezüglich die Rolle der Auftraggebenden (z.B. Zusammenarbeit, genügend Ressourcen) genannt, wie folgendes Zitat zeigt: *«Die Auftraggeber tragen wesentlich zur Evaluationsqualität bei. Evaluation ist Koproduktion! Es ist deswegen absurd, diese vor schlechten Evaluationen schützen zu wollen.»*

Von sechs Personen wurde die Bedeutung der Kompetenzen der Evaluatoredinnen und Evaluatoren genannt, namentlich Methodenkompetenzen und Sozialkompetenzen wie auch die Teamleistung im Sinne sich ergänzender Kompetenzen. Einzelne Antworten betreffen ausserdem Vorschläge zur Förderung der Professionalisierung, darunter die Idee einer Zertifizierung von Evaluatoredinnen und Evaluatoren durch die SEVAL. Zwei Personen hingegen merken an, dass eine Zertifizierung nicht zur Evaluationsqualität beitragen würde.

3.3 Mögliche Professionalisierungsmassnahmen

Gegenstand des zweiten Themenbereichs der Umfrage bildeten mögliche Massnahmen zur Förderung der Professionalisierung seitens der SEVAL.

3.3.1 Aus- und Weiterbildung

Zu Beginn wurden die Befragten aufgefordert, zu Massnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung Stellung zu beziehen (s. Abbildung 6).

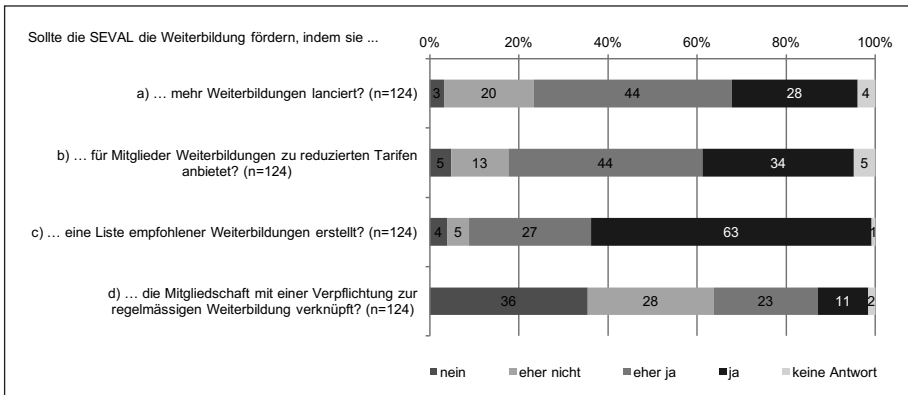


Abbildung 6: Einschätzungen zu Massnahmen zur Förderung der Weiterbildung (Angaben in %)

Während mögliche Dienstleistungen der SEVAL (Aussagen a, b, c) in hohem Ausmass befürwortet werden, findet die Verpflichtung zu regelmässiger Weiterbildung als Bedingung für die SEVAL-Mitgliedschaft (d) eine vergleichsweise geringe Zustimmung. Unterschiede in Bezug auf diese Aussagen ergeben sich nur bei der Aussage a: Vor allem Personen, die sich zu einem höheren Anteil ihrer Arbeitstätigkeit mit Evaluation beschäftigen, sehen die SEVAL in der Pflicht, mehr Aus- und Weiterbildungen anzubieten ($X^2 = 16.95, p=.031$).

Auf die offene Frage nach Anregungen, Kommentaren oder persönlichen Anliegen zur Förderung der Aus- und Weiterbildung sind 26 Antworten eingegangen. Neun Personen äussern sich zum Vorschlag einer Liste empfohlener Weiterbildungen. Diese wird mehrheitlich begrüsst. Es wird aber auch die Frage aufgeworfen, ob die SEVAL in der Lage sei, Weiterbildungen zu beurteilen und nach welchen Kriterien dies geschehen solle. Zwei Personen bringen die Idee ein, Erfahrungsberichte über evaluationsspezifische Weiterbildungen zu publizieren. Den Vorschlag, die SEVAL-Mitgliedschaft an eine Verpflichtung zur Weiterbildung zu verknüpfen, lehnen acht Personen aus verschiedenen Gründen ab: ein Zwang zur Weiterbildung sei nicht förderlich für die Evaluationsqualität (3 Nennungen), die SEVAL solle für verschiedene Mitglieder offen bleiben (3), eine Verpflichtung sei nicht umsetzbar (2). Sieben Personen merken an, dass der Bedarf an Weiterbildung unterschiedlich und es nicht einfach zu definieren sei, was als Weiterbildung gelte. Drei Personen kommentieren, die SEVAL solle selbst keine Aus- und Weiterbildungen anbieten. Zwei Teilnehmende bekräftigen, dass die SEVAL Tarifreduktionen für Mitglieder aushandeln solle.

3.3.2 Zertifizierung

Auf die Frage, ob die SEVAL eine Form der Zertifizierung für Evaluatorinnen anbieten sollte, sprachen sich 51 % (eher) dafür und 40 % (eher) dagegen aus (s. Abbildung 7, Aussage a), wobei die Auftraggebenden ($X^2 = 7.80, p=.09$) diese Massnahme stärker befürworteten und die sehr Erfahrenen (über 14 Jahre Erfahrung) diese eher ablehnen ($X^2 = 15.69, p=.047$).

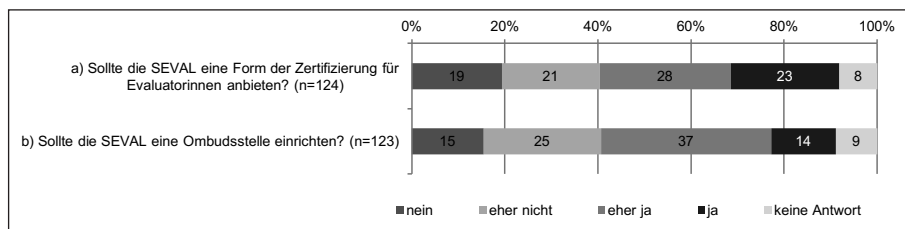


Abbildung 7: Einschätzungen zu den Themen Zertifizierung und Ombudsstelle (Angaben in %)

Die befragten Personen konnten auch zum Thema Zertifizierung Anregungen, Kommentare oder persönliche Anliegen mitteilen. Diese offene Frage hat 37 Antworten generiert. Dabei wurden sowohl kritische als auch befürwortende Meinungen zur Zertifizierung geäussert und Anmerkungen zur Gestaltung eines möglichen Zertifizierungsprozesses gemacht. Als Nachteile der Zertifizierung wurde genannt, dass Normierung zu Ausschluss führen könne (5), dass die Kosten und der administrative Aufwand zu hoch seien (4), und dass die Evaluationsqualität durch eine Zertifizierung nicht gesteigert würde (2). Zusätzlich wurde angemerkt, dass es noch zu früh sei für eine Zertifizierung in der Schweiz (2), dass die Ansätze in der Evaluation zu heterogen seien (1), und dass die Definition von Kriterien und deren Überprüfung schwierig sei (1).

Drei Personen nannten als Vorteil der Zertifizierung, dass diese einen Nachweis über Kompetenzen bringen und zur Qualität beitragen könne. Drei Antwortende bemerken, dass ihre Einstellung zur Zertifizierung von der Ausgestaltung der Zertifizierung abhängt. Andere führten aus, wie sie sich den Zertifizierungsprozess vorstellen: Explizit wurde eine Zertifizierung nur für ganze Teams und nicht für Einzelpersonen (3), nur auf freiwilliger Basis (2), wie beim Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (2) oder analog zur Kanadischen Evaluationsgesellschaft (1) gewünscht. Andere wünschen sich eher ein Peer-Review-Verfahren als eine Zertifizierung (2).

Von drei Personen wird in Frage gestellt, ob die SEVAL die richtige Instanz für die Zertifizierung sei: «Wenn überhaupt: Qualifizierung/Zertifizierung nur durch eine unabhängige Stelle. Jene, die zertifizieren, dürfen nicht auch im Evaluations-

markt in der Schweiz tätig sein, andernfalls besteht grosses Risiko von Interessenkonflikten, Marktabschottung, Hinausdrängen von Mitbewerbern.» Wieder andere Anmerkungen beziehen sich darauf, dass bei der Einführung einer Zertifizierung die Kosten und der Aufwand gering gehalten werden müssten (2), oder dass die Zertifizierung international sein sollte und nicht länderspezifisch (1).

3.3.3 Ombudsstelle

Der Frage, ob die SEVAL eine Ombudsstelle einrichten solle, die in Konfliktfällen zwischen Auftragnehmenden und Auftraggebenden vermittelt und berät, haben 51 Prozent der Befragten (eher) zugestimmt (nein und eher nein: 40 Prozent; s. Abbildung 7, Aussage b). Unterschiede zwischen den Gruppen ergeben sich nicht.

Die offene Frage zur Ombudsstelle wurde von 24 Personen beantwortet. Zwölf Personen lehnen das Einrichten einer Ombudsstelle explizit ab. Genannte Gründe dafür sind beispielsweise: der Bedarf ist zu klein (4), die Kosten und der Aufwand zu gross (2) oder der Zeitpunkt für die Einrichtung einer Ombudsstelle noch zu früh (2); zwei Personen geben als Grund an, dass eine Evaluation eine Zusammenarbeit zwischen Auftraggebenden und Auftragnehmenden ist, und somit auch Konflikte direkt gelöst werden sollen.

In fünf Antworten ist eine positive Einstellung gegenüber der Einrichtung einer Ombudsstelle zu erkennen. Zusätzlich beziehen sich vier Aussagen darauf, dass die Ombudsstelle neutral und von beiden Seiten anerkannt sein müsste, zwei hinterfragen, ob die SEVAL der richtige Akteur für eine Ombudsstelle wäre. Zusätzlich stellt eine Aussage die Frage, ob sich öffentliche Auftraggebende in eine SEVAL Ombudsstelle einbinden lassen würden.

3.4 Priorisierung von Professionalisierungsmassnahmen und weitere Vorschläge

Bei der Frage, welche der Massnahmen die befragten Personen zur Förderung der Professionalisierung für besonders wichtig halten, verteilen sich die Antworten wie in Tabelle 3 dargestellt (Ziffer 1 für höchste Priorität bis Ziffer 4 für geringste Priorität; es konnten Massnahmen auch gleich oder gar nicht gewichtet werden). Für eine deutliche Mehrheit der Teilnehmenden steht die Förderung der Aus- und Weiterbildung an der Spitze der Prioritätenliste. Weit weniger Personen betrachten die Einführung eines Zertifizierungssystems als vorrangig. Auf den Plätzen drei und vier folgen die Umgestaltung der SEVAL-Datenbank und die Einrichtung einer Ombudsstelle. Unterschiede zwischen den Gruppen ergeben sich nicht.

Tabelle 3: Priorisierung von Professionalisierungsmassnahmen (Angaben in %)

	Rang				Mittlerer Rang
	1	2	3	4	
Förderung der Aus- und Weiterbildung	63	28	6	5	1.55
Einführung eines Zertifizierungssystems	26	25	17	27	2.47
Umgestaltung der SEVAL-Datenbank	4	28	45	26	2.90
Einrichtung einer Ombudsstelle	8	20	31	42	3.13

Auf die Frage «Mit welchen anderen Massnahmen sollte die SEVAL die Professionalisierung fördern?» haben 21 Personen geantwortet. Es wurde vorgeschlagen: den Austausch zu fördern (5), die Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation (z. B. über SEVAL-Standards) zu verbessern (4), den Kompetenzerwerb von Auftraggebenden zu fördern (3), eine grundständige Ausbildung anzubieten (2), eine Begleitung von Evaluationsprojekten anzubieten (2), als «Broker» zwischen Auftraggebenden und Auftragnehmenden zu fungieren (2), das Niveau der Weiterbildung der Universität Bern zu erhöhen (1) und die Forschung über Evaluation zu fördern (1).

3.5 Gesamtsicht auf Evaluation

Im letzten Themenbereich zur Professionalisierung wurden die befragten Personen aufgefordert, Aussagen zum grundsätzlichen Verständnis von Evaluation zu beurteilen (s. Abbildung 8). Während für rund zwei Drittel der Teilnehmenden Evaluation (eher) keine eigenständige Disziplin darstellt (Aussage a), bezeichnen sie die meisten als ein eigenständiges, interdisziplinäres Berufsfeld (Aussage b). Völlig auseinander gehen die Meinungen dagegen bei der Aussage c, die Evaluation rein als bewertende angewandte Sozialforschung bezeichnet. Gruppenunterschiede ergeben sich nicht.

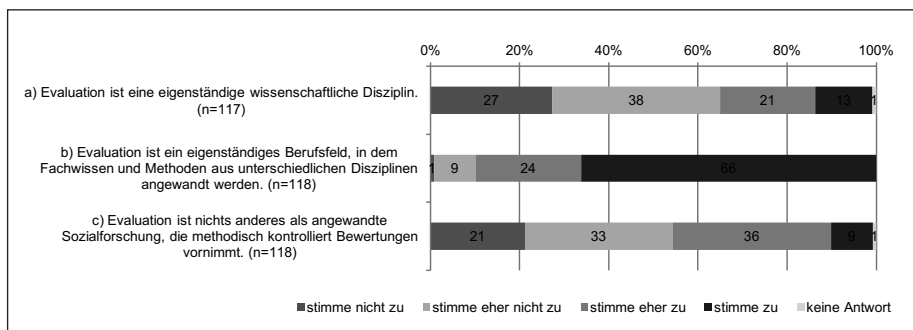


Abbildung 8: Verständnis von Evaluation (Angaben in %)

Auf die offene Frage «Wie beurteilen Sie insgesamt den gegenwärtigen Stand der Professionalisierung der Evaluation in der Schweiz? Bitte erläutern Sie kurz Ihre Position und begründen Sie sie wenn möglich anhand konkreter Erfahrungen oder Sachverhalte:» sind 33 Antworten eingegangen. Davon beurteilen sieben Aussagen den Stand der Professionalisierung der Evaluation in der Schweiz als fortgeschritten, wie bspw. folgender Kommentar zeigt: *«Ich beurteile den Stand der Professionalisierung als genügend bis gut. Die Auftraggebenden haben in den letzten Jahren erhebliche Kompetenzen aufgebaut. Die Ausschreibung von Evaluationsprojekten mit dem entsprechenden Wettbewerb führt zu einer guten Qualität der Evaluationen.»*

In acht Aussagen wird die Professionalisierung als noch zu schwach beurteilt. Davon weisen vier Aussagen darauf hin, dass in der Evaluation noch keine Berufsidentität vorhanden ist, zwei weitere, dass das Wissen über Evaluation in der Öffentlichkeit fehlt: *«Die SEVAL ist zu unbekannt und positioniert sich zu wenig. Der Begriff ›Evaluation‹/›évaluation‹ wird in Medien und der Öffentlichkeit oft in einem Sinn verwendet, der nicht dem Evaluationsverständnis der SEVAL entspricht.»* Neun andere Aussagen beurteilen den Stand der Professionalisierung als heterogen, respektive als mittelmässig. Heterogen wird die Professionalisierung in Bezug auf die Politikfelder beurteilt (1), aber auch in Bezug auf die verschiedenen Akteure (2) und die Landesteile (1). Ausserdem machen 5 Aussagen explizit auf die wichtige Rolle von Auftraggebenden für die Professionalisierung aufmerksam: *«Vor allem bei den Auftraggebern sind die Kompetenzen diesbezüglich nach wie vor sehr heterogen. Dies ist ein Grundproblem, weil sie nicht unterscheiden können, was z. B. gute und schlechte Offerten sind. Damit könnte der Markt viel besser spielen.»*

4 Zusammenfassung

Zusammenfassend lassen sich die oben genannten Fragestellungen wie folgt beantworten:

Wie nehmen die SEVAL-Mitglieder den Stand der Professionalisierung der Evaluation in der Schweiz wahr? (Fragestellung a) Der Grossteil der Befragten sieht in der Evaluation ein eigenständiges Berufsfeld mit gemeinsamer Wissensbasis und beurteilt die Qualität der Evaluationen sowie die Kompetenzen der Anbieter als insgesamt gut. Es wird aber auch Handlungsbedarf gesehen: die SEVAL könnte mehr tun, um die Professionalisierung voranzutreiben. Da nicht alle den Marktmechanismen eine qualitätssichernde Wirkung zutrauen, könnte der Schutz der Bezeichnung «Evaluatorin / Evaluator» eine mögliche Massnahme sein, auch um Stakeholder vor schlechten Evaluation zu schützen. In den Antworten auf die offene Frage nach dem Stand der Professionalisierung lässt sich dieses «Teils-Teils» ebenfalls ablesen: Je ca. ein Drittel der Befragten beurteilen den Stand der

Professionalisierung als zufriedenstellend, als mittelmässig bzw. als nicht ausreichend. Verschiedentlich wird die Bedeutung erwähnt, die die Auftraggebenden für eine gelingende Evaluation haben.

Wie beurteilen die SEVAL-Mitglieder verschiedene Massnahmen zur Professionalisierung und zur Qualitätssicherung in der Evaluation? (Fragestellung b) Die Förderung der Aus- und Weiterbildung wird als wichtigste Massnahme eingestuft. Es wird gewünscht, dass die SEVAL mehr Weiterbildungen lanciert, für ihre Mitglieder Weiterbildungen zu reduzierten Tarifen anbietet, und – mit der höchsten Zustimmungsrates – eine Liste empfohlener Weiterbildungen erstellt. Eine Pflicht zur Weiterbildung wird hingegen abgelehnt. Die Einführung eines Zertifizierungssystems für Evaluatorinnen und Evaluatoren wird als zweitwichtigste Massnahme eingestuft, wobei die Meinungen dazu auseinandergehen: Während eine knappe Mehrheit die Massnahme befürwortet, sprechen sich 40 Prozent der Befragten dagegen aus. Ins Feld geführt wird einerseits, dass eine Zertifizierung die Angebotsqualität verbessern kann. Andererseits wird befürchtet, dass sie hohen Aufwand und eine unerwünschte Normierung zur Folge hat. In jedem Fall kommt es auf die konkrete Ausgestaltung eines Verfahrens an (das hier nur pauschal als «Zertifizierung» abgefragt wurde). Das Einrichten einer Ombudsstelle, die in Konfliktfällen zwischen Auftragnehmenden und Auftraggebenden vermittelt und berät, wird zwar von einer knappen Mehrheit der Befragten befürwortet, gleichzeitig wird dieser Massnahme die geringste Priorität zugeschrieben. In den offenen Antworten dazu kamen Fragen nach Bedarf und Aufwand sowie nach der Einbindung der «richtigen» Akteure auf. Alternative Professionalisierungsmassnahmen werden u.a. darin gesehen, den Austausch vermehrt zu fördern, die Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation (z. B. über SEVAL-Standards) zu verbessern, oder den Kompetenzerwerb von Auftraggebenden zu fördern.

Gibt es Unterschiede in Bezug auf die Fragestellungen –a und b zwischen Auftragnehmenden und Auftraggebenden, zwischen Personen mit wenig und viel Evaluationserfahrung sowie zwischen Personen mit niedrigem und hohem Evaluationspensum? (Fragestellung c) Die verglichenen Gruppen unterscheiden sich nur in Bezug auf Einzelaspekte: So enthalten sich die noch eher Unerfahrenen (weniger als 7 Jahre Evaluationserfahrung) eher einer Aussage in Bezug auf den Stand der Professionalisierung. Die sehr Erfahrenen (über 14 Jahre Evaluationserfahrung) sprechen sich eher gegen eine Zertifizierung aus, während die Auftraggebenden diese eher befürworten. Diejenigen, die sich zu einem grossen Anteil ihrer Arbeitstätigkeit mit Evaluation beschäftigen, stimmen der Aussage, dass der Markt auf Dauer allfällige Qualitätsprobleme regle, eher nicht zu; gleichzeitig stimmen diese Personen dem Vorschlag vermehrt zu, dass die SEVAL mehr Weiterbildungen lancieren sollte.

5 Diskussion und Schlussfolgerungen

In dieser Befragung waren alle SEVAL-Mitglieder aufgefordert, ihre Einschätzung zum Stand der Professionalisierung der Evaluation in der Schweiz und zu verschiedenen Professionalisierungsmassnahmen abzugeben. 25 Prozent der SEVAL-Mitglieder haben sich an der Umfrage beteiligt, ein Anteil, der uns gering erscheint in Anbetracht der Relevanz des Themas und im Vergleich zu früheren Mitgliederbefragungen, bei denen 46 Prozent (Balzer, 2013) bzw. 33 Prozent (Pleger & Sager, 2016) Rücklauf generiert werden konnte. Es wäre wünschenswert, mehr über die Tätigkeitsprofile (insb. den Stellenwert der Evaluation und deren Schnittstellen mit anderen Themen und Tätigkeiten), die Berufsidentitäten und Bedürfnisse derjenigen zu erfahren, die sich nicht beteiligt haben, einerseits um mögliche verbandspolitische Entscheide breit abzustützen, andererseits, um die Berufsrealität derjenigen, die in der SEVAL organisiert sind, umfassender kennen zu lernen. Denn es ist möglich, dass sich insbesondere diejenigen an unserer Befragung beteiligt haben, für deren Berufsidentität die Evaluation eine grössere Rolle spielt; im Umkehrschluss ist zu vermuten, dass der Anteil derjenigen, für die Evaluation ein «Nebenthema» ist und nur einen kleinen Anteil ihrer Arbeitstätigkeit ausmacht, höher ist als in den hier berichteten Ergebnissen.

Für die weiteren Überlegungen zu möglichen Professionalisierungsmassnahmen spielt dies insofern eine Rolle, als dass Massnahmen zur Professionalisierung nur dann umsetzbar sind, wenn sie im Feld von einer genügend grossen Anzahl an Berufsleuten, für die die Evaluation einen Kern ihrer Berufsidentität ausmacht, genutzt und mitgetragen werden. In dem Zusammenhang könnte der Gedanke einer Internationalisierungsstrategie aufgenommen werden: die «kritische Masse» für die Erarbeitung von Professionalisierungsstrategien und -massnahmen (Aus- und Weiterbildung, Qualitätssicherung durch Ombudsstellen, Erarbeitung eines Zertifizierungssystems etc.) sowie für deren Inanspruchnahme ist durch die Kooperation mit anderen Evaluationsgesellschaften evtl. leichter zu erreichen. In Ansätzen findet dies bereits statt: So gibt es auf der Ebene der Europäischen Evaluationsgesellschaft EES (in Zusammenarbeit mit der Evaluationsgesellschaft des Vereinigten Königreichs UKES) Bestrebungen, ein Peer Review-System zu entwickeln (Simons, 2015).

Trotz der nachvollziehbaren Motivation der Evaluationsgesellschaften, die Professionalisierung in ihrem Sinne und aus eigenem Antrieb voranzutreiben, ist allerdings zu berücksichtigen, dass auch die äusseren Umstände für die Professionalisierung eine bedeutende Rolle spielen. Langer (2015) merkt an, «dass es (...) nicht nur der eigene Fachverband ist, der die soziale Schliessung eines Tätigkeitsfeldes zur Wirkung hat» (S. 176), sondern dass – zumindest in Deutschland – «die Exklusivierung der Professionalität ein politisch herbeigeführter und abge-

sicherter Prozess» sei (S. 187); es bleibe zu beobachten, ob sich die politischen Akteure, die Evaluationen nutzen, auch für deren Professionalisierung einsetzen.

Auch für die Schweiz stellt sich diese Frage. Obwohl die Evaluation durch den Artikel 170 der Schweizerischen Bundesverfassung im politischen System verankert ist, ist die Beruflichkeit auch hierzulande bisher eher lose organisiert: Die SEVAL stellt für einen Teil derjenigen, die sich mit Evaluation befassen, einen Rahmen bereit, um fachliche Fragen zu diskutieren; sie ist aber kein «organisationales Dach der Selbstorganisation» (Langer, 2015, S. 183), wo z. B. Voraussetzungen für die Berufsausübung festgesetzt, die Einhaltung zentraler professioneller Standards sichergestellt oder berufspolitische Interessen vertreten würden. Organisiert ist ein grosser Teil der Praxis stattdessen lediglich über die individuelle Vertragsgestaltung, bei der die Rahmenbedingungen immer wieder neu ausgehandelt werden müssen. Das Setting ist gekennzeichnet durch das Prinzip Angebot und Nachfrage im freien Dienstleistungsmarkt, wobei die Auftragnehmenden (da wirtschaftlich abhängig) oft in einer schwächeren Position sind als die Auftraggebenden (Langer, 2015). Hieraus ergibt sich auch die Problematik der Beeinflussung bzw. Beeinflussbarkeit von Evaluationen durch Auftraggebende, die ein zentrales Thema in der Diskussion um Professionalisierung und Professionalität darstellt (siehe z. B. Pleger & Sager, 2016).

In dieser Situation kommt hinzu, dass Evaluationsfachleute keinen durchgängig gemeinsamen Ausbildungshintergrund haben; ihre Expertise setzt sich aus (meist in der Praxis angeeignetem) Evaluationswissen und disziplinspezifischem Wissen (z. B. aus dem Soziologie-, Psychologie oder Politologiestudium) zusammen. Für die Professionalisierung stellt dies eine Herausforderung dar, da der Ausbildungshintergrund nicht nur für die individuelle Professionalisierung und Professionalität, sondern auch für die gemeinsame Wissensbasis, für geteilte Werte und Haltungen sowie für die gemeinsame Berufsidentität eine wichtige Rolle spielt (Evetts, 2014).

Vor diesem Hintergrund hält Langer (2015) die Aussicht, dass sich die Evaluation durch autonome Selbststeuerung (nach dem Vorbild traditioneller Professionen) oder durch Schliessung des Arbeits- und Dienstleistungsmarktes (mittels Zugangsbeschränkungen) professionalisieren kann, für wenig wahrscheinlich. Er schlägt stattdessen ein alternatives Professionalisierungsmodell vor, nämlich die Entwicklung von «Professionalität», durch die das Machtungleichgewicht in Auftragsverhältnissen zugunsten der Auftragnehmenden verändert wird. Er macht unter anderem folgende Vorschläge, die diesem Ziel dienen können:

- Durch die Einbindung der Akteure in die Fachcommunity (und hier kann ergänzt werden: durch Aus- und Weiterbildung) können Wissen und Bewusstsein für professionelles Handeln gefördert und die wertorientierte Haltung der Akteure gestärkt werden.

- Durch die Einrichtung einer unabhängigen Beratungsstelle für die Vertragsgestaltung könnten Wissen über eine professionelle Vertragsgestaltung vermittelt sowie mögliche Beeinflussungsrisiken erkannt und vertraglich ausgeschlossen werden.
- Wenn Auftragnehmende in eine Organisation (z.B. ein grosses Evaluationsbüro oder eine Hochschule) eingebettet sind, so werden sie gegenüber den Auftraggebern in ihrer Position dadurch gestärkt, dass sie von den Ressourcen der Organisation (bspw. den finanziellen Ressourcen oder dem Renommee der Organisation) profitieren.
- Durch die Einrichtung eines Evaluationsfonds kann das finanzielle Abhängigkeitsverhältnis zwischen Auftraggebern und Auftragnehmenden «entkoppelt» werden: Indem mit einem Fonds eine neutrale Zwischenstelle für die Auftragsvergabe eingeschaltet wird, soll die Unabhängigkeit der Evaluation gestärkt werden.

Neben den in dieser Umfrage thematisierten Professionalisierungsmassnahmen sollten auch diese Vorschläge weiter diskutiert werden. Dabei müssen die Vielfalt der Rollen und organisationalen Einbettungen sowie die unterschiedlichen Möglichkeiten und Interessen beachtet werden, die die in der Evaluation vertretenen Akteure kennzeichnen (vgl. a. Tabelle 1). Vorrangig sind hier zu nennen: selbstständige Evaluatorinnen und Evaluatoren sowie Evaluatorinnen und Evaluatoren, die im Rahmen einer Anstellung (z.B. in einem Evaluationsbüro oder an einer Hochschule) externe Evaluationen durchführen; Evaluatorinnen und Evaluatoren, die innerhalb ihrer eigenen Organisation evaluieren; Auftraggebende und Evaluationsmanager, die als Mitglieder staatlicher oder nichtstaatlicher Organisationen (z.B. Bundesämter, Stiftungen) Evaluationsaufträge vergeben bzw. managen. Alle diese Rollen sind in der SEVAL vertreten, und dies stellt eine grosse Chance dar, Professionalisierung aus verschiedenen Perspektiven und für verschiedene Rollen zu diskutieren. Sollen den Diskussionen auch Taten folgen, so ist die SEVAL als Fachverband gefragt, leitend und gestaltend aktiv zu werden. Auch die Hochschulen, die grossen Evaluationsbüros sowie die Bundesämter als wichtige Auftraggeber sollten ihre Ressourcen nutzen, diesen Prozess zu fördern. Dabei stehen nicht die Fragen nach Abgrenzung und Monopolisierung im Vordergrund; vielmehr sollte es darum gehen, relevante Handlungsfelder und Massnahmen zu ermitteln, um das gemeinsame Ziel, nämlich fundierte, unabhängige und nachvollziehbare Bewertung, (noch) besser zu erreichen.

Dank

Wir danken den Mitgliedern der SEVAL-Arbeitsgruppe «Kompetenzen in der Evaluation», Hans-Ruedi Hertig, Björn Neuhaus und Thomazine von Witzleben, für Ihre Mitarbeit an der Entwicklung des Fragebogens, den wir in dieser Umfrage eingesetzt haben. Unser Dank geht ausserdem an alle Mitglieder der SEVAL, die sich an der Befragung beteiligt haben.

Verena Friedrich, Dr. sc. ETH, Zentrum für universitäre Weiterbildung ZUW, Universität Bern, E-Mail: verena.friedrich@zuw.unibe.ch

Caroline Schlauffer, Dr. admin. publ., E-Mail: carolineschlauffer@bluewin.ch

Iris Michel, lic. phil., MAS Ev Unibe, Zentrum für Bildungsevaluation, PHBern, E-Mail: iris.michel@phbern.ch

Literaturhinweise

- Altschuld, J., & Engle, M. (Eds.). (1994). *The preparation of professional evaluators: Issues, perspectives and programs* (Vol. 62). San Francisco: Jossey-Bass.
- Balzer, Lars. (2013). Bekanntheitsgrad und Nutzung der Evaluations-Standards der Schweizerischen Evaluationsgesellschaft (SEVAL) sowie erste Modifikationshinweise: Ergebnisse der Mitgliederbefragung. *LeGes*, 2, 439–458.
- Böttcher, Wolfgang, & Hense, Jan. (2015). Professionelle Evaluation oder Evaluation als Profession? In Vera Hennefeld, Wolfgang Meyer & Stefan Silvestrini (Eds.), *Nachhaltige Evaluation?* (pp. 101–120). Münster: Waxmann.
- Brandt, Tasso. (2009). Evaluation in Deutschland. Professionalisierungsstand und -perspektiven (pp. 285). Münster: Waxmann.
- Evetts, Julia. (2014). The Concept of Professionalism: Professional Work, Professional Practice and Learning. In S. Billet, C. Harteis & H. Gruber (Eds.), *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Dordrecht: Springer.
- Jacob, S., & Boisvert, Y. (2010). To Be or Not to Be a Profession: Pros, Cons and Challenges for Evaluation. *Evaluation*, 16(4), 349–369. doi: 10.1177/1356389010380001
- Langer, Andreas. (2015). Professionalisierung in und für Evaluation. *Zeitschrift für Evaluation*, 14(2), 163–194.
- Mieg, H. (2010). Professionalisierung: eine dreifache Autonomieregulation. In K. Gräfin von Schlieffen & c. Nierhauve (Eds.), *Professionalisierung und Mediation* (pp. 15–26). München: C.H. Beck.
- Pfadenhauer, M., & Sander, S. (2010). Professionssoziologie. In G. Kneer & M. Schroer (Eds.), *Handbuch Spezielle Soziologien* (pp. 361–378). Wiesbaden: Springer.
- Piccio, R. (2011). The logic of evaluation professionalism. *Evaluation*, 17(2), 165–180.
- Pleger, Lynn, & Sager, Fritz. (2016). Die Beeinflussung in der Evaluationstätigkeit in der Schweiz und was die SEVAL dagegen tun kann. *LeGes*, 1, 33–49.
- SEVAL-Vorstand. (2015). Stellungnahme des SEVAL-Vorstands zur Professionalisierung der Evaluation. Retrieved 26.05., 2017, from <http://www.seval.ch/documents/Competences/SEVAL-Position-Prof-d.pdf>
- Simons, Helen. (2015). Towards Professionalization of Evaluation: Voluntary Evaluator Peer Review - Is this the Road to Travel? *Zeitschrift für Evaluation*, 2, 195–213.
- Wilensky, H. (1964). The Professionalization of Everyone? *The American Journal of Sociology*, 70(2), 137–158.

Anmerkungen

- 1 Unter Mitarbeit von Björn Neuhaus.
- 3 siehe <http://seval.ch/de/evaluator/index.cfm>.
- 4 Verena Friedrich, Hans-Ruedi Hertig, Iris Michel, Björn Neuhaus, Caroline Schlauffer, Thomazine von Witzleben.
- 5 Eine weitere Fragestellung betraf die Rückmeldung der SEVAL-Mitglieder zu den vom Vorstand vorgeschlagenen Massnahmen zur Überarbeitung der SEVAL-Datenbank. Die Ergebnisse dazu werden an anderer Stelle berichtet werden.
- 6 Die Antwortmöglichkeiten entsprechen den Kategorien in der EvaluatorInnen-Datenbank auf der SEVAL Website.
- 7 Es wurden die Angaben aus Tabelle 1 übernommen; bei Doppelnennungen wurde zusätzlich die angegebene Rolle in der EvaluatorInnen-Datenbank berücksichtigt. Es ergaben sich folgende Gruppengrößen: Auftragnehmende: n = 67, Auftraggebende: n = 23.
- 8 Die Anteile wurden in Bezug auf die gesamte Gruppe (inkl. «keine Antwort») berechnet.

Résumé

Depuis quelque temps, la question de la professionnalisation de l'évaluation fait débat parmi les spécialistes du domaine. Le Comité de la Société suisse d'évaluation (SEVAL) a pris position à ce sujet. Dans ce contexte, le groupe de travail de la SEVAL « Compétence dans le domaine de l'évaluation » a mené une enquête auprès des membres de la société concernant l'état de la professionnalisation en Suisse et les mesures possibles à cet égard. La présente contribution donne un aperçu de l'enquête et de ses résultats, et présente en conclusion les mesures de professionnalisation possibles.