



---

<sup>b</sup>  
**UNIVERSITÄT  
BERN**

Interdisziplinäres Zentrum für  
Geschlechterforschung

# Bedarfserhebung für Weiterbildungen zum Thema Evaluation

Bericht zuhanden des Zentrums für universitäre Weiterbildung der Universität Bern

05. April 2022

Gwendolin Mäder, M.A.  
Pascal Kohler, B.A.  
Dr. Janine Lüthi

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1.</b>	<b>Ausgangslage und Ziel des Berichts .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Methodische Vorbemerkungen .....</b>	<b>4</b>
2.1	Datenerhebung, -aufbereitung und -analyse.....	4
2.2	Beschrieb der Umfrageteilnehmenden .....	5
2.3	Aussagekraft der Daten.....	7
<b>3.</b>	<b>Ergebnisse der Online-Umfrage .....</b>	<b>9</b>
3.1	Interesse und Bezug zum Thema Evaluation .....	9
3.2	Bekanntheit und Nutzen des Weiterbildungsangebots Evaluation der Universität Bern ....	11
3.3	Einschätzungen zur Relevanz von inhaltlichen Aspekten .....	15
3.4	Präferenzen für Unterrichtsformate .....	27
3.5	Persönliches Interesse an Weiterbildungen zum Thema Evaluation.....	29
3.6	Erwartungen an ein Weiterbildungsangebot zum Thema Evaluation .....	33
<b>4.</b>	<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>37</b>

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1.</b> Höchster Bildungsabschluss	5
<b>Abbildung 2.</b> Hauptberuflicher Arbeitsbereich	6
<b>Abbildung 3.</b> Berufliche Position	6
<b>Abbildung 4.</b> Geschlecht	7
<b>Abbildung 5.</b> Alter	7
<b>Abbildung 6.</b> Interesse für das Thema Evaluation	9
<b>Abbildung 7.</b> Berührungspunkte mit Evaluationen im beruflichen Alltag	10
<b>Abbildung 8.</b> Mitgliedschaft in einer Gesellschaft	11
<b>Abbildung 9.</b> Vom Weiterbildungsangebot Evaluation (CAS, DAS, MAS, einzelne Kurse) gehört	11
<b>Abbildung 10.</b> Besuch Weiterbildungsangebot Universität Bern	12
<b>Abbildung 11.</b> Nutzen des Weiterbildungszertifikats	13
<b>Abbildung 12.</b> Nutzen des Weiterbildungszertifikats nach Alter	14
<b>Abbildung 13.</b> Informations- und Kommunikationskanäle	15
<b>Abbildung 14.</b> Relevanz themenspezifischer Kenntnisse	16
<b>Abbildung 15.</b> Relevanz themenspezifischer Kenntnisse nach Interesse an einzelnen Kursen	17
<b>Abbildung 16.</b> Relevanz themenspezifischer Kenntnisse nach Berührungspunkten mit Evaluation	18
<b>Abbildung 17.</b> Relevanz Kenntnisse zu Anwendungsbereichen	19
<b>Abbildung 18.</b> Relevanz Kenntnisse zu Anwendungsbereichen nach Interesse an Kursen	19
<b>Abbildung 19.</b> Relevanz Kenntnisse in Sektoren	20
<b>Abbildung 20.</b> Relevanz Kenntnisse in Sektoren nach Arbeitsbereich	22
<b>Abbildung 21.</b> Relevanz von Methodenkompetenzen	24
<b>Abbildung 22.</b> Relevanz Methodenkenntnisse nach Berührungspunkten mit Evaluation	25
<b>Abbildung 23.</b> Attraktivität Unterrichtsarten	27
<b>Abbildung 24.</b> Attraktivität Formate	28
<b>Abbildung 25.</b> Attraktivität Formate nach Alter	29
<b>Abbildung 26.</b> Interesse an einer Weiterbildung Evaluation	30
<b>Abbildung 27.</b> Entscheidungsfaktoren für oder gegen eine Weiterbildung	31
<b>Abbildung 28.</b> Entscheidungsfaktoren für oder gegen eine Weiterbildung im Durchschnitt	32
<b>Abbildung 29.</b> Bevorzugte Wochentage	32
<b>Abbildung 30.</b> Bevorzugter Zeitraum	33

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1.</b> Relevanz Methodenkenntnisse und Interesse an Weiterbildung	26
--	----

## **1. Ausgangslage und Ziel des Berichts**

Das Zentrum für universitäre Weiterbildung der Universität Bern (ZUW) bietet weiterbildende Studiengänge in Evaluation an. Seit 2016 besteht das Studienprogramm aus einem CAS, einem DAS und einem MAS. Nun wird das Studienprogramm reformiert. Damit das zukünftige Weiterbildungsangebot bedarfsgerecht geplant und umgesetzt werden kann, möchte das ZUW den Bedarf an Weiterbildungen zum Thema Evaluation erheben. Zu diesem Zweck wurde das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) damit beauftragt, eine Online-Umfrage zu konzipieren, durchzuführen und auszuwerten. Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse dieser Bedarfserhebung und soll dem ZUW für die Weiterentwicklung seines Weiterbildungsangebots dienen.

## **2. Methodische Vorbemerkungen**

### **2.1 Datenerhebung, -aufbereitung und -analyse**

Entwickelt und durchgeführt wurde die Umfrage vom IZFG. Die Themen und Fragen wurden mit Dr. Stefanie Krapp, Leiterin Bereich Evaluation am ZUW, besprochen und die Umfrage wurde durch mehrere Personen innerhalb und ausserhalb der Universität Bern getestet (technischer und inhaltlicher Pretest).

Die Online-Umfrage fand vom 4. November 2021 bis am 1. Dezember 2021 statt. Das Ziel war, die Umfrage so breit wie möglich an Personen aus den Bereichen Grund- und Hochschule, Verwaltung, Zivilgesellschaft, gemeinnützige Stiftungen und Privatwirtschaft zu streuen. Die Umfrageeinladung wurde über den Adressverteiler des ZUW (N=577), über den SEVAL-Flash (N=500) und über LinkedIn verschickt. Die angeschriebenen Personen und Stellen wurden ausserdem gebeten, die Umfrageeinladung weiteren Interessierten zukommen zulassen. Eine Woche vor Umfrageschluss wurde eine Erinnerungs-E-Mail über den Adressverteiler des ZUW verschickt. Erhoben wurden die Daten mit der Umfragesoftware «UmfrageOnline».

Nach Schliessung der Umfrage wurde eine Plausibilitätsprüfung (z.B. Definition plausibler Wertebereiche; Identifizierung von nicht ernstgemeinten Antworten und Umfrageabbrüchen) durchgeführt. Dabei wurden insgesamt sechs Teilnahmen ausgeschlossen und für die weitere Analyse nicht berücksichtigt.

Die quantitativen Daten wurden mit deskriptiver Statistik ausgewertet und grafisch dargestellt. Während der Auswertungsphase fand ein zweistündiger Workshop mit der Auftraggeberin statt, in welchem die inhaltlichen Schwerpunkte für die Analyse festgelegt wurden. Die qualitativen Daten wurden thematisch codiert und als Ergänzung und Vertiefung der quantitativen Ergebnisse im Resultatteil integriert.

Die Resultate basieren auf Umfrageteilnahmen von insgesamt 223 Personen, wobei nicht alle Personen sämtliche Fragen beantwortet haben. Im folgenden Kapitel werden die Umfrageteilnehmenden hinsichtlich soziodemografischer Merkmale wie höchster Bildungsabschluss, berufliche Situation, Alter oder Geschlecht beschrieben.

## 2.2 Beschrieb der Umfrageteilnehmenden

Rund 60 Prozent (110 von 184) der Befragten gaben an, als höchsten Bildungsabschluss über einen Master zu verfügen. Knapp ein Drittel der Befragten (57 von 184) hat promoviert (vgl. Abbildung 1). Insgesamt verfügen die Umfrageteilnehmenden also über ein hohes Bildungsniveau, was auch der Zielgruppe des Weiterbildungsprogrammes entspricht.

Abbildung 1. Höchster Bildungsabschluss (n=184)

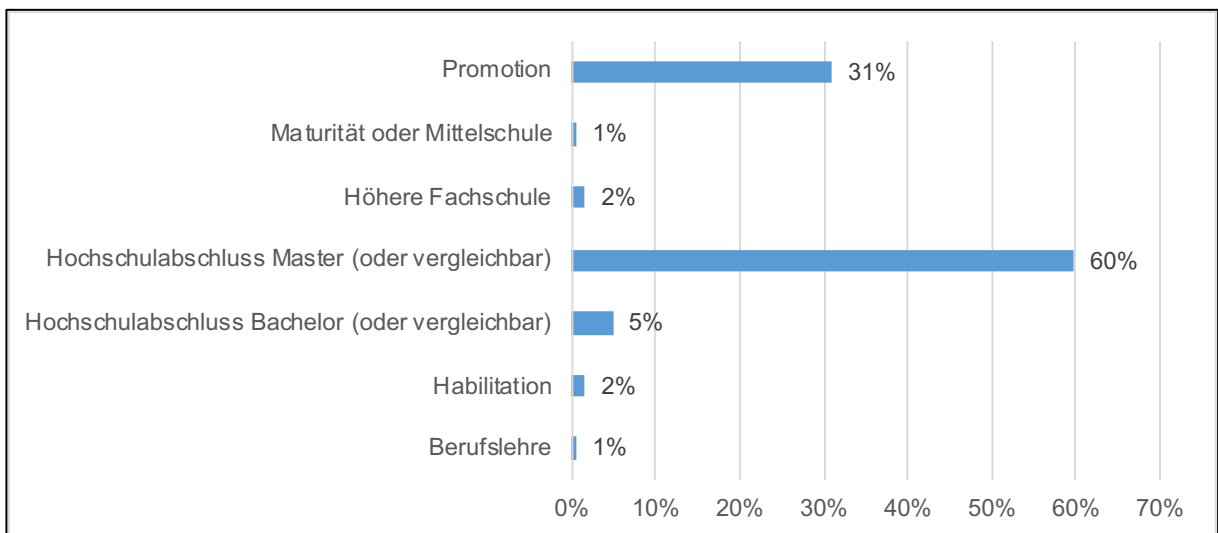
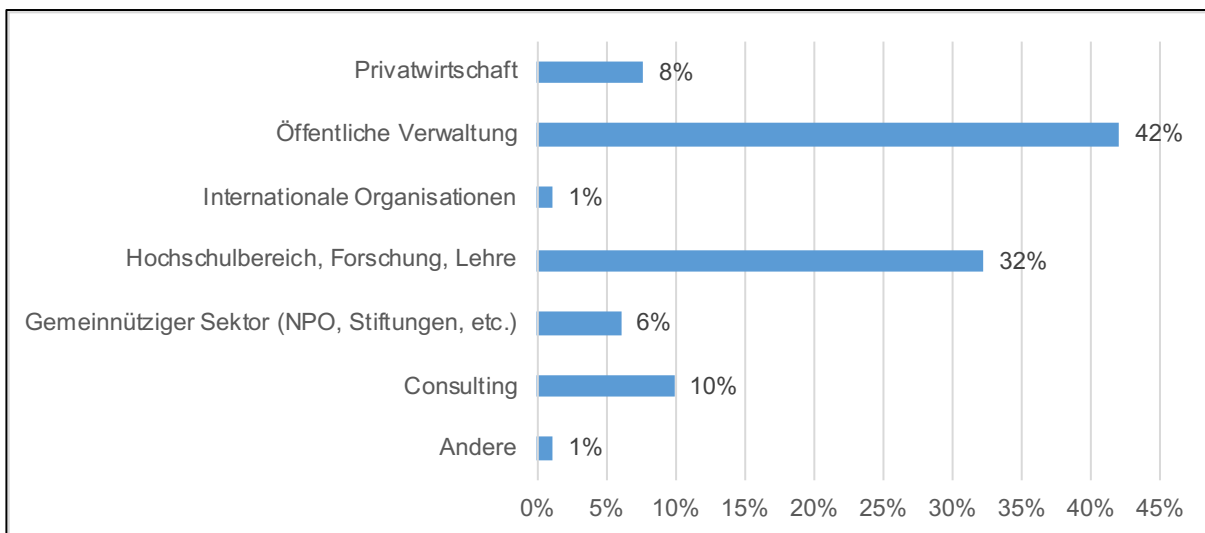


Abbildung 2 verdeutlicht, dass es gelungen ist, mit der Umfrage Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zu erreichen. Die meisten Umfrageteilnehmenden arbeiten hauptberuflich in der Öffentlichen Verwaltung (77 von 183; 42%), gefolgt von Personen aus dem Bereich Hochschule, Forschung, Lehre (59 von 183; 32%). Zehn Prozent der Umfrageteilnehmenden (10 von 183) arbeiten hauptberuflich im Consulting, 8 Prozent (14 von 183) in der Privatwirtschaft und sechs Prozent (11 von 183) im gemeinnützigen Sektor.

**Abbildung 2.** Hauptberuflicher Arbeitsbereich (n=183)



Die allermeisten Umfrageteilnehmenden gaben an, als Angestellte beschäftigt zu sein (170 von 181; 94%). Nur drei Prozent sind selbstständig tätig (vgl. Abbildung 3). 41 Prozent (74 von 181) der Befragten sind Angestellte ohne Leitungsfunktion, 31 Prozent (57 von 181) verfügen über eine mittlere Leitungsposition und 22 Prozent (39 von 181) gaben eine höhere Leitungsposition an. Personen, welche die Kategorie «Andere» auswählten, sind zum Beispiel pensioniert, angestellt in einem Betrieb ohne Hierarchiestufe oder angestellt und selbstständig zugleich.

**Abbildung 3.** Berufliche Position (n=181)

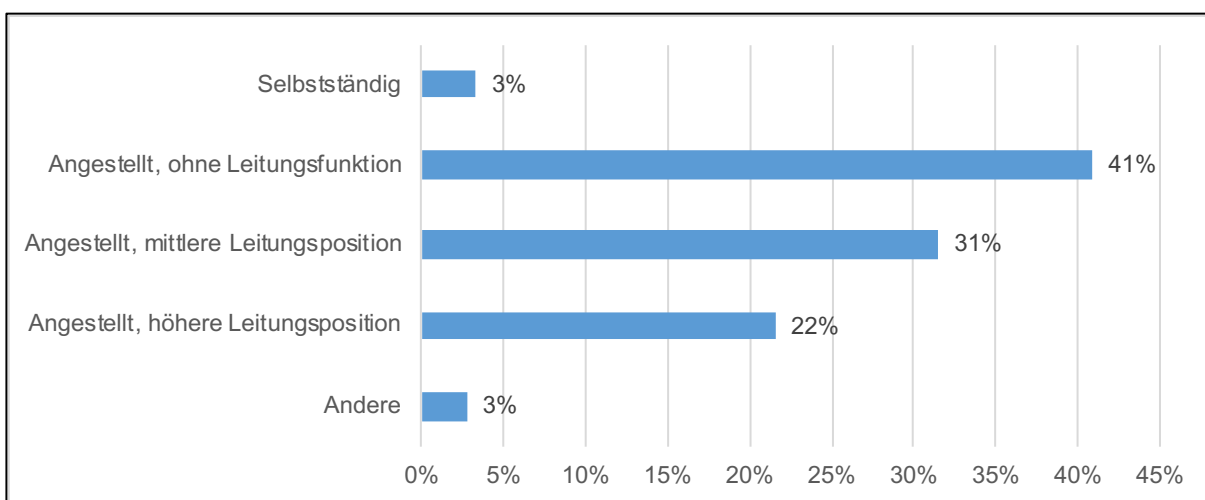
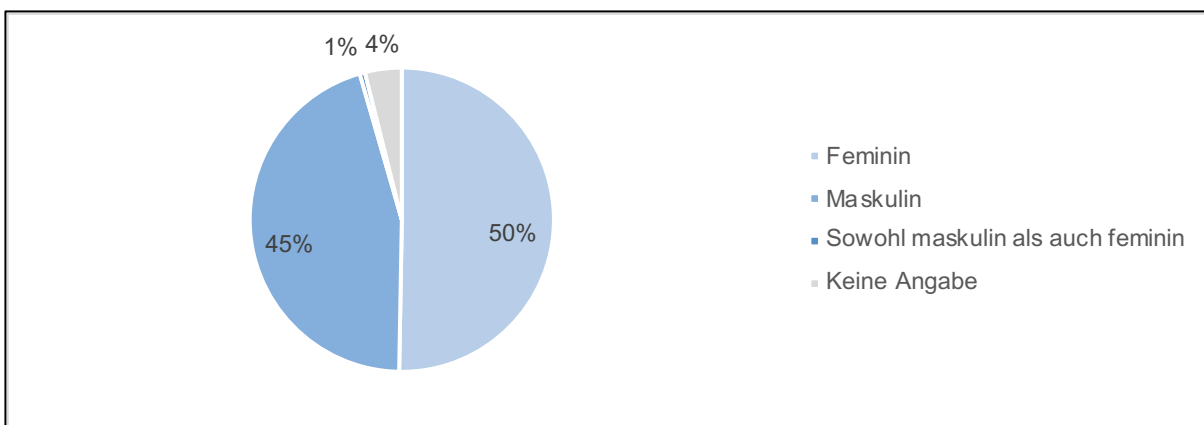


Abbildung 4 und Abbildung 5 zeigen, dass mit der Umfrage verschiedene Geschlechter und Alterskategorien erreicht wurden. Rund die Hälfte (90 von 179; 50%) der Befragten gab an, sich dem femi-

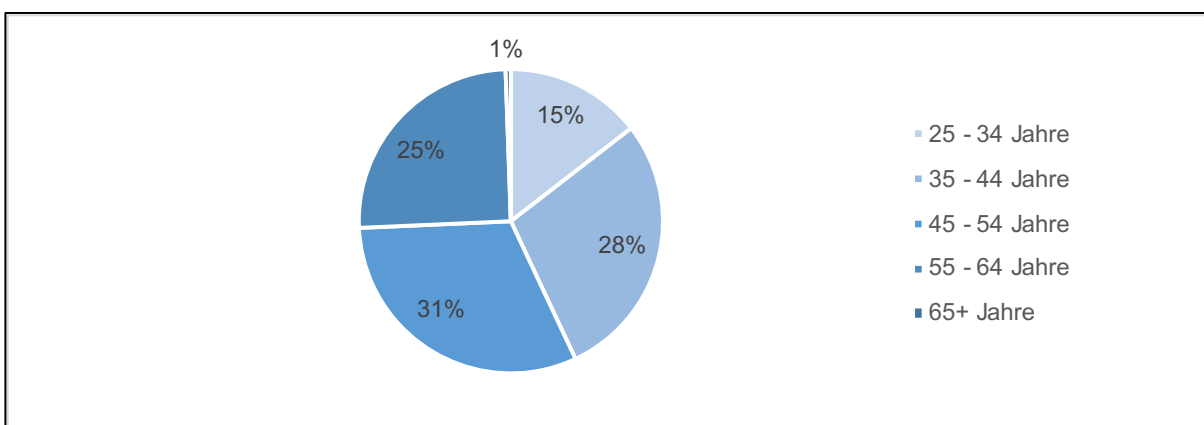
ninen Geschlecht zugehörig zu fühlen, drei Viertel (81 von 179; 45%) dem maskulinen (vgl. Abbildung 4). Vier Prozent (7 von 179) der Befragten machten keine Angaben zum sozialen Geschlecht und eine Person wählte die Kategorie «sowohl maskulin als auch feminin».

**Abbildung 4.** Geschlecht (n=179)



Jeweils knapp ein Drittel der Befragten ist zwischen 45 und 54 Jahre (56 von 179; 31%) beziehungsweise zwischen 25 und 44 Jahre (51 von 179; 28%) alt (vgl. Abbildung 5). Rund ein Viertel (45 von 179; 45%) gab sodann an, zwischen 55 und 64 Jahre alt zu sein. 15 Prozent (26 von 179) wählten als Alterskategorie 25 bis 34 Jahre. Eine Person gab an, älter als 65 Jahre alt zu sein.

**Abbildung 5.** Alter (n=179)



### 2.3 Aussagekraft der Daten

Wie im Kapitel zum methodischen Vorgehen erwähnt, war das Ziel, die Umfrage so breit wie möglich an Personen aus den Bereichen Grund- und Hochschule, Verwaltung, Zivilgesellschaft, gemeinnützige Stiftungen und Privatwirtschaft zu streuen. Zielgruppe waren sowohl Personen, welche einen Bezug zu Evaluation haben wie auch Personen, welche sich in diese Richtung weiterbilden möchten

oder Interesse am Thema Evaluation haben. Da die genaue Grundgesamtheit der hier vorliegenden Bedarfserhebung jedoch unbekannt ist, können keine Angaben zur Repräsentativität der Umfrageresultate gemacht werden. Es kann jedoch festgehalten werden, dass es gelungen ist, grundsätzlich an Evaluation und/oder Weiterbildung interessierte Personen anzusprechen, zumal die Umfrageeinladung über den SEVAL- und ZUW-Verteiler erfolgte. Weiter ist es gelungen, für die Bedarfserhebung Personen aus verschiedenen Arbeitsbereichen, aus unterschiedlichen Alterskategorien und mit unterschiedlichem Geschlecht zu erreichen. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss jedoch mitgedacht werden, dass die Meinungen von Personen aus bestimmten Arbeitsbereichen oder mit bestimmten beruflichen Positionen stärker vertreten sind als andere. Zum Beispiel haben deutlich mehr Personen aus den Bereichen Öffentliche Verwaltung und Hochschulbereich, Forschung, Lehre teilgenommen als aus internationalen Organisationen oder dem gemeinnützigen Sektor. Auch ist in den Resultaten die Meinung von Angestellten deutlich stärker vertreten als diejenige von Selbstständigen. Dass sich eine Mehrheit der Umfrageteilnehmenden für Weiterbildungen zum Thema Evaluation interessiert und dabei über überdurchschnittlich hohe Bildungsabschlüsse verfügt, kann mit Blick auf die Aussagekraft der Daten als positiv beurteilt werden, da dies der Zielgruppe des Weiterbildungsangebots und damit auch dieser Umfrage entspricht. Insgesamt zeigen die Ergebnisse einen realen Ausschnitt aus der Grundgesamtheit und bieten interessante und wichtige Einblicke in Trends hinsichtlich des Bedarfs für Weiterbildungen zum Thema Evaluation.

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Online-Umfrage dargestellt und beschrieben.

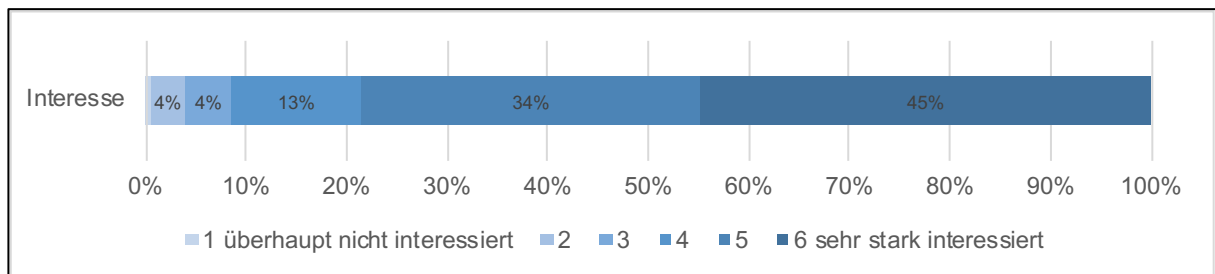


### 3. Ergebnisse der Online-Umfrage

#### 3.1 Interesse und Bezug zum Thema Evaluation

Zu Beginn der Umfrage wurden die Teilnehmenden gefragt, wie stark sie sich persönlich für das Thema Evaluation interessieren (vgl. Abbildung 6). Auf einer Skala von 1 (= überhaupt nicht interessiert) bis 6 (= sehr stark interessiert) gaben beinahe 80 Prozent (175 von 223; 78%) der Befragten ein hohes Interesse (5 oder 6) an. Nur vier Prozent (9 von 223) gaben an, überhaupt nicht oder wenig interessiert (1 oder 2) zu sein. Auch im Durchschnitt gaben die Befragten ein sehr hohes Interesse für das Thema Evaluation an ( $m=5.1$ ).

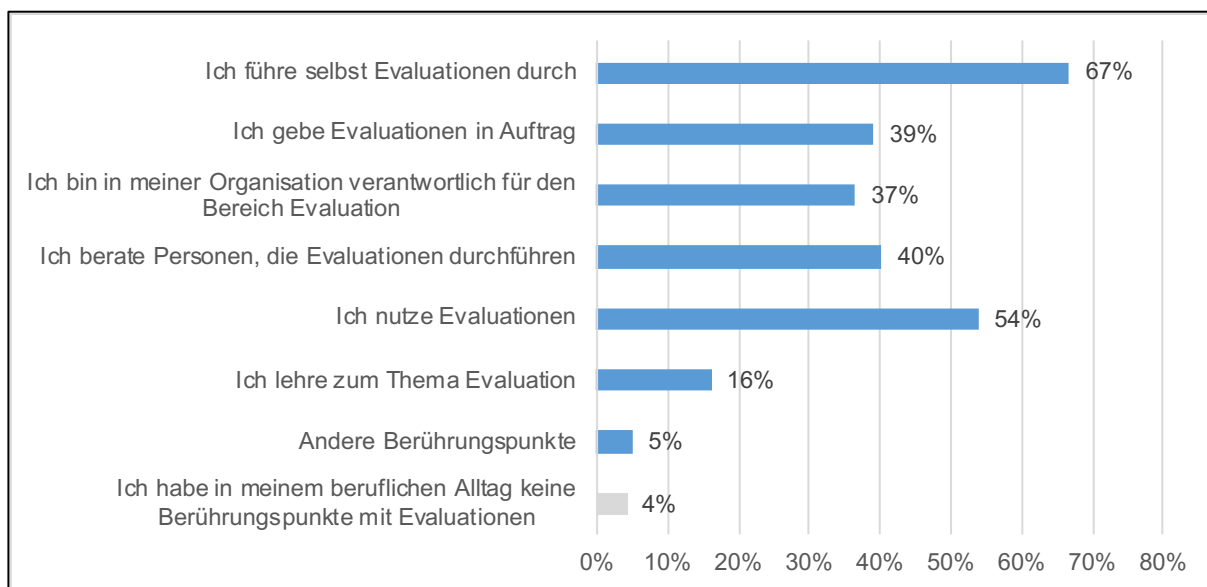
**Abbildung 6.** Interesse für das Thema Evaluation (n=223)



Wenig überraschend ist, dass Personen mit einem hohen Interesse (5 oder 6 auf einer Skala von 1 bis 6) später in der Umfrage auch vermehrt angaben, in den nächsten drei Jahren eine Weiterbildung zum Thema Evaluation in Form eines einzelnen Kurses besuchen zu wollen ( $m=4.95$  auf einer Skala von 1 bis 6) im Vergleich zu Personen ohne hohes Interesse an Evaluationen ( $m=3.82$ ).

Abbildung 7 zeigt, dass beinahe alle Umfrageteilnehmenden (208 von 216; 96%) in ihrem beruflichen Alltag Berührungspunkte mit Evaluationen haben. Nur vier Prozent (8 von 216) der Befragten haben diese nicht. Am häufigsten gaben die Umfrageteilnehmenden an, selbst Evaluationen durchzuführen (145 von 216; 67%) oder Evaluationen zu nutzen (117 von 216; 54%).

**Abbildung 7.** Berührungspunkte mit Evaluationen im beruflichen Alltag (Mehrfachantworten möglich, n=216)



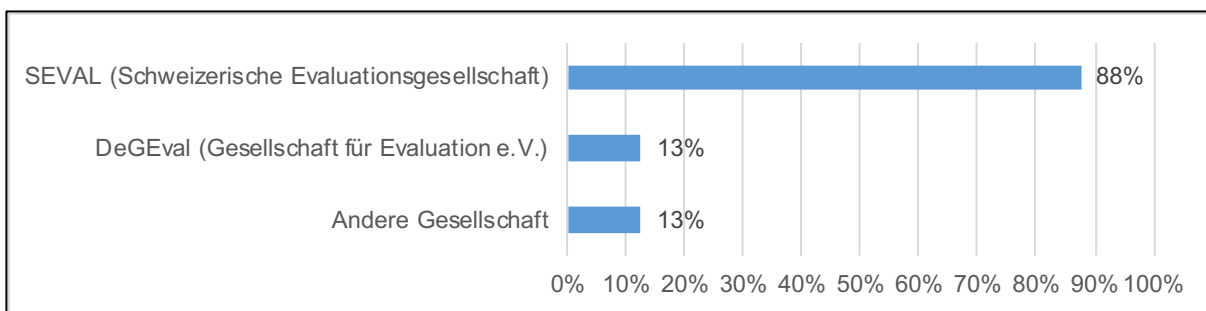
Bei der Frage nach Berührungspunkten im beruflichen Alltag gab es viele Mehrfachantworten. 17 Prozent (36 von 216) der Befragten gaben an, sowohl Evaluationen durchzuführen als auch Evaluationen in Auftrag zu geben. Neun Prozent (20 von 216) führen Evaluationen durch, geben sie in Auftrag und sind gleichzeitig auch noch verantwortlich für den Bereich Evaluation in ihrer Organisation. 14 Prozent (31 von 216) der Umfrageteilnehmenden führen selbst Evaluationen durch und lehren zum Thema Evaluation. Gut ein Viertel (57 von 216; 26%) der Befragten nutzt Evaluationen und gibt sie in Auftrag. 22 Prozent (48 von 216) nutzen Evaluationen und sind in ihrer Organisation verantwortlich für den Bereich Evaluation.

Von den 117 Personen welche angaben, Evaluationen zu nutzen, gibt knapp die Hälfte (57 von 117; 49%) auch Evaluationen in Auftrag und 41 Prozent (48 von 117) sind auch für Evaluationen in ihrer Organisation verantwortlich.

Von den 208 Personen mit Berührungspunkten mit Evaluationen im beruflichen Alltag haben 93 eine Weiterbildung zum Thema Evaluation an der Universität Bern besucht, also 45 Prozent. Die Mehrheit dieser 93 Personen hat einen oder mehrere Kurse zum Thema Evaluation besucht (56 von 94; 60%), rund 20 Prozent haben einen CAS (18 von 93; 19%) oder DAS (20 von 95; 22%) absolviert, 11 Prozent einen MAS (11 von 95; 12%) und fünf Prozent (5 von 95) ein anderes Weiterbildungsangebot zum Thema Evaluation an der Universität Bern.

Abbildung 8 zeigt, dass beinahe 90 Prozent der Teilnehmenden (105 von 120; 88%) angaben, bei SEVAL Mitglied zu sein. Dies ist nicht weiter überraschend, wurden die Einladungen zur Umfrage unter anderem über den SEVAL-Flash verschickt. Mitgliedschaften bei DeGEval oder anderen Gesellschaften wurden dagegen seltener angegeben. Unter «andere Gesellschaft» nannten die Befragten zum Beispiel AEA, AGREV, COPERNICUS Alliance, EES, GREVAL, JEVAL, OECD/DAC Evalnet oder PUV.

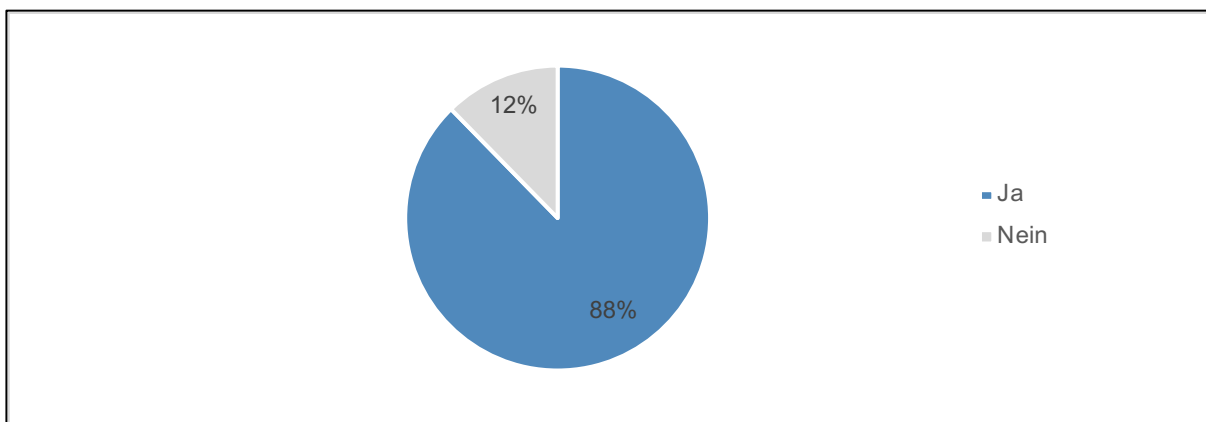
**Abbildung 8.** Mitgliedschaft in einer Gesellschaft (Mehrfachantworten möglich, n=120)



### 3.2 Bekanntheit und Nutzen des Weiterbildungsangebots Evaluation der Universität Bern

Abbildung 9 zeigt die hohe Bekanntheit des Weiterbildungsangebots zum Thema Evaluation unter den Umfrageteilnehmenden. So gaben 88 Prozent (192 von 219) der Befragten an, bereits vom Weiterbildungsangebot Evaluation (CAS, DAS, MAS, einzelne Kurse) an der Universität Bern gehört zu haben.

**Abbildung 9.** Vom Weiterbildungsangebot Evaluation (CAS, DAS, MAS, einzelne Kurse) gehört (n=219)

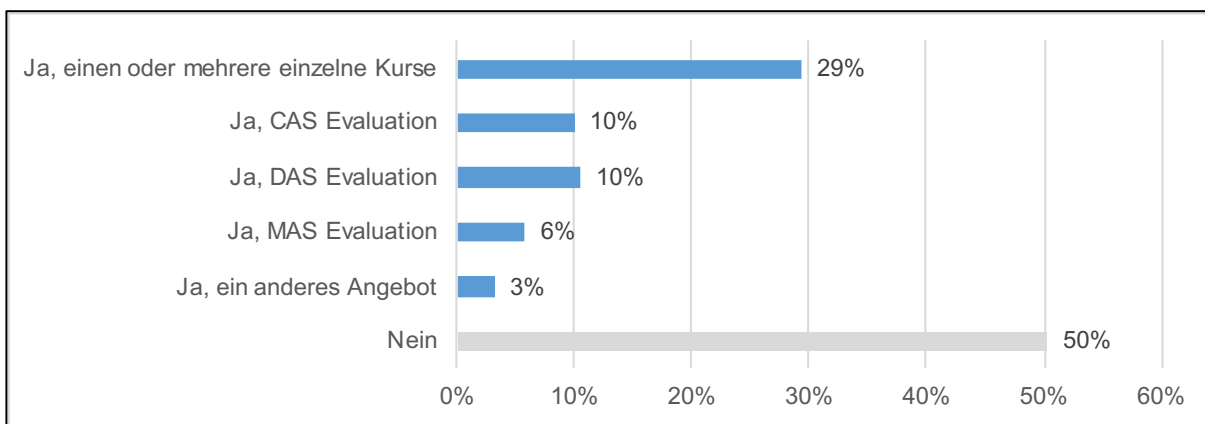


Von den 12 Prozent (27 Personen), welche das Weiterbildungsangebot nicht kennen, haben die meisten (23 von 27) in ihrem beruflichen Alltag Berührungspunkte mit dem Thema Evaluation. Zum

Beispiel führen sie selbst Evaluationen durch (15), nutzen Evaluationen (13), beraten Personen, die Evaluationen durchführen (8), geben Evaluationen in Auftrag (6) oder sind in ihrer Organisation verantwortlich für Evaluationen (6). Sie arbeiten in der öffentlichen Verwaltung (10) oder im Bereich Hochschule, Forschung, Lehre (8) sowie vereinzelt im Consulting (1) oder der Privatwirtschaft (1).

Von den Personen, welche das Weiterbildungsangebot Evaluation an der Universität Bern kennen, hat rund die Hälfte (95 von 191; 50%) bereits eine entsprechende Weiterbildung besucht (vgl. Abbildung 10). 29 Prozent (56 von 191) der Befragten gaben an, einen oder mehrere einzelne Kurse besucht zu haben, 10 Prozent jeweils einen CAS (19 von 191) oder DAS (20 von 191), 6 Prozent (11 von 191) einen MAS und 3 Prozent (6 von 191) gaben an, ein anderes Angebot besucht zu haben.

**Abbildung 10.** Besuch Weiterbildungsangebot Universität Bern (n=191)



Personen, die bereits eine Weiterbildung besucht haben, haben auch eher vor, in den nächsten drei Jahren ein weiteres Weiterbildungsangebot zum Thema Evaluation zu besuchen. So gaben von den 95 Personen mit Weiterbildungserfahrung 65 Prozent (62 von 95) ein hohes Interesse (5 oder 6 auf einer Skala von 1–6) für den Besuch eines künftigen Weiterbildungsangebots an. Bei Personen ohne Weiterbildungserfahrung sind es dagegen nur 54 Prozent (52 von 96), welche ein hohes Interesse für ein Weiterbildungsangebot zum Thema Evaluation bekundeten.

Sehr erfreulich ist, dass das Zertifikat für alle Personen, welche ein Weiterbildungsangebot an der Universität Bern zum Thema Evaluation besucht haben, auch einen Nutzen hat (vgl. Abbildung 11). Keine Person gab keinen Nutzen an. Mit Abstand am häufigsten wurde ein Einstieg ins / eine Vertiefung im Themenfeld der Evaluation als Nutzen genannt (39 von 43; 91%). 35 Prozent (15 von 43) der Befragten gaben weiter an, dank des Weiterbildungszertifikats in einem neuen Aufgabenbereich zu arbeiten. Von diesen 15 Personen gab keine Person ein hohes Interesse (5 oder 6 auf einer Skala

von 1–6) für den Besuch eines zusätzlichen Weiterbildungsangebots zum Thema Evaluation in den nächsten drei Jahren an, weder für einen einzelnen Kurs noch für einen CAS, DAS oder MAS.

**Abbildung 11.** Nutzen des Weiterbildungszertifikats (Mehrfachantworten möglich, n=43)

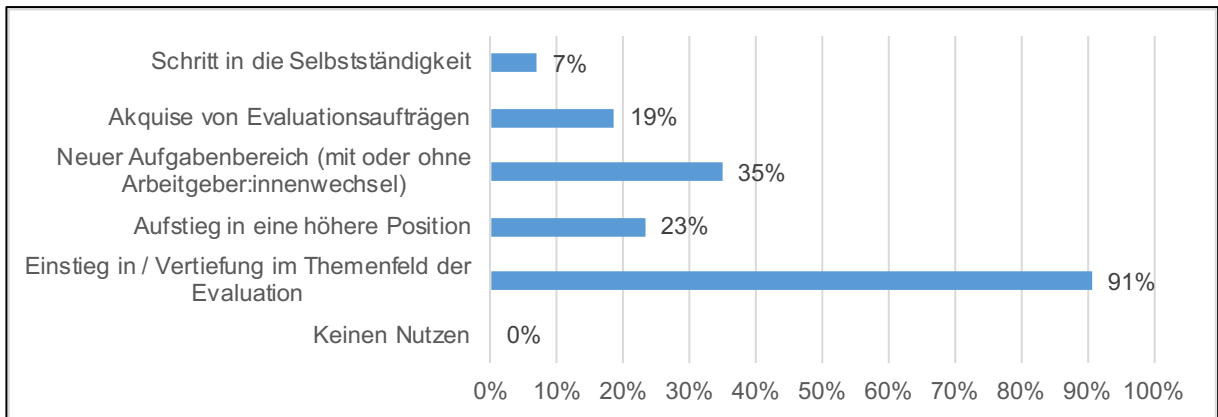
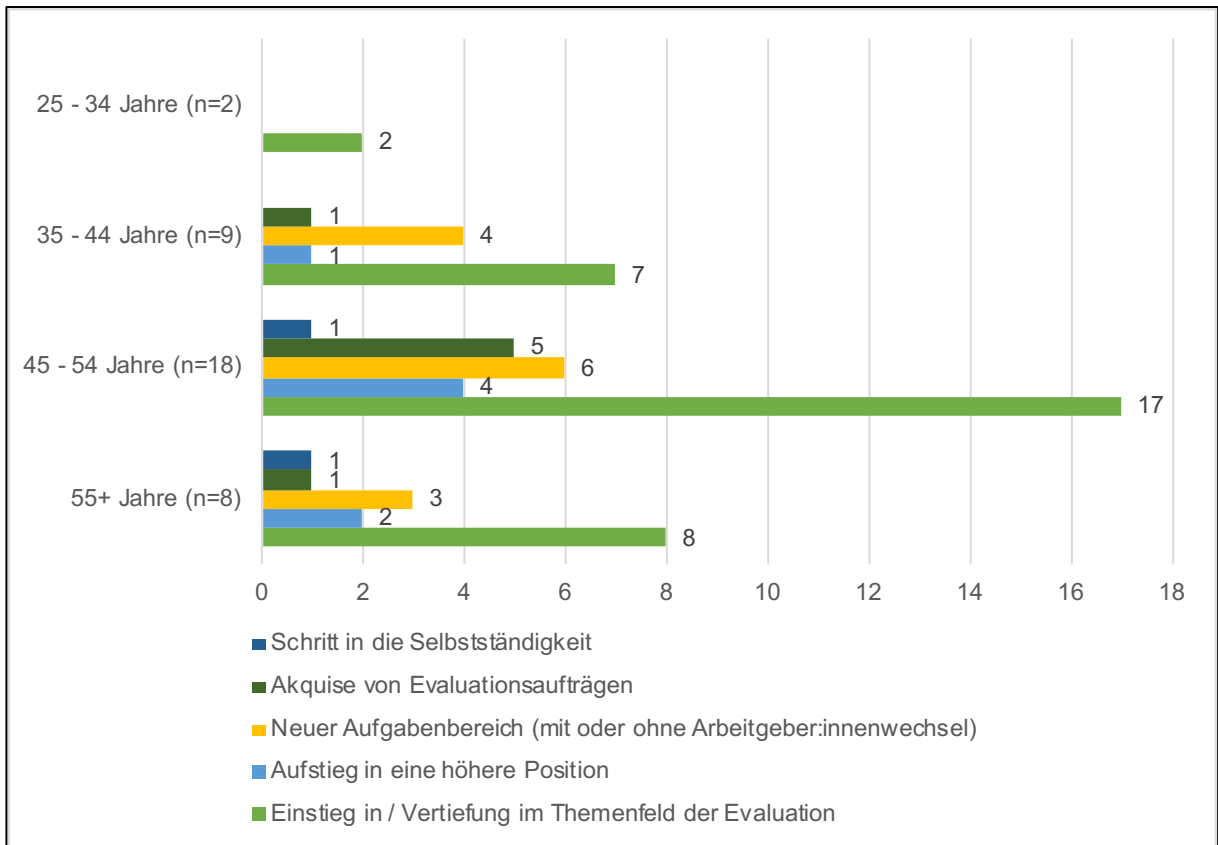


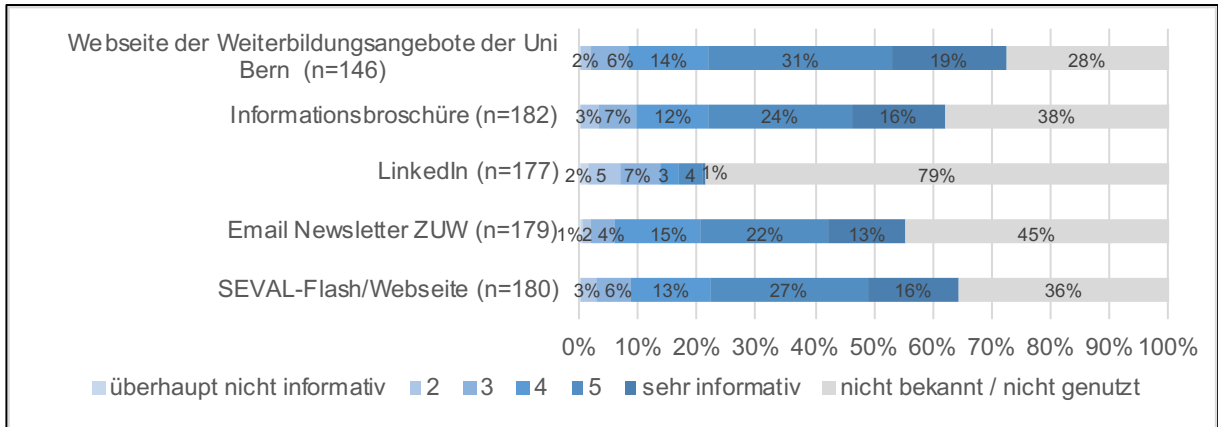
Abbildung 12 zeigt den Nutzen des Weiterbildungszertifikats aufgeschlüsselt nach Alterskategorien. Die Resultate müssen aufgrund der kleinen Fallzahlen mit Vorsicht gelesen werden. Es zeigt sich jedoch für alle Alterskategorien, dass der Einstieg ins / die Vertiefung im Themenfeld der Evaluation am häufigsten als Nutzen angegeben wurde. Am zweithäufigsten nannten die Umfrageteilnehmenden in drei der vier Alterskategorien einen neuen Aufgabenbereich als Nutzen des Weiterbildungszertifikats an. Grosse Unterschiede nach Alter gibt es nicht.

**Abbildung 12.** Nutzen des Weiterbildungszertifikats nach Alter (Mehrfachantworten möglich, n=37)



Weiter wurden die Umfrageteilnehmenden gefragt, wie informativ und hilfreich sie die in Abbildung 13 aufgelisteten Kommunikationskanäle und Informationsquellen rund um das Weiterbildungsangebot Evaluation der Universität Bern beurteilen. Dabei fällt vor allem der hohe Anteil auf, welcher LinkedIn (139 von 177; 79%), den Newsletter von ZUW (80 von 179; 45%) oder die Informationsbroschüre (64 von 180; 36%) als Informationsquelle nicht kennt oder nicht benutzt.

**Abbildung 13. Informations- und Kommunikationskanäle**



### 3.3 Einschätzungen zur Relevanz von inhaltlichen Aspekten

Die Umfrageteilnehmenden wurden gebeten, die Relevanz von Kenntnissen zu verschiedenen Themen im Bereich Evaluation auf einer Skala von 1 (= überhaupt nicht relevant) bis 6 (= sehr relevant) einzuschätzen. Abbildung 14 zeigt, dass Grundlagenkenntnisse wie «Grundlagen der Evaluation», «Planung und Management von Evaluation» oder «Berichten, Empfehlen, Kommunizieren» als besonders relevant beurteilt wurden. Einige Themen scheinen eher unbekannt zu sein, so kreuzten 20 Prozent (38 von 194) der Befragten bei der Ex-ante-Evaluation «weiss nicht» an, bei der Meta Evaluation waren es 17 Prozent (33 von 196) und bei der theoriebasierten Evaluation zehn Prozent (19 von 192). Im offenen Kommentarfeld notierten die Befragten unter «weitere Themen» sodann eine Vielzahl von inhaltlichen Aspekten, welche sie im Zusammenhang mit Evaluation ebenfalls als relevant erachteten: Ex-post-Evaluationen, Impact Evaluation, digitale Evaluation, Digitalität und Evaluation, Transformatives Lernen, Kommunikation im Rahmen einer Evaluation, Formulierung von Evaluationsfragestellungen, Abgrenzung Evaluation zu anderen Studien oder anderen methodischen Vorgehen (z.B. Leistungsbilanz, Dokumentation), Ausschreibung und Vergabe von Evaluationsaufträgen, Offerieren von Evaluationen. Mit Ausnahme von «Ausschreibung und Vergabe von Evaluationsaufträgen», welche zwei Personen erwähnten, handelte es sich bei allen Themen um einzelne Nennungen.

**Abbildung 14.** Relevanz themenspezifischer Kenntnisse

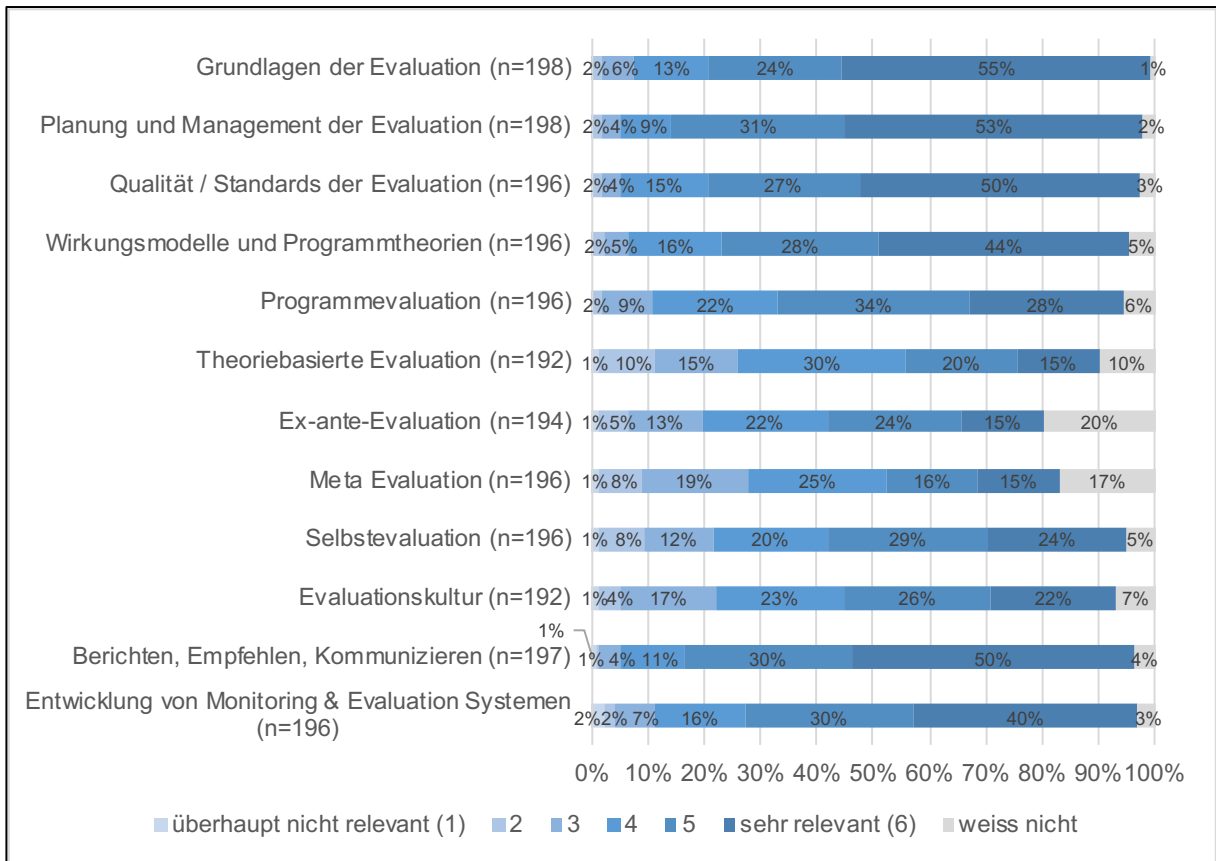


Abbildung 15 zeigt, dass themenspezifische Kenntnisse zu «Planung und Management der Evaluation» (m=5.33; n=194) und «Berichten, Empfehlen und Kommunizieren» (m=5.28; n=190) von den Befragten im Durchschnitt am relevantesten eingeschätzt wurden. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch, wenn nur Personen mit einem hohen Interesse (5 oder 6 auf einer Skala von 1–6; n=118) für ein Weiterbildungsangebot von einzelnen Kursen betrachtet werden: «Planung und Management der Evaluation» (m=5.47; n=116) und «Berichten, Empfehlen und Kommunizieren» (m=5.39; n=116) wurde auch von dieser Personengruppe durchschnittlich am relevantesten eingeschätzt. Grundsätzlich bewerteten Personen mit einem hohen Interesse an einzelnen Kursen alle themenspezifischen Kenntnisse im Schnitt leicht relevanter als die Umfrageteilnehmenden insgesamt.



**Abbildung 15.** Relevanz themenspezifischer Kenntnisse nach Interesse an einzelnen Kursen

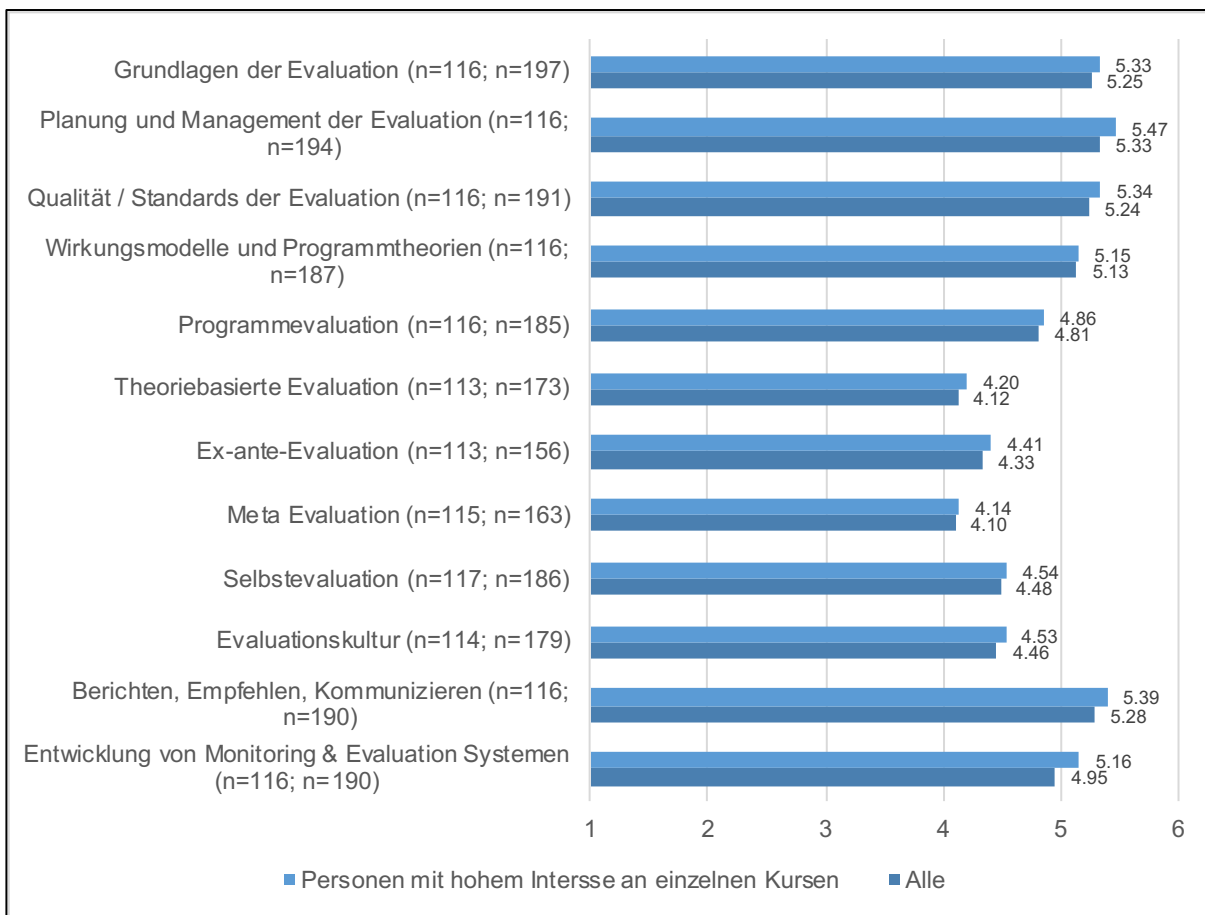
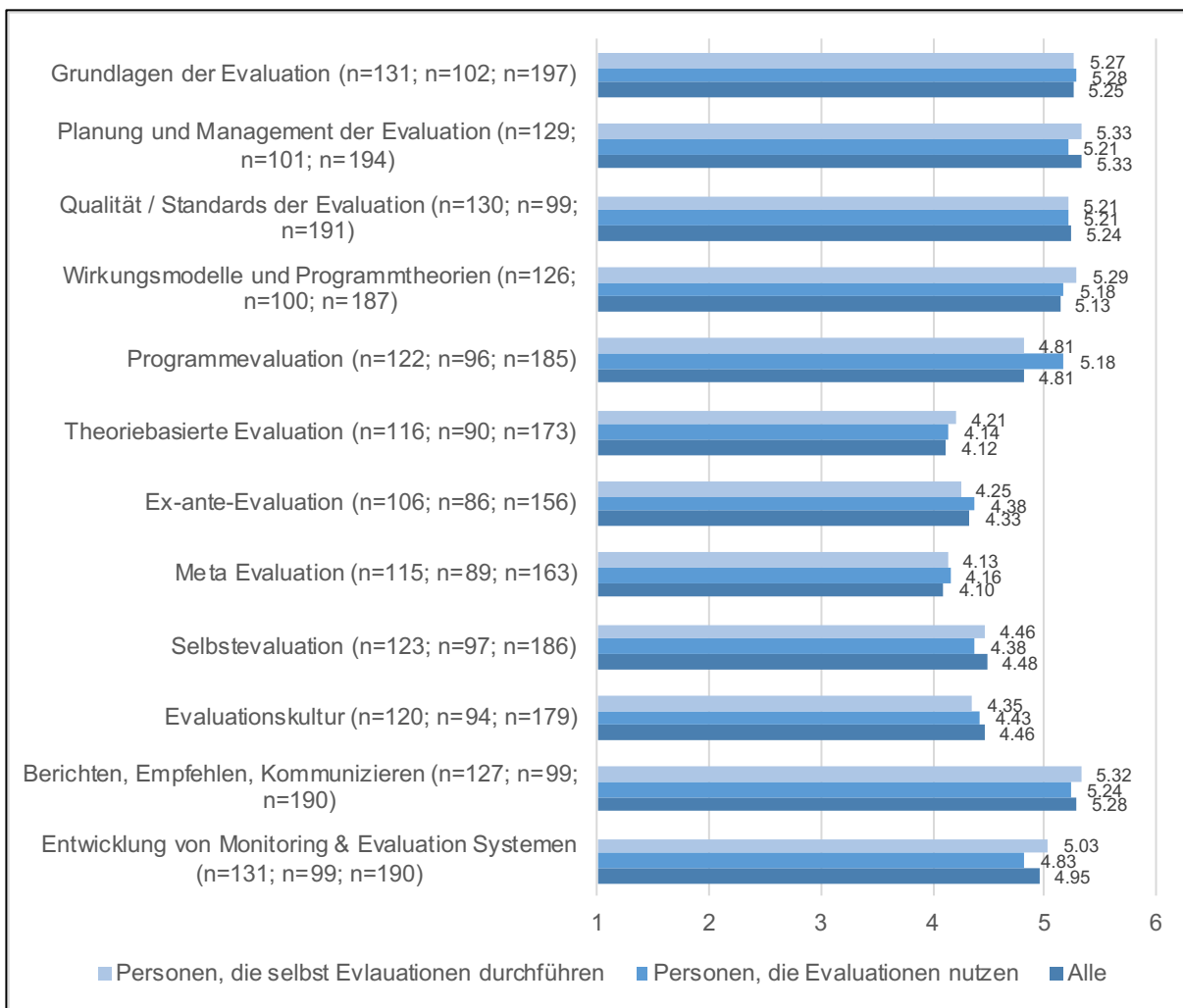


Abbildung 16 zeigt wiederum die durchschnittlich geschätzte Relevanz von themenspezifischen Kenntnissen, dieses Mal aber aufgeschlüsselt nach den Berührungspunkten, welche die Befragten in ihrem beruflichen Alltag mit Evaluation haben. Personen, die selbst Evaluationen durchführen, wie auch die Befragten insgesamt, schätzten Kenntnisse zu «Planung und Management der Evaluation» (m=5.33; n=129) und «Berichten, Empfehlen, Kommunizieren» (m=5.32; n=127) am relevantesten ein. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Personen, die Evaluationen in ihrem beruflichen Alltag nutzen. So bewerteten diese «Grundlagen der Evaluation» (m=5.28; n=102) und «Berichten, Empfehlen, Kommunizieren» (m=5.24; n=99) im Schnitt mit der höchsten Relevanz. Im direkten Vergleich zwischen den Personengruppen zeigen sich vereinzelt kleine Unterschiede: So wurde «Programmevaluation» von Personen, welche Evaluationen nutzen (m=5.18; n=96), zum Beispiel relevanter eingeschätzt als von Personen, die selbst Evaluationen durchführen (m=4.81; n=122). «Entwicklung von Monitoring & Evaluation Systemen» wurde von Personen, die selbst evaluieren (m=5.03; n=131), relevanter eingeschätzt als von Personen, die Evaluationen nutzen (m=4.83; n=99). Die Vergleiche müssen allerdings mit Vorsicht gelesen werden, weil sich die Personengruppen auch überschneiden können.

**Abbildung 16.** Relevanz themenspezifischer Kenntnisse nach Berührungspunkten mit Evaluation



Die Umfrageteilnehmenden wurden weiter gefragt, wie relevant sie Kenntnisse zu den in Abbildung 17 aufgeführten Anwendungsbereichen auf einer Skala von 1 (= überhaupt nicht relevant) bis 6 (= sehr relevant) einschätzen. Als besonders relevant wurden Kenntnisse zur «Nutzung / Nützlichkeit von Evaluationen für evidenzbasierte Entscheidungen» bewertet, so schätzten diese 52 Prozent (98 von 189) als sehr relevant ein. Im offenen Kommentarfeld führten die Befragten noch weitere Anwendungsbereiche auf: Optimierung von Programmen / Angeboten / Prozessen, Überprüfung von Zielerreichungen, Evaluation zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung, Management, Nutzen der Evaluation im Zeitalter von Infoflut und fake news sowie Kosten-Nutzen von Evaluationen. Nachhaltige Entwicklung wurde von zwei Personen erwähnt, ansonsten handelt es sich um Einzelnennungen.

**Abbildung 17.** Relevanz Kenntnisse zu Anwendungsbereichen

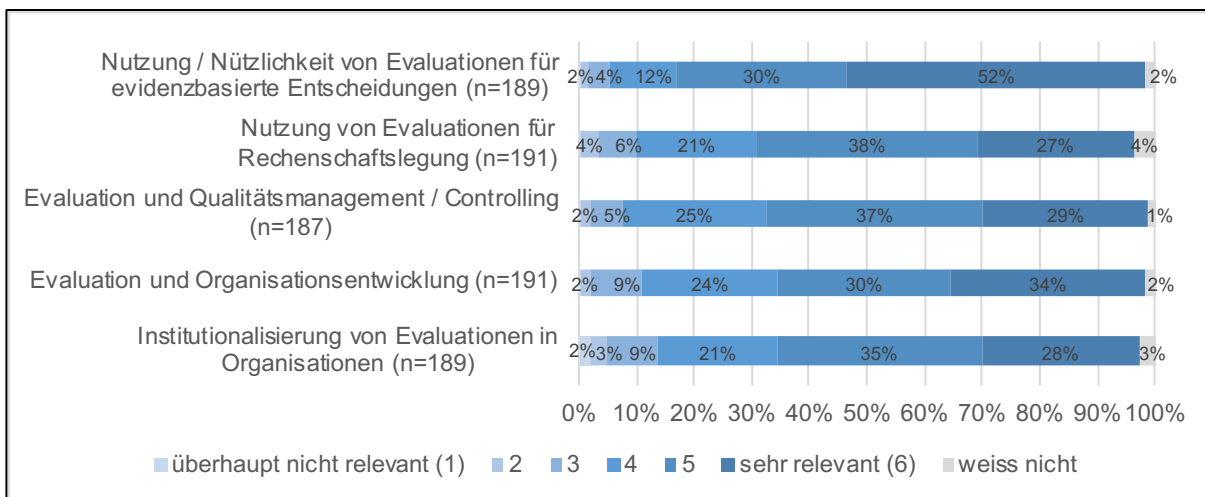
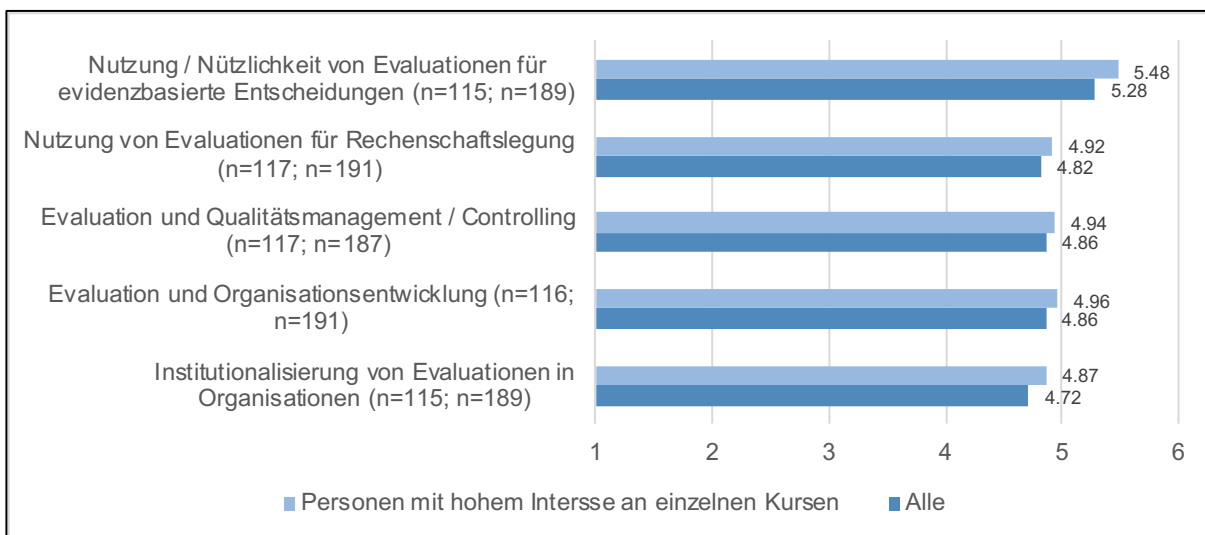


Abbildung 18 zeigt, dass Personen, die ein hohes Interesse für den Besuch von einzelnen Kursen in den nächsten drei Jahren angaben (5 oder 6 auf einer Skala von 1–6; n=118), Kenntnisse zu allen Anwendungsbereichen im Schnitt relevanter einschätzen als die Umfrageteilnehmenden insgesamt.

**Abbildung 18.** Relevanz Kenntnisse zu Anwendungsbereichen nach Interesse an einzelnen Kursen



Weiter wurden die Umfrageteilnehmenden gefragt, wie relevant sie Evaluationskenntnisse in spezifischen Sektoren einschätzen. 56 Prozent (98 von 176) der Befragten schätzten den Sektor «Bildung» als sehr relevant ein. Ebenso wurden die Sektoren «Gesundheit» und «Öffentliche Politik» als besonders relevant beurteilt (vgl. Abbildung 19). Als weniger relevant wurden beispielsweise die Sektoren «Wirtschaft» oder «Kultur und Kulturpolitik» eingestuft. Auffallend ist sodann der höhere

Anteil an Personen, welche die Frage mit «weiss nicht» beantwortete. Bezüglich der sektorenspezifischen Kenntnisse scheinen viele Befragte eine weniger klare Meinung zu haben als bei Kenntnissen zu bestimmten Themen oder Anwendungsbereichen. Im offenen Kommentarfeld nannten die Befragten zusätzliche Sektoren, die sie als relevant einschätzen: Landwirtschaft, Öffentliche Sicherheit, Landesverteidigung, Sport, Mobilität, Zivilgesellschaft, Finanzhaushalt, Steuerpolitik, Gesetzesrevisionen, Good Governance, systemische Evaluation (übersektoriell) im Bereich Nachhaltige Entwicklung, Arbeitsplatz und Schulevaluation. Dabei handelt es sich ausschliesslich um Einzelnennungen.

**Abbildung 19.** Relevanz Kenntnisse in Sektoren

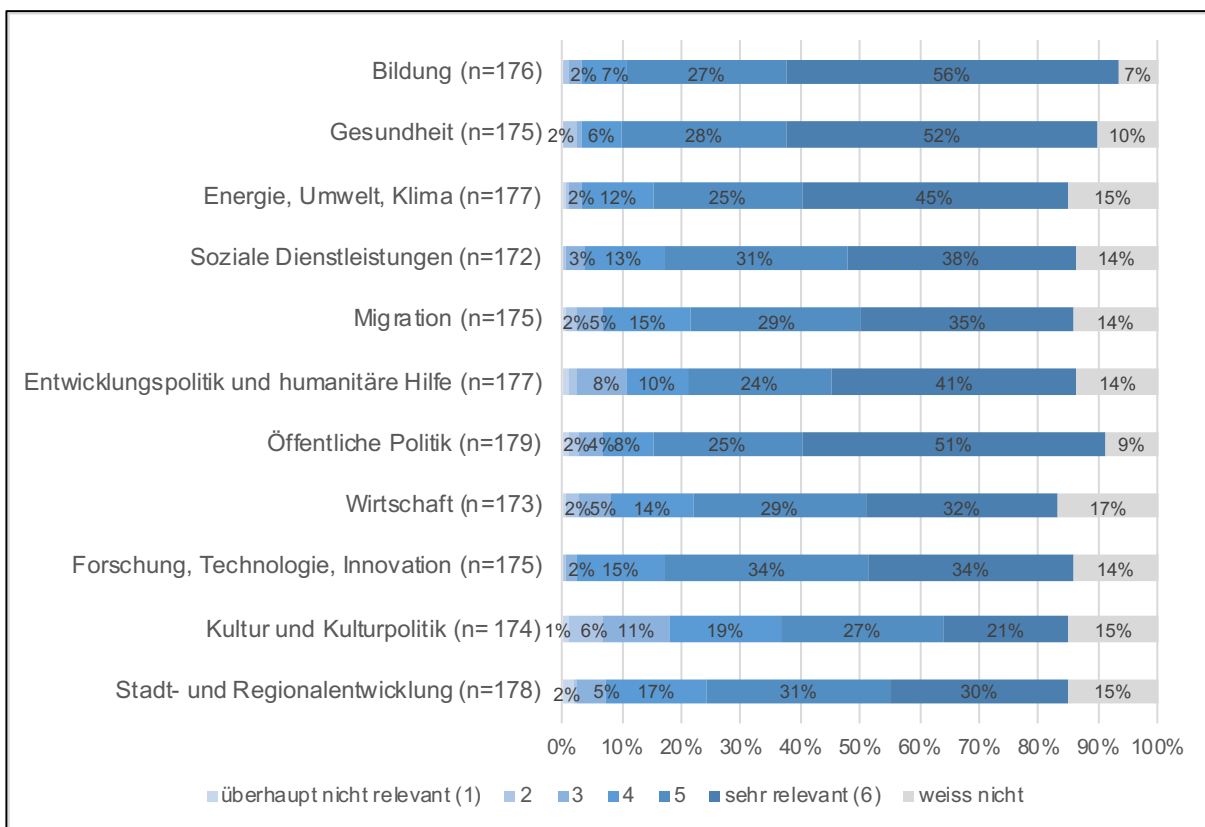
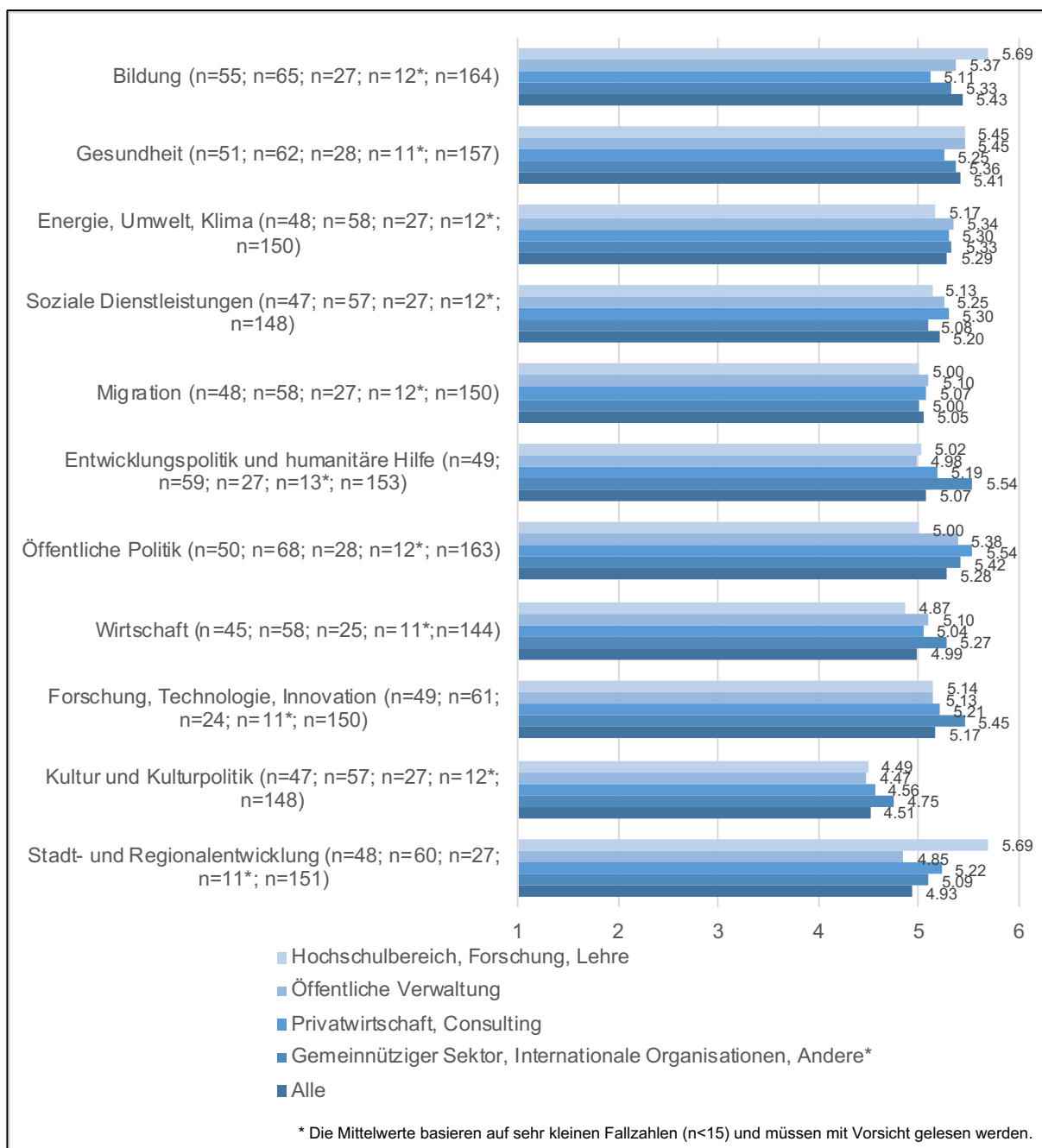


Abbildung 20 verdeutlicht, dass die Relevanz von Kenntnissen in spezifischen Sektoren von den Befragten teilweise unterschiedlich eingeschätzt wurde, je nachdem in welchem Arbeitsbereich sie hauptberuflich tätig sind. Personen, die hauptberuflich im Bereich Hochschule, Forschung oder Lehre arbeiten, gaben im Durchschnitt die höchste Relevanz für Kenntnisse im Sektor «Bildung» (m=5.69; n=55) sowie für Kenntnisse im Sektor «Stadt- und Regionalentwicklung» (m=5.69; n=48) an. Die Stadt- und Regionalentwicklung sticht dabei besonders hervor, weil diese von den anderen Berufsgruppen als vergleichsweise wenig relevant eingeschätzt wurde. Befragte aus der öffentlichen

Verwaltung schätzen sektorenspezifische Kenntnisse zu «Gesundheit» (m=5.45; n=65) und «Öffentliche Politik» (m=5.38; n=68) als besonders relevant ein. Die «Öffentliche Politik» wurde auch von Personen aus der Privatwirtschaft oder aus dem Consulting (m=5.54; n=28) als sehr relevant eingestuft. Diese beurteilten weiter sektorenspezifisch Kenntnisse für «Energie, Umwelt, Klima» (m=5.3; n=27) und Kenntnisse für «Soziale Dienstleistungen» (m=5.3; n=27) als besonders relevant. Die Mittelwerte pro Gruppe sowie die Vergleiche zwischen den Gruppen müssen aufgrund der kleinen Fallzahlen mit Vorsicht gelesen werden.

**Abbildung 20.** Relevanz Kenntnisse in Sektoren nach Arbeitsbereich



Die Befragten, welche sektorenspezifische Kenntnisse als besonders relevant (5 oder 6 auf einer Skala von 1 bis 6) einschätzen, gaben später in der Umfrage mehrheitlich auch ein hohes Interesse (5 oder 6 auf einer Skala von 1 bis 6) für den Besuch eines Weiterbildungsangebots in Form eines einzelnen Kurses an. Von den 145 Personen, welche spezifische Kenntnisse für den Sektor «Bildung» als besonders relevant einschätzen, haben 60 Prozent (87 von 145) auch ein hohes Interesse

an einem Weiterbildungsangebot in Form eines einzelnen Kurses. Von den 140 Personen, welche spezifische Kenntnisse für den Sektor «Gesundheit» als relevant einstufen, gaben 61 Prozent (86 von 140) ein hohes Interesse an einem Weiterbildungsangebot in Form eines einzelnen Kurses an. Ebenfalls 61 Prozent (76 von 136) bekundeten ein hohes Interesse an einem Weiterbildungsangebot unter den Personen, welche Kenntnisse für die Sektoren «Energie, Umwelt, Klima» als besonders wichtig einschätzen. Bei den Teilnehmer:innen, welche spezifische Kenntnisse für den Sektor «Öffentliche Politik» als besonders relevant einschätzen, gaben sogar 64 Prozent (87 von 136) ein hohes Interesse an einem Weiterbildungsangebot in Form eines einzelnen Kurses an.

Die Umfrageteilnehmenden wurden weiter gebeten, die Relevanz von Methodenkompetenzen für den Bereich Evaluation einzuschätzen. Abbildung 21 zeigt, dass insbesondere klassische Methoden wie quantitative und qualitative Methoden sowie mixed methods als relevant eingeschätzt wurden. Auf einer Skala von 1(= überhaupt nicht relevant) bis 6 (= sehr relevant) bewerteten 91 Prozent (167 von 184) «qualitative Datenerhebung und -auswertung» mit einer 5 oder 6. Methodenkenntnisse zu «quantitative Datenerhebung und -auswertung» bewerteten 89 Prozent (163 von 184) mit einer 5 oder 6. Auffallend ist sodann der hohe Anteil, welcher bei «Rapid Appraisals» (102 von 180; 57%) und «Remote Evaluationen» (80 von 181; 44%) «weiss nicht» ankreuzte. Dies dürfte ein Hinweis dafür sein, dass diese Methoden eher unbekannt sind bei den Umfrageteilnehmenden. Im offenen Kommentarfeld wurden unter «weitere Methoden» folgende Stichworte aufgeführt: Online-Umfragen, Statistikkenntnisse, partizipative Methoden, Integration von Stakeholdern, Methoden der diskursiven Validierung von Daten, Bewerten in Evaluationen, Methodenwahl als Gratwanderung zwischen Nützlichkeit und Wissenschaftlichkeit sowie Methoden, welche gesellschaftliche Transformation unterstützen. Statistikkenntnisse und partizipative Methoden wurden von jeweils zwei Personen notiert, ansonsten handelt es sich bei den aufgeführten Stichworten um Einzelnennungen.

**Abbildung 21. Relevanz von Methodenkompetenzen**

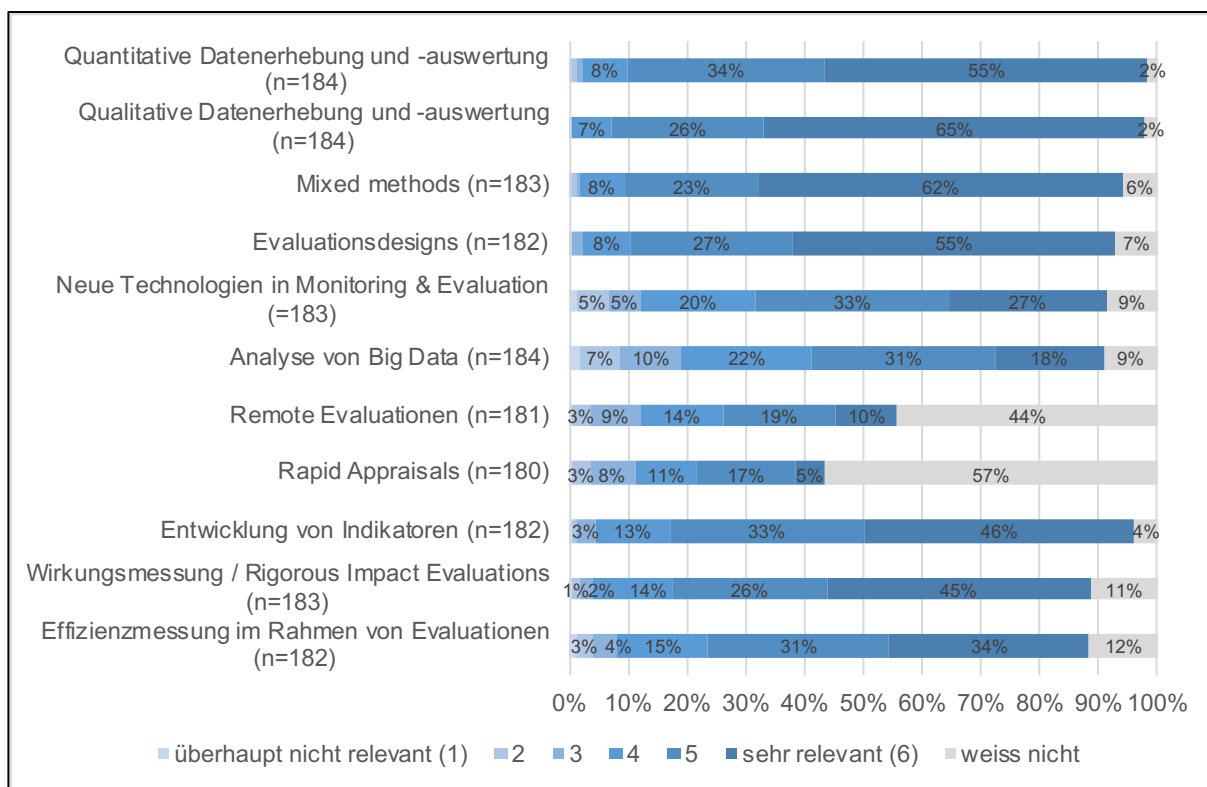
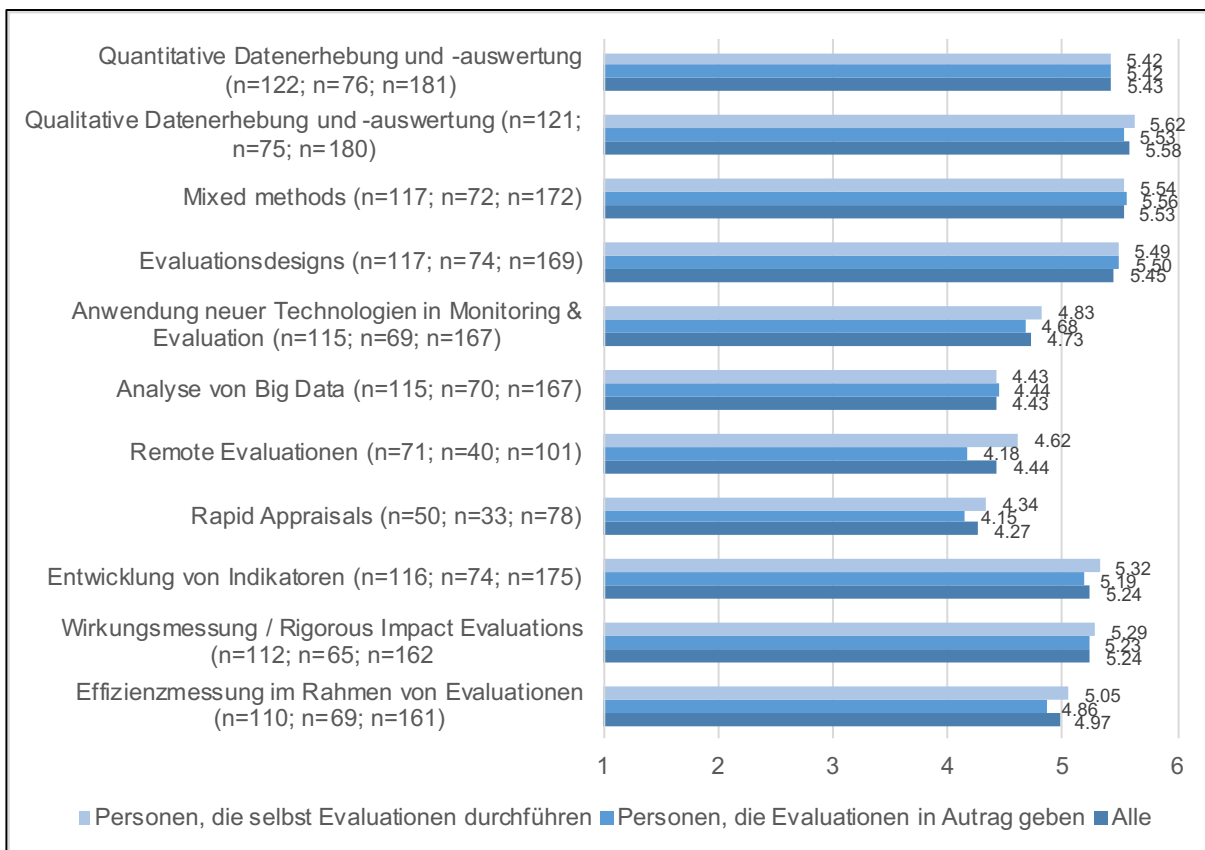


Abbildung 22 zeigt, dass Methodenkompetenzen im Bereich der «qualitativen Datenerhebung und -auswertung» von den Befragten im Schnitt am relevantesten eingestuft wurden (m=5.58; n=180), gefolgt von «Mixed methods» (m=5.53; n=172) und «Evaluationsdesigns» (m=5.45; n=169). Deutlich weniger relevant wurden Methodenkompetenzen im Bereich «Rapid Appraisals» (m=4.27; n=78) oder für die «Analyse von Big Data» (m=4.43; n=167) eingestuft. Keine wesentlichen Unterschiede in der Beurteilung der Relevanz von Methodenkenntnissen bestehen zwischen Personen, welche Evaluationen durchführen und Personen, welche Evaluationen in Auftrag geben (vgl. Abbildung 22). Einzig bei den «Remote Evaluationen» und der «Entwicklung von Indikatoren» fällt auf, dass diese von Personen, welche selbst Evaluationen durchführen, im Schnitt relevanter beurteilt wurden.



**Abbildung 22.** Relevanz Methodenkenntnisse nach Berührungspunkten mit Evaluation



Von den Befragten, welche Methodenkenntnisse im Bereich quantitative oder qualitative Datenerhebung und -auswertung, mixed methods, Wirkungsmessung oder Effizienzmessung als besonders relevant beurteilten (5 oder 6 auf einer Skala von 1–6), interessieren sich (5 oder 6 auf einer Skala von 1–6) jeweils knapp zwei Drittel für ein Weiterbildungsangebot in Form eines einzelnen Kurses (vgl. Tabelle 1). Rund 15 Prozent gaben Interesse für einen CAS an. Interesse für einen DAS oder für einen MAS bekundeten dagegen deutlich weniger Personen – obwohl Methodenkompetenzen von denselben Personen als sehr relevant beurteilt wurden.

**Tabelle 1.** Relevanz Methodenkenntnisse und Interesse an Weiterbildung

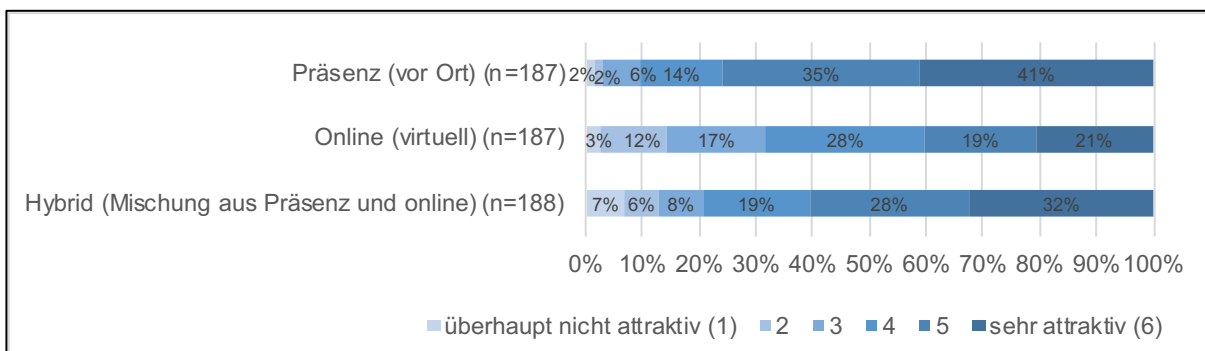
	Anzahl	in Prozent
<b>Hohe Relevanz von quantitativer Datenerhebung und -auswertung</b>	<b>163</b>	
davon Interesse an einzelner/n Kurs/en	102	63%
davon Interesse an CAS Evaluation	24	15%
davon Interesse an DAS Evaluation	8	5%
davon Interesse an MAS Evaluation	9	6%
<b>Hohe Relevanz von qualitativer Datenerhebung und -auswertung</b>	<b>167</b>	
davon Interesse an einzelner Kurs / einzelnen Kursen	107	64%
davon Interesse an CAS Evaluation	22	13%
davon Interesse an DAS Evaluation	8	5%
davon Interesse an MAS Evaluation	9	5%
<b>Hohe Relevanz von mixed methods</b>	<b>155</b>	
davon Interesse an einzelner Kurs / einzelnen Kursen	99	64%
davon Interesse an CAS Evaluation	24	15%
davon Interesse an DAS Evaluation	10	6%
davon Interesse an MAS Evaluation	10	6%
<b>Hohe Relevanz von Wirkungsmessung / Rigorous Impact Evaluations</b>	<b>130</b>	
davon Interesse an einzelner Kurs / einzelnen Kursen	87	67%
davon Interesse an CAS Evaluation	19	15%
davon Interesse an DAS Evaluation	10	8%
davon Interesse an MAS Evaluation	10	8%
<b>Hohe Relevanz von Effizienzmessung im Rahmen von Evaluationen</b>	<b>118</b>	
davon Interesse an einzelner Kurs / einzelnen Kursen	75	64%
davon Interesse an CAS Evaluation	19	16%
davon Interesse an DAS Evaluation	10	8%
davon Interesse an MAS Evaluation	10	8%

Von den 130 Personen, welche Methodenkompetenzen im Bereich Wirkungsmessung als besonders relevant beurteilen, arbeiten 42 Prozent (54 von 130) hauptberuflich in der öffentlichen Verwaltung, 32 Prozent (42 von 130) im Bereich Hochschule, Forschung, Lehre, 17 Prozent (22 von 130) in der Privatwirtschaft oder im Consulting und 7 Prozent (9 von 130) im gemeinnützigen Sektor, in einer internationalen Organisation oder in einem anderen Bereich.

### 3.4 Präferenzen für Unterrichtsformate

Die Umfrageteilnehmenden wurden weiter gefragt, wie attraktiv sie die in Abbildung 23 aufgeführten Unterrichtsarten finden. Dabei zeigt sich eine Tendenz für Präsenz- oder Hybrid-Unterricht. Rund drei Viertel (142 von 187; 76%) der Befragten bewerteten den Präsenz-Unterricht mit einer 5 oder 6 auf einer Skala von 1 bis 6. Bei der hybriden Unterrichtsart wählten 61 Prozent (114 von 188) eine 5 oder 6. Online-Unterricht wurde von knapp einem Drittel (59 von 187; 32%) der Teilnehmenden als überhaupt nicht oder eher nicht attraktiv (1-3 auf einer Skala von 1–6) eingestuft.

Abbildung 23. Attraktivität Unterrichtsarten



Welche Berührungspunkte die Personen in ihrem beruflichen Alltag mit Evaluationen haben, machte für die Einschätzung der Attraktivität von Präsenz-, Online- oder Hybrid-Unterricht keinen Unterschied. Ein einziger kleiner Unterschied zeigt sich bei den Befragten, welche zum Thema Evaluation lehren. Diese bevorzugten im Schnitt den Online-Unterricht einer hybriden Unterrichtsart, bewerteten aber ebenfalls den Präsenz-Unterricht mit der höchsten Attraktivität.

Weiter zeigt Abbildung 24, dass als Unterrichtsformate insbesondere Workshop, Werkstatt und Webinar als attraktiv beurteilt wurden. Auf einer Skala von 1 (= überhaupt nicht attraktiv) bis 6 (= sehr attraktiv) bewerteten 77 Prozent (128 von 182) der Befragten das Format «Workshop» mit einer 5 oder 6. Bei der Werkstatt waren es 60 Prozent (107 von 179) und beim Webinar 57 Prozent (103 von 182). Im offenen Kommentarfeld nannten die Befragten unter «weitere Formate» sodann Lunch Meetings, Kurzreferate, peer reviewed Fallbearbeitungen, Remote Quiz oder Frontalunterricht in Kombination mit Hausaufgaben. Dabei handelte es sich um Einzelnennungen.

**Abbildung 24. Attraktivität Formate**

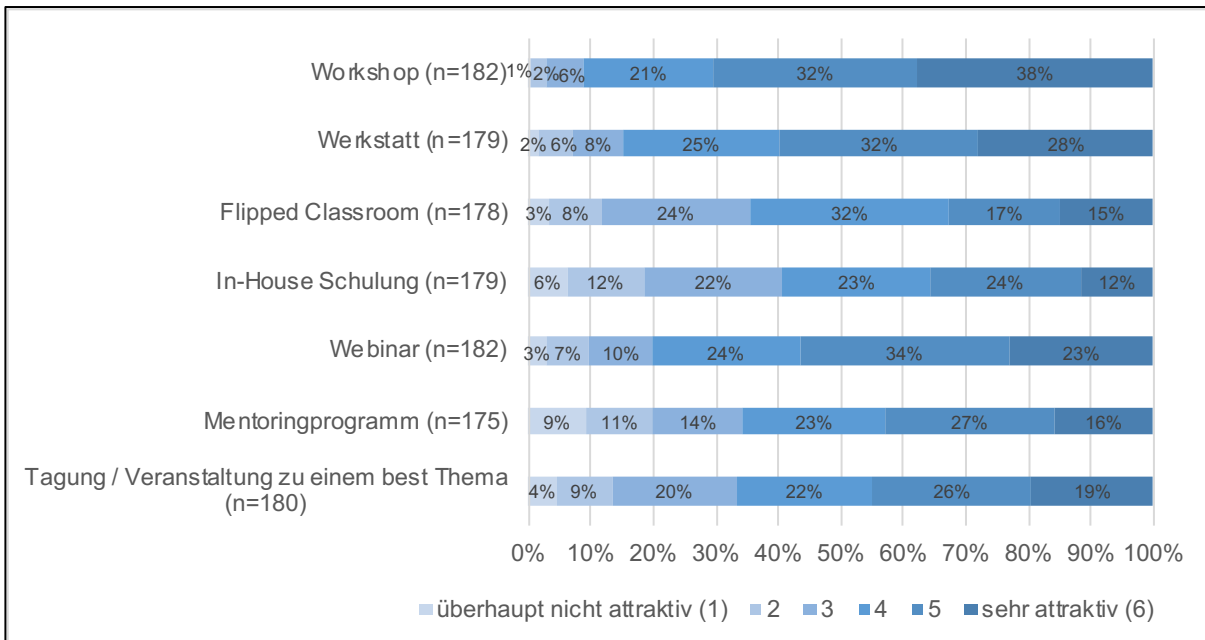
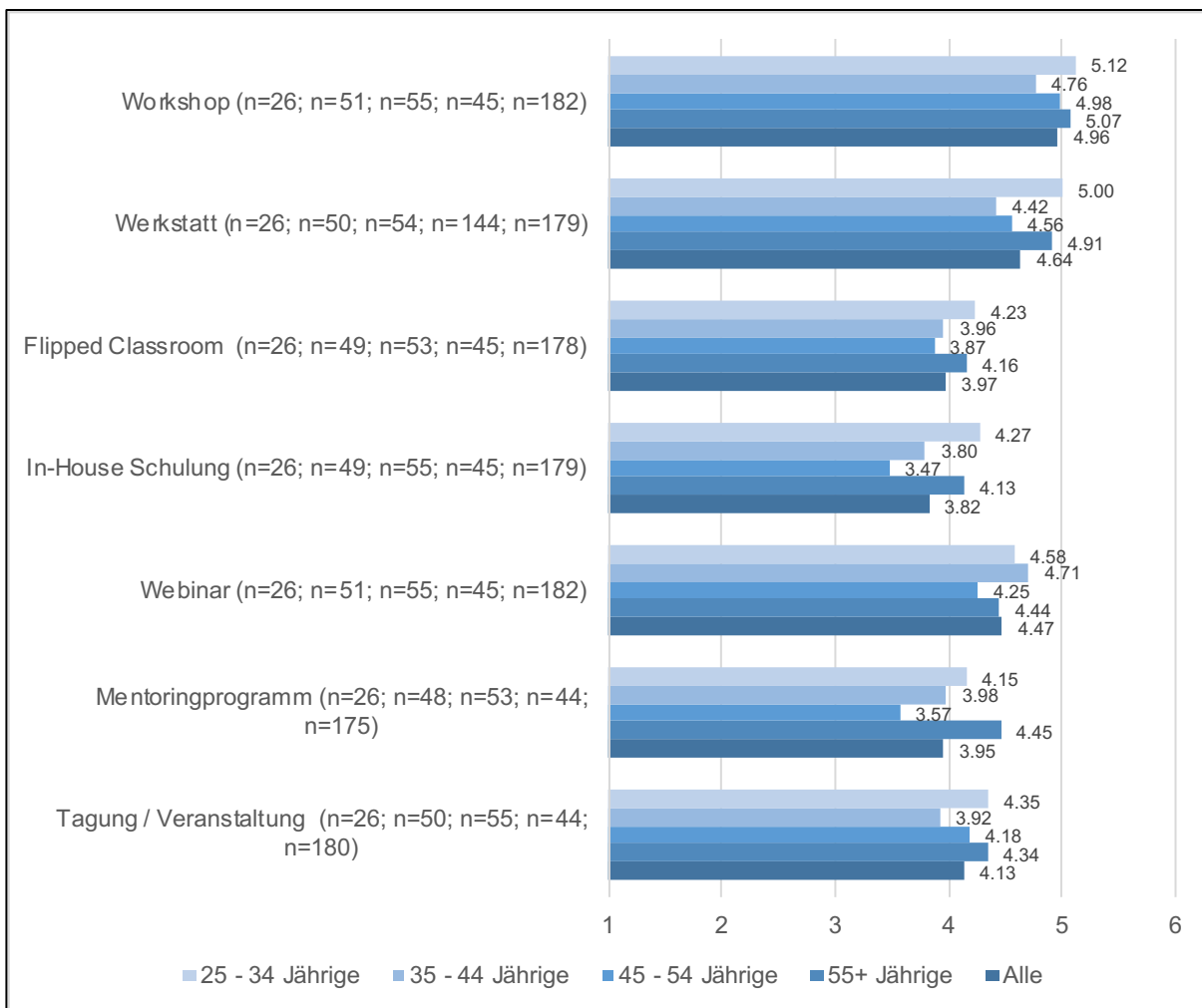


Abbildung 25 verdeutlicht, dass die Attraktivität verschiedener Unterrichtsformate je nach Alter zum Teil unterschiedlich eingeschätzt wurde. 25- bis 34-Jährige ( $m=5.12$ ;  $n=26$ ), 45- bis 54-Jährige ( $m=4.98$ ;  $n=55$ ) sowie Personen ab 55 Jahren ( $m=5.07$ ;  $n=45$ ) fanden den Workshop als Format im Schnitt am attraktivsten. 35- bis 44-Jährige bewerteten dagegen das Webinar ( $m=4.71$ ;  $n=51$ ) im Durchschnitt mit der höchsten Attraktivität. Gewisse Differenzen gab es sodann bei der In-House Schulung, welche von 25- bis 34-Jährigen deutlich attraktiver als von den 45- bis 54-Jährigen eingestuft wurde, oder dem Mentoringprogramm, welches von Personen ab 55 Jahren deutlich attraktiver als von jüngeren Befragten beurteilt wurde.

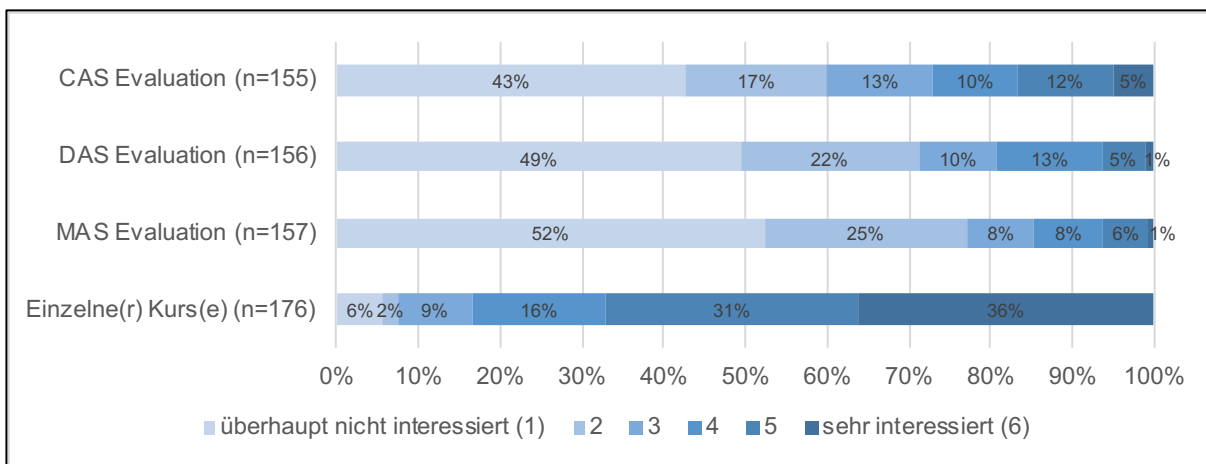
**Abbildung 25. Attraktivität Formate nach Alter**



### 3.5 Persönliches Interesse an Weiterbildungen zum Thema Evaluation

Um einschätzen zu können, ob die an Evaluation zwar grundsätzlich sehr interessierten Personen auch tatsächlich vorhaben, eine Weiterbildung zum Thema zu besuchen, wurden alle Umfrageteilnehmenden gefragt, ob sie vorhaben, in den nächsten drei Jahren eines der in Abbildung 26 aufgeführten Weiterbildungsangebote zu besuchen. Es zeigt sich, dass bei den Umfrageteilnehmenden ein grosses Interesse für den Besuch eines einzelnen Kurses / von einzelnen Kursen besteht. Über zwei Drittel der Befragten (118 von 176; 67%) gaben für ihr Interesse 5 oder 6 auf einer Skala von 1 bis 6 an. Deutlich geringer ist das Interesse der Befragten dagegen für den Besuch eines CAS, eines DAS oder eines MAS. So gaben 43 Prozent (66 von 155) der Befragten an, überhaupt nicht interessiert an einem CAS Evaluation zu sein, beim MAS sind es sogar 52 Prozent (82 von 157). Nur gerade 2 von 156 Personen gaben an, sehr interessiert an einem DAS zu sein, beim MAS war es sogar nur eine Person.

**Abbildung 26.** Interesse an einer Weiterbildung Evaluation

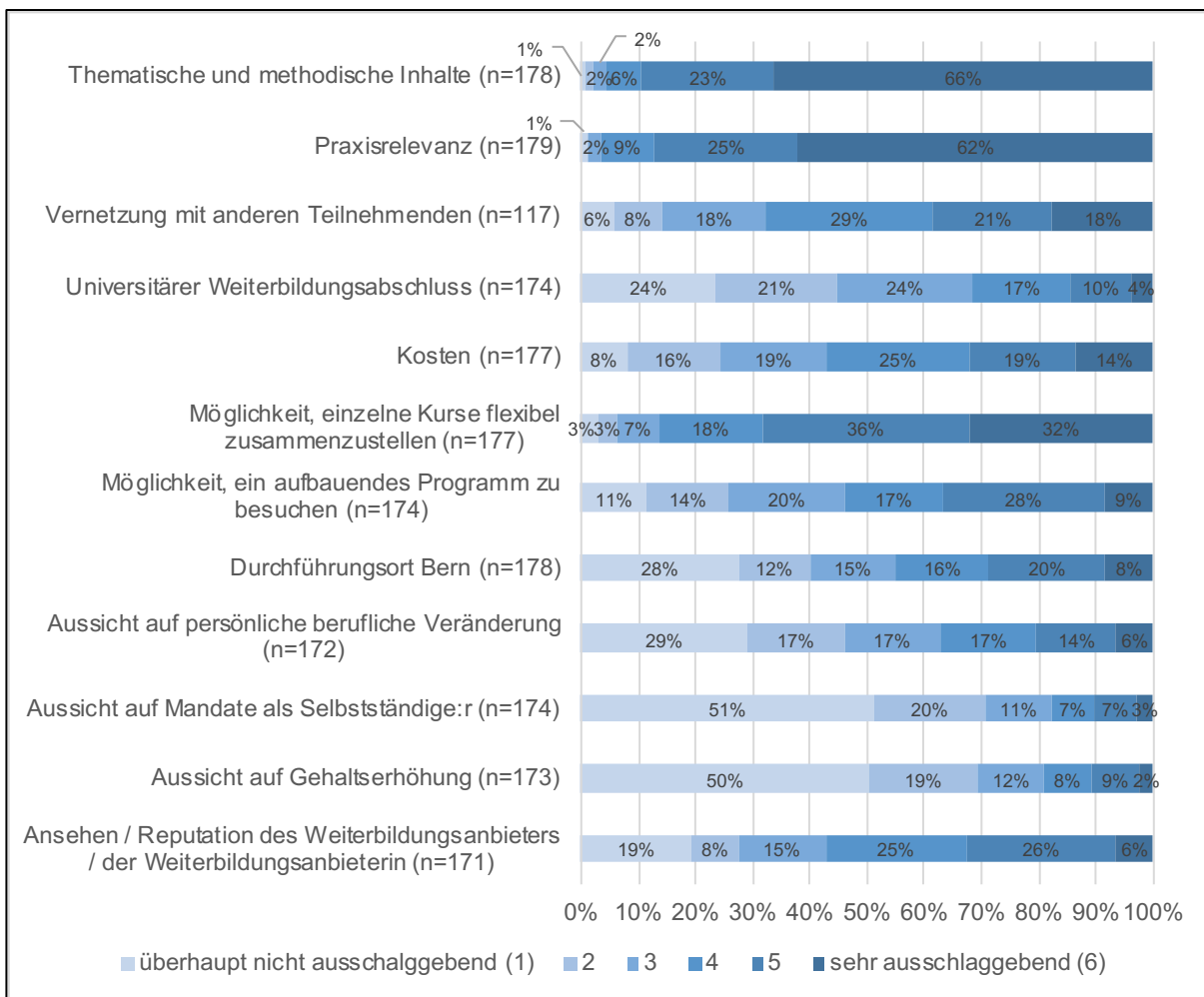


Insgesamt gaben 70 Prozent (126 von 181) der Befragten ein Interesse (5 oder 6 auf einer Skala von 1–6) an einem der aufgeführten Weiterbildungsangebote an. Davon arbeiten hauptberuflich rund 40 Prozent (51 von 123) in der öffentlichen Verwaltung. 32 Prozent (39 von 123) sind im Bereich Hochschule, Lehre, Forschung tätig. Rund 18 Prozent (22 von 123) arbeiten in der Privatwirtschaft oder im Consulting und etwa neun Prozent (11 von 123) im gemeinnützigen Sektor, in einer internationalen Organisation oder in einem anderen Bereich.

Von den Befragten mit Interesse an einem Weiterbildungsangebot zum Thema Evaluation haben 28 Prozent (45 von 181) bereits ein Weiterbildungsangebot in Form eines einzelnen Kurses an der Universität Bern besucht. Rund 6 Prozent haben bereits einen CAS (10 von 160) oder einen DAS (11 von 160) besucht und 3 Prozent (5 von 160) einen MAS.

Abbildung 27 zeigt sodann, wie ausschlaggebend die Befragten einzelne Faktoren bei der Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung zum Thema Evaluation auf einer Skala von 1 (= überhaupt nicht ausschlaggebend) bis 6 (= sehr ausschlaggebend) finden. Es zeigt sich, dass bei dieser Entscheidung vor allem die thematischen und methodischen Inhalte sowie die Praxisrelevanz des Weiterbildungsangebots wichtig sind. Im offenen Kommentarfeld nannten die Befragten als weitere ausschlaggebende Entscheidungsfaktoren die Sprache des Kursangebots, die Kompetenzen der Dozierenden, die Inputs der anderen Teilnehmenden, die Unterrichtsmethoden sowie persönliche Faktoren wie etwa die familiäre Situation. Dabei handelte es sich um Einzelnennungen.

**Abbildung 27. Entscheidungsfaktoren für oder gegen eine Weiterbildung**



Im Durchschnitt bewerteten die Befragten die thematischen und methodischen Inhalte (m=5.48; n=178) und die Praxisrelevanz (m=5.44; n=179) am relevantesten (vgl. Abbildung 28). Als deutlich weniger ausschlaggebend wurde dagegen die Aussicht auf Mandate als Selbstständige:r (m=2.09; n=174) oder die Aussicht auf eine Gehaltserhöhung (m=2.13; n=173) eingeschätzt.

**Abbildung 28.** Entscheidungsfaktoren für oder gegen eine Weiterbildung im Durchschnitt

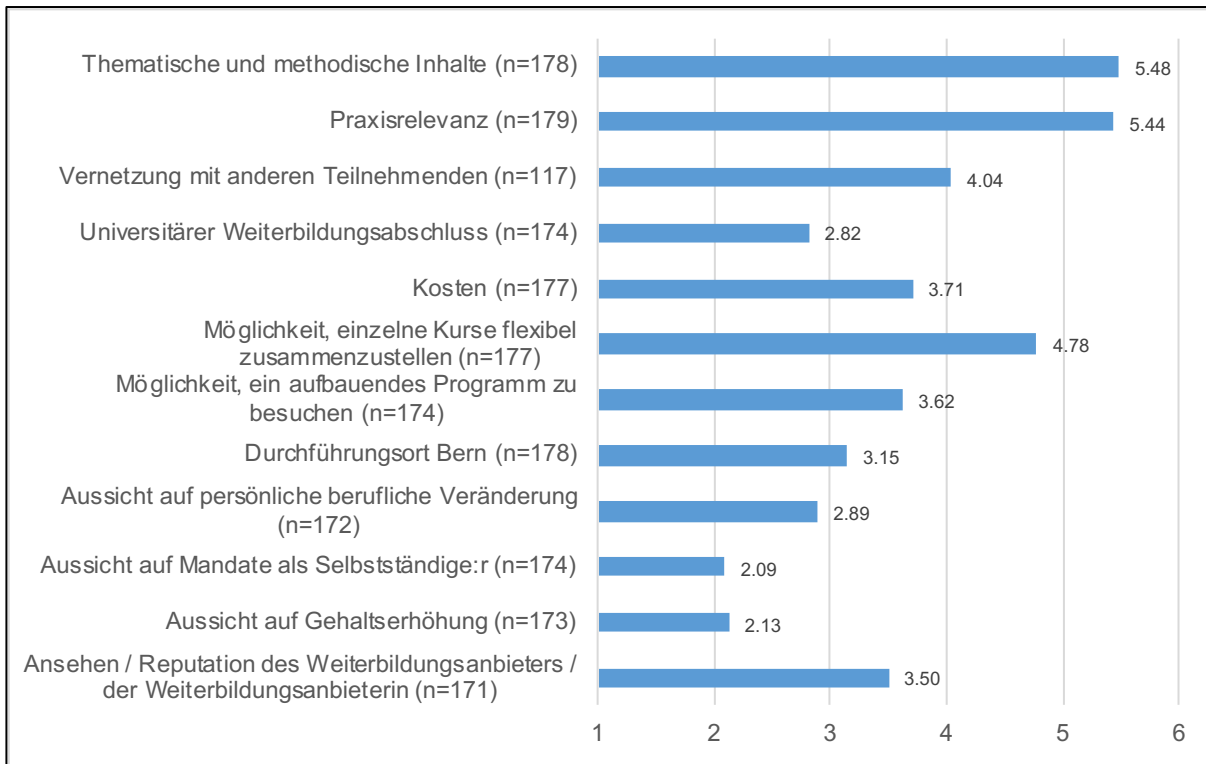
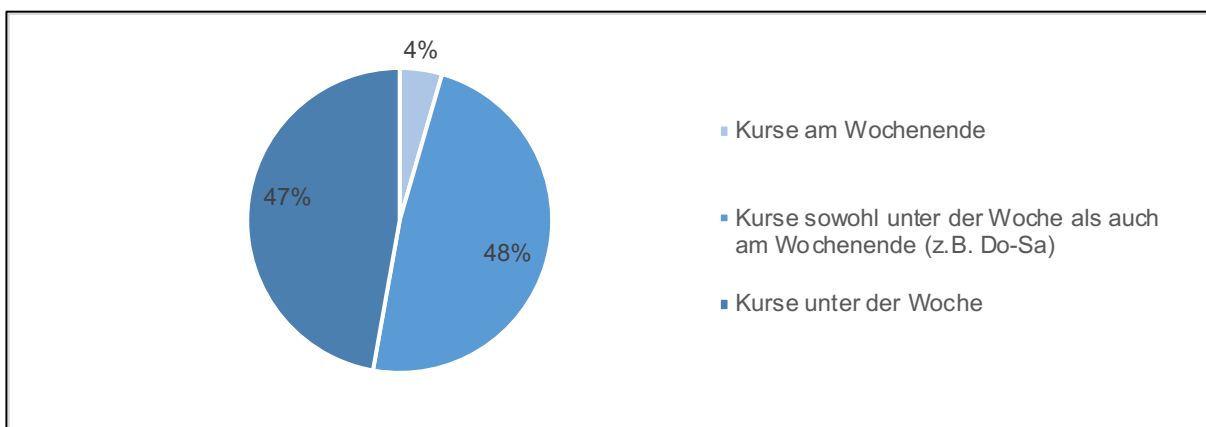


Abbildung 29 zeigt sodann, dass sich rund 47 Prozent (84 von 178) der Befragten Kurse unter der Woche wünschen. Etwa gleich viele, nämlich 48 Prozent (86 von 178), gaben als Präferenz dagegen Kurse sowohl unter der Woche als auch am Wochenende an.

**Abbildung 29.** Bevorzugte Wochentage (n=178)



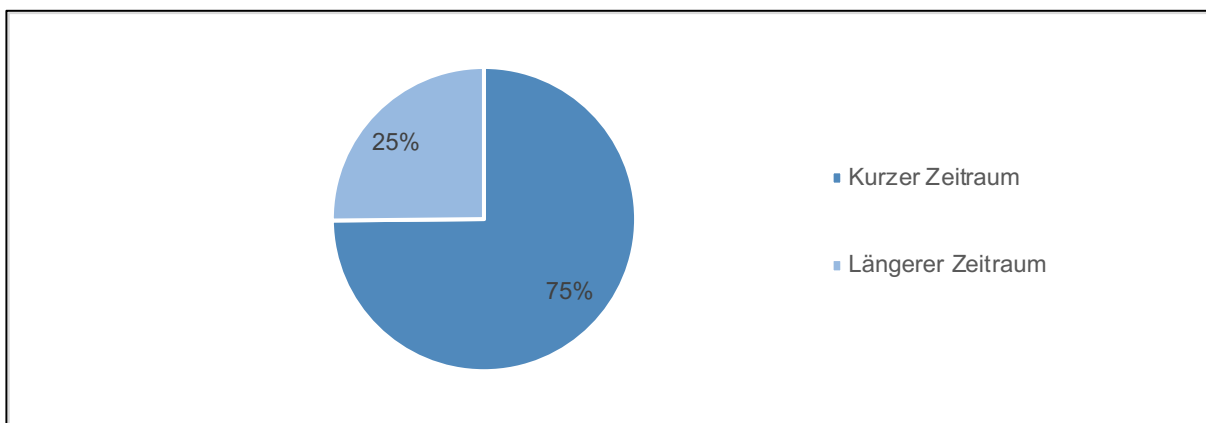
Werden nur Personen mit einem Interesse an einem Weiterbildungsangebot in Form eines einzelnen Kurses betrachtet (5 oder 6 auf einer Skala von 1–6), so zeigt sich eine leichte Tendenz für Kurse



unter der Woche: Rund die Hälfte der Befragten bevorzugte Kurse unter der Woche (58 von 115), 45 Prozent wählten die Variante mit Kursen sowohl unter der Woche als auch am Wochenende (52 von 115).

Abbildung 30 zeigt, dass drei Viertel der Befragten (125 von 167; 75%) einen kurzen Zeitraum für ein Weiterbildungsprogramm bevorzugen. Ein Viertel (42 von 167; 25%) spricht sich für einen längeren Zeitraum aus.

**Abbildung 30.** Bevorzugter Zeitraum (n=167)



### 3.6 Erwartungen an ein Weiterbildungsangebot zum Thema Evaluation

Gegen Ende der Umfrage wurden alle Umfrageteilnehmenden in einer offenen Frage gefragt, welche Erwartungen sie an ein Weiterbildungsangebot der Universität Bern zum Thema Evaluation haben. Die Frage wurde von 43 Personen beantwortet. Die Antworten lassen sich in folgende Themenfelder clustern: Modulare und flexible Angebote, Praxisbezug, Didaktik, Methoden, Vernetzung und weitere.

#### **Modulare und flexible Angebote:**

Eine Vielzahl der Befragten wünschte sich modulare und flexible Angebote. Mehrere Personen berichteten, dass sie ein aufbauendes Programm zwar schätzen würden, dieses jedoch selbst zusammenstellen wollen würden. So wünschte sich eine Person: *«Kurze fokussierte Weiterbildungsmodule, die man sich bei Bedarf an grössere Abschlüsse anrechnen lassen könnte.»*

Eine andere Person antwortete in Bezug auf ihre Erwartungen:

*«Dass das Programm mein Vorwissen berücksichtigt. Grundsätzlich wäre ich sehr an einer Weiterbildung im Bereich Evaluation interessiert (Erweiterung Kompetenzen und ausweisbarer Abschluss).»*

*Allerdings bringe ich bereits viele Evaluationskenntnisse aus meinem Studium und beruflicher Tätigkeit mit. [...] Entsprechend sind die Weiterbildungsprogramme aktuell nicht besonders attraktiv für mich [...] Das Vorhandensein des CAS-/DAS-Vorwissens könnte durch Tests nachgewiesen werden».*

Ähnlich schrieb eine andere Person:

*«Ich habe das CAS besucht, welches mir eine sehr gute Grundlage gegeben hat. Darüber hinaus habe ich Interesse an ausgewählte Themen. Es wäre gut, wenn man zB daraus flexibel ein Paket zusammenstellen könnte und nicht das "fixe" DAS und/oder MAS Paket wählen müsste.»*

Eine weitere Person wünschte sich:

*«mehr Flexibilität in der Kursgestaltung für Personen, die methodische Kompetenzen und Forschungserfahrung mitbringen (d.h. massgeschneidert zusammengestellte Curricula je nach Kompetenzprofil und Arbeitsfeld/Interessenlage sich weiterzubilden)».*

Ein Grossteil der Umfrageteilnehmenden, die die Frage beantwortet haben, wünschten sich also modulare Angebote, bei denen Vorkenntnisse berücksichtigt würden, Kurse aufbauend besucht werden könnten und die Zusammenstellung des Weiterbildungsprogramms flexibel mitgestaltet werden könnte. Idealerweise würde für einige Antwortende dabei trotzdem die Möglichkeit eines offiziellen Abschlusses und Zertifikats bestehen.

### **Praxisbezug**

Eine Vielzahl der Antworten hoben die Wichtigkeit eines starken Praxisbezugs hervor. Entsprechend der diversen Tätigkeitsfelder der Umfrageteilnehmenden, zielten die Antworten auf unterschiedliche Berufsbereiche ab. Eine Person wünschte sich etwa: *«Relevanz für die Praxis in der Bundesverwaltung und Relevanz für evidenzbasierte Politikentscheidungen. RFA und Regulierung».*

Eine andere Person antwortete: *«Für mich sind insbesondere Best Practice Beispiele und konkrete Instrumente für die Beauftragung einer Evaluation, deren Umsetzung in der Organisation / Kommunikation und für die Etablierung einer Evaluationskultur in der Organisationseinheit spannend».*

Eine dritte schrieb generell: *«Die Kurse sollen eine gute Mischung aus Theorie und Praxis haben: ein bisschen Theorie ist immer gut, Fokus sollte auf Instrumenten und Methoden liegen, am besten illustriert anhand von Praxisbeispielen».* Schliesslich wünschte sich eine Person, dass den Weiterbildungsteilnehmenden die Transfermöglichkeit der erarbeiteten Kompetenzen in den Arbeitsalltag klar aufgezeigt würden.

## Didaktik

Mehrere Umfrageteilnehmende antworteten, dass ihnen eine pädagogisch und didaktisch hochstehende Lehre wichtig sei. So führte eine Person aus, dass für sie qualitativ gute Lehre mehr als nur Aufträge zu Gruppenarbeiten bedeuten würde und dass Dozierende auf die Bedürfnisse der Weiterbildungsteilnehmenden eingehen müssen. Eine andere Person antwortete, dass sie hohe Qualitätsstandards im Unterricht und ausgezeichnete Referierenden erwarten würde. Ähnlich schrieben mehrere Personen, dass ihnen kompetente Dozierende mit viel Praxiserfahrung und Praxisbezug wichtig seien.

## Methoden

Mehrere Umfrageteilnehmende wünschten sich einen starken methodischen Fokus für eine Weiterbildung zum Thema Evaluation. So schrieb eine Person: *«Was mir im Berufsalltag wirklich nützt, sind Kenntnisse von Instrumenten und Methoden (Werkzeugkasten), da ich auf diese auch bei wechselnden Inhalten/Themen zurückgreifen kann».*

Andere Teilnehmende konkretisierten die methodischen Ansprüche, die sie an ein Weiterbildungsangebot hätten. So wünschte sich eine Person mehr digitale Evaluationsformen. Eine andere schrieb: *«Dass es aktuelle Entwicklungen aufgreift, z.B. Erhebung von Daten mittels Mobiltelefon, Auswertung von Daten, die im Netz anfallen u.a.».*

Eine weitere Person antwortete: *«Methodisch Anspruchsvoll: Technische Tools die bei der Datenanalyse unterstützen; Inhaltlich Modern: Automatisierung von Prozessen, Workflows».*

## Vernetzung und weitere

Einige Umfrageteilnehmende betonten die Wichtigkeit der Vernetzungsmöglichkeiten, die sich mit dem Besuch eines Weiterbildungsangebots eröffneten. So antwortete eine Person, die im Bildungsbereich arbeitet, dass ihr der Austausch mit Menschen aus anderen Fachbereichen wichtig wäre.

Ähnlich meinte eine andere Person:

*«Das, was ich nur dort bekomme, ist Vernetzung - und zwar mit der gesamten Breite von Staat und Zivilgesellschaft. Die heterogene Zusammensetzung ist entscheidend. Eine Spezialisierung oder Betonung bestimmter Sektoren, etwa des Entwicklungssektors, oder der Wünsche der staatlichen Seite, lässt genau diese Vielfalt kippen und macht es für alle weniger interessant.»*

Anders stellte eine Person die Nützlichkeit eines breiten Weiterbildungsangebot in Frage:

*«Eine Weiterbildung/CAS richtet sich an spezifische Personen/Fachpersonen. In einem Unternehmen braucht es nur wenige Spezialisten - die anderen müssen Grundkenntnisse der Evaluation haben, um die Ergebnisse verstehen und einordnen zu können. Wie man die Evaluation aufsetzt, mit welchem Design und welchen Indikatoren, dafür braucht es nur wenige Spezialisten. Deshalb zweifle ich daran, dass Sie mit der Weiterbildung eine breite Masse ansprechen können.»*

Zum Schluss der Umfrage hatten die Befragten die Möglichkeit, abschliessende Anmerkungen, Kommentare oder Ergänzungen zur Thematik oder zur Umfrage anzubringen. Die Frage wurde von den meisten Befragten unbeantwortet gelassen. Eine Person bemerkte sehr spezifisch im Zusammenhang mit Studienprogrammevaluationen an der Universität Bern, dass dafür Beratungsangebote und Dienstleistungen im Zentralbereich wünschenswert wären.

## 4. Zusammenfassung

Das Ziel der vorliegenden Studie war es, den Bedarf an Weiterbildungen zum Thema Evaluation zu erheben. Zielgruppe der Online-Umfrage waren sowohl Personen, welche einen Bezug zu Evaluation haben wie auch Personen, welche sich in diese Richtung weiterbilden möchten oder Interesse am Thema Evaluation haben. Die Umfrageeinladung wurde über den Adressverteiler des ZUW, über den SEVAL-Flash und über LinkedIn verschickt. Die Resultate der Bedarfserhebung basieren auf Umfrageteilnahmen von insgesamt 223 Personen. Die Umfrage erreichte Personen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen, aus unterschiedlichen Alterskategorien und mit unterschiedlichem Geschlecht. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Meinung von gewissen Personengruppen stärker vertreten ist, zum Beispiel von Angestellten oder von Personen, die in der Öffentlichen Verwaltung oder im Bereich, Hochschule, Forschung, Lehre tätig sind. Insgesamt zeigen die Ergebnisse interessante und wichtige Einblicke in Trends hinsichtlich des Bedarfs für Weiterbildungen zum Thema Evaluation. Im Folgenden werden die wichtigen Ergebnisse der Bedarfserhebung zusammengefasst.

- Die Umfrageteilnehmenden zeigen im Schnitt ein hohes Interesse für das Thema Evaluation.
- Fast alle Umfrageteilnehmenden haben in ihrem beruflichen Alltag Berührungspunkte mit Evaluationen. Am häufigsten führen sie selbst Evaluationen durch und/oder nutzen Evaluationen.
- 88 Prozent der Befragten kennen das Weiterbildungsangebot der Universität Bern zum Thema Evaluation. Davon hat rund die Hälfte bereits eine solche Weiterbildung besucht. Für diese 43 Personen hatte das Weiterbildungszertifikats ausnahmslos einen Nutzen.
- Unter den Umfrageteilnehmenden besteht ein hohes Interesse für den Besuch eines Weiterbildungsangebots zum Thema Evaluation an der Universität Bern. 70 Prozent der Befragten geben an, dass sie in den nächsten drei Jahren eine Weiterbildung besuchen möchten. Dies entspricht 126 Personen. Konkret haben über zwei Drittel aller Befragten ein hohes Interesse an einem einzelnen Kurs / einzelnen Kursen. Deutlich geringer ist das Interesse der Befragten dagegen für den Besuch eines CAS, eines DAS oder eines MAS. Rund die Hälfte der Befragten ist an diesen Angeboten nicht interessiert.
- Personen, welche ein hohes Interesse am Thema Evaluation haben, geben auch eher an, in den nächsten drei Jahren eine Weiterbildung zum Thema Evaluation zu besuchen. Ebenfalls ein höheres Interesse für den Besuch eines Weiterbildungsangebots nennen Personen, die bereits eine Weiterbildung zum Thema Evaluation besucht haben.
- Bei der Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildung zum Thema Evaluation sind vor allem thematische und methodische Inhalte des Angebots ausschlaggebend. Weiter werden Praxisrelevanz und die Möglichkeit, einzelne Kruse flexibel zusammenzustellen als besonders relevant eingestuft.

- Inhaltlich schätzen die Umfrageteilnehmenden Basiskenntnisse wie «Grundlagen der Evaluation», «Planung und Management von Evaluation» oder «Berichten, Empfehlen, Kommunizieren» als besonders relevant ein. Auch methodisch werden von den Befragten eher grundlegende Kenntnisse als relevant eingestuft, vor allem im Bereich «qualitative und quantitative Datenerhebung und -auswertung», «Mixed methods» und «Evaluationsdesigns».
- Die Befragten schätzen im Durchschnitt Kenntnisse zur Nutzung / Nützlichkeit von Evaluationen für evidenzbasierte Entscheidungen als besonders relevant ein sowie spezifische Kenntnisse für die Sektoren Bildung, Gesundheit und öffentliche Politik. Die Relevanz von sektorenspezifischen Kenntnissen wird von den Befragten teilweise unterschiedlich eingestuft, je nachdem in welchem Arbeitsbereich sie hauptberuflich tätig sind.
- Bei den Unterrichtsformaten zeigt sich eine Präferenz für Präsenz- oder Hybrid-Unterricht. Online-Unterricht empfindet knapp ein Drittel der Umfrageteilnehmenden als eher nicht oder sogar als gar nicht attraktiv. Weiter werden die Formate Workshop, Werkstatt und Webinare von den Befragten als besonders attraktiv bewertet.
- Drei Viertel der Befragten bevorzugt einen kurzen Zeitraum für ein Weiterbildungsprogramm.
- Jeweils knapp die Hälfte der Befragten wünscht sich Kurse unter der Woche und knapp die Hälfte Kurse sowohl unter der Woche als auch am Wochenende. Bei den Personen, welche ein hohes Interesse für den Besuch von einzelnen Kursen angeben, zeigt sich eine leichte Tendenz für Kurse unter der Woche.