

ProNaK Evaluations-Konzept

Handreichung | Erprobungsversion 1.0

I. Bedeutung der Evaluation für das ProNaK-Konzept

Der ProNaK-Prozess der Kompetenzentwicklung bietet einerseits die Möglichkeit der konkreten Einsparung von Energieverbräuchen. Dafür setzt er aber an anderer Stelle an als viele andere Energiesparansätze: bei den Kompetenzen der Mitarbeitenden.

Um feststellen zu können, wie erfolgreich die durchgeführten Maßnahmen sind, ist es wichtig, den Prozess zu evaluieren. ProNaK bietet Ihnen daher parallel zur Durchführung der Kompetenzentwicklung die Möglichkeit der Evaluation der Maßnahmen.

Im Folgenden finden Sie eine Erläuterung des Evaluationskonzepts für ProNaK mit konkret ausgestalteten Materialien, die Sie im Rahmen Ihrer persönlichen Evaluation im Betrieb verwenden können sowie unterstützende Hinweise und Tipps bezüglich der Anwendung der Materialien.

Da ProNaK ein vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit gefördertes Projekt ist, **bieten wir Ihnen außerdem während der Projektlaufzeit bis November 2016 an, die Evaluation im Rahmen der Projektförderung für Sie zu übernehmen¹**. Sie können entscheiden, welche Module Sie dafür verwenden möchten.

Auf einen Blick - Was Sie in dieser Handreichung erwartet

- 1** Sie erhalten zunächst eine Einführung in die Fragestellungen der Evaluation.
- 2** Methodische Herangehensweise: In der Handreichung können Sie nachlesen, welche Formen der Evaluation bisher erfolgreich genutzt wurden und wie sich die einzelnen Formen unterscheiden.
- 3** Nachdem Sie zwischen einzelnen Evaluationsformen unterscheiden können, erhalten Sie Informationen über die erforderlichen Rahmenbedingungen im Betrieb, also notwendige Zeit, Zeitpunkt, zu befragende Personen.
- 4** Darstellung und Hinweise zu Materialien: In den folgenden Abschnitten finden Sie einen bereits erprobten standardisierten Fragebogen sowie einen Leitfaden für abschließende Gruppengespräche, jeweils versehen mit Hinweisen zur Durchführung.

¹ Das Angebot gilt nur solange die Kapazitäten der Projektförderung nicht überschritten werden.

II. Themen der Evaluation

ProNaK hat zum Ziel, durch die Stärkung der Eigeninitiative von Mitarbeitenden bisher unbekannte Energieeinsparpotentiale zu identifizieren und als Kompetenzentwicklungsprojekte aktiv zu realisieren. Für ProNaK beantwortet die Evaluation daher die Fragen:

- Wie viel CO_{2e} wurde im Rahmen der durchgeführten Maßnahmen eingespart?
- Wurden die Mitarbeitenden dabei für Möglichkeiten der Energie- und Ressourceneinsparung im Betrieb sensibilisiert?
- Sind Mitarbeitende nach der Maßnahme in der Lage, Erfahrungswissen im Unternehmen anzuwenden, um Energie- und Ressourceneinsparpotentiale zu identifizieren?
- Übernehmen Mitarbeitende Verantwortung in ihrem Arbeitsumfeld, um Energie- und Ressourceneinsparungspotentiale zu thematisieren und aktiv Verbesserungen umzusetzen?
- Wurde die Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden, also die Überzeugung, eigene Aufgaben im Betrieb umsetzen und notwendige Hindernisse bewältigen zu können, durch die Maßnahmen gestärkt?
- Hat sich die Kommunikation und Kooperation zum Thema Energie- und Ressourceneinsparung zwischen Mitarbeitenden untereinander und zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden verbessert?
- Welche konkreten Verhaltensweisen haben sich bei den Mitarbeitenden verändert?

III. Zwei Formen der Evaluation

Im Rahmen der bisherigen Evaluation haben sich insbesondere zwei Formen der Evaluation etabliert. Durch eine standardisierte Befragung vor und nach der Workshop-Phase kann einerseits genau festgestellt werden, an welcher Stelle Veränderungen beobachtbar werden. Zum anderen sorgt eine Vorabbefragung für eine erste Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema. Eine Auswertung vor dem ersten Workshop kann darüber hinaus genutzt werden, um Felder zu identifizieren, die besonders lohnenswert für eine Fokussierung in den Workshops sind. Ein abschließendes Gespräch mit der Moderation des Prozesses sollte darüber Auskunft geben, welche Einsparung die Projekte konkret erbracht haben.

Darüber hinaus ist es ratsam, ein abschließendes Gruppengespräch im Anschluss an den letzten Workshop durchzuführen. Dies ermöglicht es, eine persönliche Rückmeldung der Teilnehmenden zu erhalten. So kann gleichsam die Wertschätzung des Erarbeiteten zum Ausdruck gebracht werden. Die Teilnehmenden finden die Möglichkeit, ihre eigene Einschätzung subjektiv erfahrener Veränderungen zum Ausdruck zu bringen und Verbesserungsmöglichkeiten am erlebten Prozess zu thematisieren.

Die Materialien für die Evaluationsformen finden Sie im Anhang.

III. Rahmen der Evaluation

Zeitraumen: Fragebogen: ca. 20 min. vor und nach der Workshop-Phase,
Gruppengespräch: ca. 40-50 min.

Zeitpunkt: Fragebogen: etwa zwei bis drei Wochen vor und nach der Workshop-Phase; Gespräch mit der Moderation im Anschluss an die Workshop-Phase
Gruppengespräch: im Anschluss an den letzten Workshop

Teilnehmer/innen für Fragebogen:

- Teilnehmende an Workshops
- Mitarbeitende im Bereich, in dem die Workshops stattfinden (Ziel ist, dass Mitarbeitende die Erfahrungen weitertragen und dies Auswirkungen auf andere Mitarbeitende im Arbeitsbereich hat)
- Es sollten etwa 25 – 30 Personen für eine Befragung zur Verfügung stehen

Teilnehmer/innen für Gruppengespräch:

- Teilnehmende an Workshops

IV. Material

Fragebogen

Der unten dargestellte Fragebogen steht für Sie zur freien Verwendung in Ihrem Unternehmen zur Verfügung. Die jeweiligen Aussagen und Fragen sind so formuliert, dass sie sowohl vor als auch nach der Workshop-Phase erhoben werden können. Es handelt sich um die Abfrage der Einschätzung der Mitarbeitenden. Nicht enthalten sind konkrete Wissensabfragen. Der Grund dafür liegt im Ansatz von ProNaK. Der Kern des Prozesses liegt in der Veränderung einer Haltung zum Arbeitsgegenstand. Solche Veränderungen gehen aber über die Abfrage von Wissensinhalten hinaus. Der Fragebogen adressiert daher subjektive Einschätzungen von Personen.

Die Veränderung kann dann zum Beispiel in Form von Vorher-Nachher-Darstellungen erhoben werden.

Anschreiben

Notwendig ist neben dem Fragebogen das Beifügen eines Anschreibens, sodass Ihre Mitarbeitenden einen Eindruck davon bekommen, worum es im Rahmen des ProNaK-Prozesses geht und dem Fragebogen eine entsprechende Bedeutung zuordnen können. Wichtig ist darüber hinaus, den Mitarbeitenden darzustellen, dass es sich bei der Evaluation nicht um die Abfrage ihrer Kenntnisse zum Thema Energie- und Ressourcenschutz geht oder um eine individuelle Evaluation der Person selbst. Ein solches Vorgehen wäre kontraproduktiv, da es häufig zu sozial erwünschten Antworten führt. Das ist besonders wichtig, wenn Sie als Unternehmen die Evaluation eigenständig durchführen. Machen Sie stattdessen deutlich, dass die Mitarbeitenden hier die Möglichkeit bekommen, sich einzubringen und daher ihre Meinung gefragt ist.

Um die Bedeutung der Beantwortung hervorzuheben, sollte darüber hinaus das Anschreiben durch die Unternehmens- oder Standortleitung unterschrieben sein. Stellen Sie sicher, dass Rückfragen gestellt werden können und geben Sie dafür eine Kontaktmöglichkeit an. Es hat sich außerdem als sinnvoll erwiesen, eine Frist für die Abgabe des Fragebogens zu setzen. Sollte bis zu diesem Zeitpunkt der Fragebogen noch nicht ausgefüllt worden sein, kann eine Erinnerung ausgegeben werden.

Ein beispielhaftes Anschreiben finden Sie im Anhang gemeinsam mit dem Fragebogen.

Bestandteile des Fragebogens

Der Fragebogen besteht aus einem Deckblatt, auf dem wichtige Informationen wie Kontaktdaten festgehalten werden, einigen Hinweisen zum Ausfüllen des Fragebogens, einer kurzen Erläuterung, was mit den Begriffen Ressourceneffizienz und Umweltschutz gemeint ist und den einzelnen Frageblöcken.

Die Frageblöcke enthalten jeweils Module zu einzelnen Fragestellungen.

Block 1 befasst sich mit der Verantwortungszuschreibung der Mitarbeitenden bezüglich des Themas Energie- und Ressourceneffizienz. Block 2 stellt die Bedeutung von Umweltschutz, die persönliche und die im Betrieb wahrgenommene, in den Mittelpunkt. Block 3 nimmt die Einschätzung, selbst auf den Ressourcenverbrauch einwirken zu können, in den Blick. Der folgende Block fragt nach kommunikativem Verhalten im Betrieb. Der 5. Block befasst sich mit Möglichkeiten erfahrungsgeliteten Arbeiten und Lernens. Im 6. und 7. Block werden konkrete ressourcenbezogene Verhaltensweisen im Betrieb sowie im privaten Umfeld abgefragt. Einige Abschlussfragen zielen auf die grundlegende Einordnung der Mitarbeitenden und ermöglichen zum Ende eine Rückmeldung bezüglich des Fragebogens.

Im Anhang finden Sie den Fragebogen dargestellt. Über das Eingabeformular auf der zweiten Seite des Fragebogens können sie zudem eine Kontaktperson in Ihrem Betrieb eintragen.

Einige Hinweise zur Auswertung

Besonders interessant ist bei der Auswertung des Fragebogens sicherlich die Möglichkeit eines Vergleichs zwischen der Beantwortung der Fragen vor der Durchführung der Workshops und danach. Sie sollten aber dennoch einige Aspekte beachten, die im Rahmen der Evaluation von Bedeutung sind.

1. Kein Test einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

ProNaK eröffnet Mitarbeitenden Möglichkeitsräume, um ihre Erfahrungen einzubringen. Die Etablierung einer wertschätzenden Atmosphäre für Erfahrungen und das Erfahrung-Machen am Arbeitsplatz ist eine Grundlage, ohne die das Konzept nicht funktioniert. Ziel muss es daher sein, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu schaffen und im weiteren Verlauf zu erhalten.

Eine Evaluation, die auch auf der Ebene der einzelnen Mitarbeitenden Aussagen treffen will, stellt einen Eingriff in die etablierte vertrauensvolle Atmosphäre dar, da sie eine Beurteilung der gemachten Entwicklung vornimmt.

Deshalb muss eine Auswertung der Fragebögen zwingend auf der Gruppenebene stattfinden. Niemals sollten Sie Auswertungen für einzelne Personen durchführen. Solche in der Personalentwicklung durchaus häufiger zur Anwendung kommenden Feedback-Formen laufen Gefahr, genau das Gegenteil der ursprünglich aufgebauten Atmosphäre zu bewirken.

Was Sie stattdessen tun können

2. Überprüfung der Wirksamkeit durch Vorher-Nachher-Vergleich

Sie können überprüfen, ob sich die Beantwortung der Fragen vor und nach der Durchführung der Workshops verändert hat. Ermitteln Sie dafür, wie die Gruppe jeweils vor und nach den Workshops die Fragen beantwortet hat und vergleichen Sie diese Einschätzungen. Sie sollten dafür eine entsprechend große Gruppe an Personen befragen. In der Regel sind ab etwa 25-30 teilnehmenden Personen erste sinnvolle Aussagen möglich. Bei kleineren Gruppen haben die Aussagen einzelner Personen ein großes Gewicht und es besteht die Gefahr, dass sie zurückverfolgt werden können. Für kleine Gruppen ist es daher sinnvoll, einen stärkeren Fokus auf das evaluierende Gruppengespräch zu legen.

3. Wo kann noch mehr getan werden?

ProNaK setzt einen Prozess in Gang, der nach dem Ende des letzten Workshops weitergeht. Achten Sie daher bei der Auswertung darauf, wo sich Veränderungen ergeben haben, aber auch, wo Sie noch Potenzial nach oben sehen. Hat sich die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden auf hohem Niveau noch einmal verbessert, die Einschätzung auf den Ressourcenverbrauch einwirken zu können aber nicht? Dann können Sie dies auch im Gespräch mit den Mitarbeitenden darstellen und gemeinsam überlegen, woran das liegen könnte.

Fehlte es bisher an Möglichkeitsräumen der Mitarbeitenden? Können diese Möglichkeitsräume erweitert werden? Was für Ideen können dazu im gemeinsamen Gespräch erarbeitet werden?

Betrachten Sie die Evaluation als Hinweisgeber für Themen, über die Sie mit den Teilnehmenden noch einmal ins Gespräch kommen können.

4. Beratung für weitere Auswertungsmöglichkeiten

Sie sind sich unsicher bezüglich der Auswertung oder möchten mehr über weitere Auswertungsmöglichkeiten erfahren, dann zögern Sie nicht, uns für eine Beratung zu kontaktieren.

Kontakt für Rückfragen

David Kühner

Universität Hohenheim
Lehrstuhl für Soziologie
Wollgrasweg 23
70599 Stuttgart

Tel: 089 2729 2146

Email: david.kuehner@uni-hohenheim.de

Leitfragen für ein Gruppengespräch

Es hat sich im Rahmen der Evaluation gezeigt, dass ein abschließendes Gruppengespräch nach dem letzten ProNaK-Workshop eine passende Form darstellt, um den Mitarbeitenden die Möglichkeit einer Rückmeldung zu geben. Im Folgenden finden Sie daher einige Leitfragen, die sich eignen, um die Mitarbeitenden zu einer Auskunft bezüglich gemachter Erfahrungen zu stimulieren.

Es handelt sich hier um allgemeine Leitfragen, die dabei zur Anwendung kommen können. Für eine Beratung bei der Durchführung eines professionell geführten leitfadengestützten Interviews können Sie darüber hinaus gerne mit uns in Kontakt treten und weitere Materialien erhalten oder ein entsprechendes Gespräch von uns durchführen und auswerten lassen.

Vorschläge für Leitfragen

Wenn Sie sich nochmal die Zeit mit ProNaK anschauen, was waren denn Dinge, die bei Ihnen hängen geblieben sind? Was waren für Sie die wichtigsten Dinge, die Sie für sich persönlich und für Ihre Arbeit mitnehmen konnten?

Was haben Sie erwartet, wie die Workshops werden würden? Was hat Sie dann vielleicht auch überrascht, wie es tatsächlich ablief?

Können Sie sich auch an Situationen erinnern, wo es Schwierigkeiten in Ihrem Lernprojekt gab? Wie sind Sie damit umgegangen? Was konnten Sie darauf für die Zukunft mitnehmen?

Wie ist es mit anderen Kolleginnen und Kollegen. Kam es stärker zum Austausch zwischen Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen? Wie sah das aus?

Wie beurteilen Sie heute die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften? Wie hat sich der Austausch zwischen Führungskräften und Ihnen während ProNaK entwickelt?

Was hat sich in der Zeit für Sie sonst noch verändert? Gib es Dinge, wo Sie heute mit anderen Augen hinschauen, oder auch anhören? Haben heute Sinneswahrnehmungen für Sie eine andere Bedeutung im Arbeitsalltag als noch zuvor?

Was hat Ihnen in den Workshops gefehlt, was hätten Sie gerne ausführlicher gemacht? Was sollte auf jeden Fall beibehalten werden an den Workshops? Was war überflüssig oder uninteressant?

Was benötigen Sie, um den jetzt entstandenen Prozess und die angefangenen Projekte weiterführen zu können?

Anhang ProNaK Evaluations-Konzept

Handreichung | Erprobungsversion 1.0

Beispiel – Anschreiben
und
Fragebogen

An Herrn Max Mustermann
Unternehmensabteilung

Musterstr. 1
12345 Musterhausen

Ort, Datum

Sehr geehrter Herr Mustermann,

Um was geht es?

Unser Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt Ressourcen effizienter zu nutzen. Das schont die Umwelt, spart Kosten und sichert damit auch Arbeitsplätze. Dafür wird am Standort bereits viel getan.

Universität Hohenheim

Lehrstuhl für Soziologie

Telefon 089 2729 2146

david.kuehner@uni-

hohenheim.de

Um aber noch weitere Potenziale zu erkennen, führen wir das Projekt ProNaK durch. In ProNaK stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren persönlichen Erfahrungen im Zentrum – also Sie! In den nächsten Wochen wird es daher die Möglichkeit geben, sich in Workshops und Praxisphasen mit dem Thema Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz ganz praktisch auseinander zu setzen.

Wozu ein Fragebogen?

Wir möchten nun feststellen, ob das Projekt wirksam ist. Dafür wollen wir auch Ihre Meinung zum Thema Ressourceneinsparung erfahren.

Wir bitten Sie daher, den **Fragebogen bis zum 15.07.2015 auszufüllen**. Senden Sie den Fragebogen bitte im beiliegenden frankierten Umschlag an die darauf angegebene Adresse.

Das Ausfüllen **dauert etwa 20 Minuten**.

Was geschieht mit Ihren Daten?

Die Daten sind anonym, es ist also kein Rückschluss auf Sie als Person möglich.

Bei Fragen und Hinweisen können Sie sich auch gerne an unseren Projekt-Mitarbeiter wenden: David Kühner, Tel: 089 2729 2146; email: david.kuehner@uni-hohenheim.de

Sie helfen uns mit Ihren Einschätzungen sehr weiter, vielen Dank!

Unterschrift Standortleitung



Ressourceneffizienz – Ihre Meinung ist gefragt!

Eine Umfrage der Universität Hohenheim

Lehrstuhl für Soziologie

im Projekt ProNaK

Universität Hohenheim

Lehrstuhl für Soziologie (Außenstelle)

Jakob-Klar-Str. 9

80796 München

□

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens

Bei den meisten Fragen werden sogenannte Skalen verwendet. Häufig können Sie dabei zustimmen oder ablehnen. Wenn Sie voll und ganz zustimmen, machen Sie das Kreuz ganz links, wenn Sie überhaupt nicht zustimmen, dann auf der rechten Seite ankreuzen, wie unten im Beispiel. Mit den Kästchen dazwischen können Sie Ihr Urteil abstufen. Machen Sie in jeder Zeile bitte genau **ein** Kreuz.

	<i>Stimme voll und ganz zu</i>				<i>Stimme überhaupt nicht zu</i>	<i>Weiß nicht</i>
Umweltschutz ist in vielen Betrieben ein wichtiges Thema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie mit einer Aussage nichts anfangen können oder sie nicht auf Ihre Situation zutrifft, können Sie die Kategorie „weiß nicht“ ganz rechts neben der Skala wählen.

	<i>Stimme voll und ganz zu</i>				<i>Stimme überhaupt nicht zu</i>	<i>Weiß nicht</i>
Umweltschutz ist in vielen Betrieben ein wichtiges Thema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit, eine Antwort in eigenen Worten zu formulieren, wie hier im Beispiel:

Ich würde gerne über die Ergebnisse der Studie informiert werden.

Was mache ich, wenn mir eine Frage unklar geblieben ist?

Sie können sich bei Fragen gerne an folgende/n Mitarbeiter/in wenden:

Name:

Durchwahl:

Ich möchte eine Frage nicht beantworten oder eine Aussage kann ich nicht beantworten, was nun?

Gar kein Problem, die Beantwortung ist natürlich vollkommen freiwillig! Lassen Sie die Frage einfach unbeantwortet und machen Sie weiter mit der nächsten.

9. Zum Abschluss noch einige Fragen zu Ihrer Person		
Ich arbeite in der...	<input type="checkbox"/> Produktion <input type="checkbox"/> Montage <input type="checkbox"/> Planung/ Konstruktion <input type="checkbox"/> Facility Management	<input type="checkbox"/> Instandhaltung <input type="checkbox"/> Verwaltung <input type="checkbox"/> Forschung & Entwicklung <input type="checkbox"/> anderes: _____
Welche Verantwortung haben Sie in Ihrem Arbeitsbereich?	<input type="checkbox"/> Hilfstätigkeit <input type="checkbox"/> Gruppenleitung	<input type="checkbox"/> Facharbeiter <input type="checkbox"/> anderes: _____
Wie alt sind Sie?	<input type="checkbox"/> unter 30 Jahre <input type="checkbox"/> über 45 – 60 Jahre	<input type="checkbox"/> 30 – 45 Jahre <input type="checkbox"/> über 60 Jahre
Wie lange arbeiten Sie bereits am Standort?	<input type="checkbox"/> unter 12 Monate <input type="checkbox"/> mehr als 3 – 5 Jahre <input type="checkbox"/> mehr als 10 – 20 Jahre	<input type="checkbox"/> 1 – 3 Jahre <input type="checkbox"/> mehr als 5 – 10 Jahre <input type="checkbox"/> mehr als 20 Jahre

10. Haben Sie noch Anmerkungen, Anregungen oder Kommentare für uns? Jede Rückmeldung hilft uns weiter.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!