**Anweisungen für Trainer, wie man Maßnahmen zur Berücksichtigung soziokultureller Aspekte bewertet.**

1. **Was sind Interventionen, die auf soziokulturelle Aspekte abzielen?**
	1. Trainings, die **direkt** auf die Veränderung des Wissens und/oder Verhaltens von Mitarbeitern am Arbeitsplatz abzielen (z. B. Trainings mit dem Ziel "quick wins in behavior", d.h. Trainings, die den Mitarbeitern zeigen, wie sie ihre Arbeitsaufgaben energieeffizienter erfüllen können).
	2. Trainings, die **indirekt** auf die Veränderung des Wissens und/oder Verhaltens von Mitarbeitern am Arbeitsplatz abzielen (z. B. Trainings, die dem (Top-)Management helfen, eine Kommunikationsstrategie zur Verbesserung der Kommunikation von Zielen und Maßnahmen zur Energieeffizienz zu entwickeln).
2. **Wie werden Interventionen, die auf soziokulturelle Aspekte abzielen, bewertet?**
	1. Durch eine **Online-Umfrage**. In beiden Fällen, direkte (siehe Punkt 1a) und indirekte (siehe Punkt 1b) Interventionen, ist die **Hauptzielgruppe** dieser Online-Umfrage die **Belegschaft** des Unternehmens, da sie diejenigen sind, deren Verhalten/Wissen verändert werden soll (direkt durch Schulungenam Arbeitsplatz oder indirekt durch Schulungen mit dem (Top-)Management). Da wir nicht alle Arbeitsplatzmitarbeiter des Unternehmens befragen können, befragen wir diejenigen, die an den Schulungen für Arbeitsplatzmitarbeiter teilnehmen. Siehe Punkt 4a für Informationen, wie die Trainingsteilnehmer auf die Online-Umfrage zugreifen können.
	2. Eine **sekundäre Zielgruppe** der Trainingsauswertung sind **die Trainer** (d.h. Sie). Daher sollten Sie auch (einige Teile davon) die Online-Umfrage beantworten. Siehe Punkt 4b für Informationen, wie Sie auf die Online-Umfrage zugreifen können.
3. **Wann ist die Auswertung von Trainings für Mitarbeiter am Arbeitsplatz unter soziokulturellen Gesichtspunkten durchzuführen?**
	1. In der Regel am Ende der Trainingseinheit.
	2. Bei indirekten Interventionen (siehe Punkt 1b) ist der Zeitpunkt der (Top-) Management-Trainings und der Mitarbeiterschulungen am Arbeitsplatz wichtig. Der Mitarbeiter am Arbeitsplatz muss stattfinden, bevor die im (Top-)Management-Training entwickelte Intervention umgesetzt wird, so dass sie eine Zustandsmessung vor der Umsetzung ist.
4. **Wie kann man die Bewertung mit Mitarbeitern am Arbeitsplatz durchführen?**
	1. **Reservieren Sie am Ende des Trainings ca. 15 Minuten** für die Erklärung und Durchführung der Online-Umfrage.
	2. **Bitte beachten Sie, dass alle erhobenen Daten vertraulich behandelt werden.** Unter keinen Umständen werden wir den Vorgesetzten der Trainingsteilnehmer individuelle Antworten geben. Die Ergebnisse der Auswertung werden nur aggre-giert berichtet, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Antworten möglich sind.
	3. Erklären Sie den Trainingsteilnehmern kurz die **Elemente der ersten Evaluierungsumfrage:**

i. Es gibt Fragen, die sich auf Informationen **zu soziokulturellen Aspekten vor dem Training** **beziehen**.

ii: Es gibt Fragen, die nach den Erwartungen der Trainingsteilnehmer fragen**, wie das Training die soziokulturellen Aspekte verändern wird.**

iii. Es gibt Fragen, **die nach Feedback** fragen, das hilft, die Trainings zu verbessern.

iv. Es gibt Fragen, die aus logistischen Gründen beantwortet werden müssen. Am wichtigsten ist die **E-Mail-Adresse**, über die die Teilnehmer nach drei Monaten für eine **Folgebefragung** kontaktiert werden können (es ist nicht wichtig, ob sie eine offizielle oder eine private E-Mail-Adresse angeben).

* 1. Erklären Sie den Trainingsteilnehmern kurz, warum es eine **zweite Folgebefragung** geben wird:

i: Wir müssen wissen, ob die Trainings einen nachhaltigen positiven Effekt haben. Es reicht daher nicht aus, nur die erwarteten Auswirkungen der Trainings zu verfolgen (siehe Punkt 4c-ii). Deshalb stellen wir die Frage nach dem Zustand der soziokulturellen Aspekte (siehe Punkt 4c-i) nach 3 Monaten wieder.

ii: Daher benötigen wir eine gültige E-Mail-Adresse, damit wir die Trainingsteilnehmer erneut kontaktieren können.

* 1. Die Trainingsteilnehmer können über jedes mit dem Internet verbundene Gerät über den folgenden Link auf die Online-Umfrage zugreifen:

<https://www.survey.isi.fraunhofer.de/uc/INDUCE/>

<https://by4794.customervoice360.com/uc/INDUCE/>



* 1. Wenn die Online-Umfrage aus irgendeinem Grund für einige der Teilnehmer nicht zugänglich ist, können Sie alternativ die Paper & Pencil-Version der Online-Umfrage verteilen. **Diese Option sollte nur als letztes Mittel verwendet werden**, da sie die Dinge für dich viel komplizierter macht. Wenn Sie über den Papierfragebogen Feedback erhalten, **müssen Sie diese Antworten unmittelbar nach dem Training in den Online-Fragebogen übertragen.** D.h. Sie müssen die Online-Umfrage mehrmals aufrufen und ausfüllen - einmal für jeden Papierfragebogen, den Sie erhalten haben.
1. **Wie kann man die Bewertung selbst durchführen?**
	1. Den Online-Fragebogen über den gleichen Link aufrufen (siehe Punkt 4e).
	2. Geben Sie die Nummer 999 in das Feld "jemand anderes" bei der Frage nach dem Trainer des Kurses ein. Dabei gelangen Sie zur Online-Umfrage für Trainer. **Verwenden Sie nicht die Trainerversion der Online-Umfrage, wenn Sie Antworten aus Papierfragebögen eingeben müssen (vgl. 4f).**
	3. **Bitte tun Sie dies sofort am Ende eines jeden Trainings.** Drei Monate nachdem Sie die Online-Umfrage ausgefüllt haben, erhalten Sie eine Erinnerungs-E-Mail, in der Sie aufgefordert werden, Werbung zu machen.