

WORKBOOK

Die ersten 100 Tage als Nachhaltigkeitsteam



Gefördert durch



im Auftrag des



KATE Workbook-Impuls:

Liebe Nachhaltigkeitsbeauftragte, liebe Team-Mentor:innen, liebe Interessierte,

bevor es nun an die eigentliche Teamarbeit geht, möchten wir euch im Vorfeld auf unsere begleitenden Materialien und Angebote im Rahmen von „Unternehmen FAIRändern“ hinweisen. Unser Ziel ist es, euch bestmöglich auf die bevorstehende Aufgabe vorzubereiten und euch dabei zu unterstützen, euer Team effektiv zu formen.

Über unsere [Website](#) könnt ihr auf eine Vielzahl von Ressourcen zugreifen, die euch in verschiedenen Phasen des Projekts helfen werden:

- **Train-the-Trainer Handbuch:** Dieses umfangreiche Handbuch bietet euch nicht nur theoretisches Wissen, sondern auch praktische Anleitungen und Tipps, wie ihr euer Team optimal aufstellen und führen könnt. Es führt euch Schritt für Schritt durch den Prozess von Unternehmen FAIRändern und der damit verbundenen Teamvorbereitung und -führung.
- **Anleitung zur Gründung des Teams sowie Werbematerial für das Projekt und zur Projektteilnahme in eurer Organisation unter euren Mitarbeitenden:** Wir stellen euch im Vorfeld zum Projektstart verschiedene Werbetexte zur Verfügung, mit denen ihr das Projekt in eurer Organisation bekannt machen könnt. Wir unterstützen euch dabei, Interesse zu wecken und Mitarbeiter:innen zur Teilnahme am Projekt zu motivieren. Zudem geben wir euch detailliert Hinweise, wie ihr sich das Team in eurer Organisation gründen kann.

- **E-Learning zur Sensibilisierung zum Thema Klimaschutz und nachhaltige Lieferketten mit Handlungsfeldern für potentielle Nachhaltigkeitsprojekte:** Unsere interaktiven E-Learning-Module vertiefen euer Wissen zum Thema Klimaschutz und nachhaltige Lieferketten. Sie bieten euch nicht nur einen Überblick über relevante Themen, sondern zeigen auch konkrete Handlungsfelder auf, die euch bei der Planung und Umsetzung eures Nachhaltigkeitsprojekts unterstützen.
- **Workshop zum gemeinsamen Kick-Off für das Team:** Der Workshop bietet euch eine strukturierte Möglichkeit, das Team zusammenzubringen und die ersten Schritte gemeinsam zu planen. Wir unterstützen euch dabei, Ziele zu definieren, Rollen zu klären und erste Ideen zu sammeln, um einen erfolgreichen Start in euer Nachhaltigkeitsprojekt zu ermöglichen.

Diese Materialien stehen euch kostenfrei zur Verfügung, um euch optimal auf eure Team-Mentor:innen-Tätigkeit vorzubereiten und einen erfolgreichen Start in euer Nachhaltigkeitsprojekt zu ermöglichen. Wir sind davon überzeugt, dass ihr mit Hilfe dieser Ressourcen euer Projekt erfolgreich umsetzen werdet, und freuen uns darauf, euch auf diesem Weg begleiten zu dürfen.

Sprechblase aus dem Projekt:

„Wir erleben in unserer Organisation neuen Mut, den Abbau von Berührungängsten zu unseren Vorhaben und Kompromissbereitschaft bei der Auseinandersetzung mit ökologischen Fragen in Verbindung mit sozialer Ungleichheit!“

(Leitung Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung, Caritas Biberach-Saulgau)



Die ersten 100 Tage als Nachhaltigkeitsteam¹

Hierbei hilft Dir dieses Workbook

Stell dir vor, du bist Teil eines dynamischen Netzwerks in deiner Organisation, das sich leidenschaftlich für Nachhaltigkeit einsetzt. Als Mitglied eines Nachhaltigkeitsteams nutzt du deine einzigartige Position, um innovative Ideen zu entwickeln, die über die üblichen Organisationsgrenzen hinausgehen. Hier triffst du Gleichgesinnte, tauschst Wissen aus und treibst Nachhaltigkeitsinitiativen voran. Diese Teams sind ein kreativer Spielraum für nachhaltige Ideen und ein Sprungbrett für deine eigene Weiterentwicklung sowie ein Motor für die Transformation der gesamten Organisation.

Dieses Workbook hilft Dir dabei, dass Du für Dich und für dein Nachhaltigkeitsteam ein gutes Fundament legst, auf dessen Basis genau der Impact erzielt werden kann, der in den ersten Sätzen beschrieben wurde. Lass uns gemeinsam entdecken, was wichtig ist, damit Nachhaltigkeitsteams funktionieren und wie sie die Zukunft unseres Planeten und unserer Organisation positiv beeinflussen können und dabei noch Freude an der gemeinsamen Arbeit haben.

Das Ziel des Workbooks ist es dabei, Dir für den Start des Nachhaltigkeitsteams Hinweise und konkrete Hilfestellungen zu den spezifischen Herausforderungen zu geben, die zu Beginn ganz normal sind, wenn sich ein Team neu zusammenfindet.

Das Workbook ist dabei so aufgebaut, dass Du chronologisch eine kurze Beschreibung von Themen bzw. Herausforderungen in Textform findest und direkt im Text dazu passende Tools und Methoden als Verlinkung. Die Tools sind so aufbereitet, dass Du sie direkt in der Praxis anwenden kannst.

Die Gliederung des Workbook orientiert sich - analog zu den Herausforderungen, die wir immer wieder in der Praxis beobachten - an den 3 Themen (1) **Orientieren**, (2) **Planen/Entscheiden** und (3) **Handeln**. Du kannst direkt zu dem Thema springen, welches für Dich besonders interessant ist und bekommst dort themenspezifische Inspiration.

ORIENTIEREN



PLANEN/ENTSCHEIDEN



HANDELN



¹ Unter „Nachhaltigkeitsteam“ verstehen wir im Workbook ein Team von freiwilligen Mitarbeitenden, die sich über ihre eigentliche Rolle hinaus für Nachhaltigkeit in der Organisation engagieren.

Teamfindung und erste Orientierung:

Die Reise als Nachhaltigkeitsteam beginnt mit dem Verständnis des gemeinsamen Auftrags, der Ziele und des Handlungsrahmens. Dieses klar zu definieren, schafft eine solide Basis für die zukünftige Zusammenarbeit und den Erfolg des Teams. In diesem Schritt erhältst Du Hilfestellungen, um Dich zunächst grob im Teamfindungsprozess zurechtzufinden. Wir betrachten dabei die grundlegenden Bedingungen, unter denen das Team arbeitet.

Nur weil die grundlegenden Rahmenbedingungen vielleicht für Dich als Mentor:in oder als einzelnes Teammitglied klar sind, bedeutet das nicht, dass dies auf alle anderen Teammitglieder auch zutrifft. Deshalb ist es wichtig, dass sich das Team die Zeit nimmt, um hier ein geteiltes Verständnis zu schaffen.

Es bietet sich dabei an, zwischen einer Orientierung nach „Außen“ und einer Orientierung nach „Innen“ zu unterscheiden.

tut sich schwer darin, sich auf machbare und zielführende Projekte zu fokussieren.

Orientierung ist dabei nicht nur zu Beginn des Teamfindungsprozesses wichtig. Oftmals bietet es sich an, von Zeit zu Zeit zu schauen, ob sich etwas an euren Grundlagen geändert hat - vielleicht kann das ein jährliches Ritual im Sinne eines Boxenstopps werden?

Hier findet ihr Tools und Tipps zur Orientierung

[Orientierung nach innen: „Erinnere Dich an die Zukunft“](#)

[Orientierung nach innen: „Parship Annonce“](#)

[Orientierung nach außen: „Standortbestimmung“](#)

[Regelmäßiges Orientierungsupdate: „Boxenstopp“](#)



- Bei der äußeren Orientierung geht es darum, den Kontext und den Rahmen zu verstehen, in dem das Nachhaltigkeitsteam agiert.
- Bei der inneren Orientierung geht es darum, dass die Erwartungshaltung und die Bedürfnisse in der Zusammenarbeit miteinander geklärt werden.

Beide Orientierungsrichtungen sind wichtig. Ein Team ohne innere Orientierung läuft Gefahr sich sehr stark mit sich selbst zu beschäftigen, da die Art der Zusammenarbeit ständig neu ausgehandelt werden muss - und ein Team ohne äußere Orientierung

Phase der Entscheidung: Gemeinsam Projekte ins Auge fassen

Nicht nur zu Beginn, sondern immer wieder wird das Nachhaltigkeitsteam vor der Frage stehen, was denn nun konkret unternommen werden soll. Entscheidungen für ein bestimmtes Projekt sind dabei nicht nur zentrale Schritte im Prozess des Teams, sondern immer auch ein kraftvolles Bekenntnis zu gemeinsamen Zielen und Werten: „Wir sind mehr als nur eine Gruppe von Individuen; wir sind ein Team, das bereit ist, einen positiven Impact in der Welt zu hinterlassen.“ Bei der Entscheidung für oder gegen eine Projektidee gibt es natürlich unterschiedliche Herangehensweisen und Kriterien und in diesem Teil des Workbooks erhältst Du konkrete Methoden, die dem Team bei der Auswahl helfen sowie das Erarbeiten von Ideen unterstützen.

Bei der Frage nach sinnvollen Initiativen schwingt manchmal vielleicht auch ein wenig Besorgnis mit: „Ist die Projektidee wirklich nachhaltig?“ oder: „Tragen wir damit vielleicht sogar zu einer Art Greenwashing bei?“ Daher ist es uns an dieser Stelle ein Anliegen, euch insbesondere zu zwei Dingen zu ermutigen:

1) Nutzt die Netzintelligenz. Bleibt in einem guten Kontakt zu Personen außerhalb des Teams und nutzt andere Mitarbeitende, um die Teamideen zu bewerten. „Greenwashing“ findet insbesondere dort einen fruchtbaren Boden, wo Intransparenz herrscht. Je offener und öfter ihr eure Ideen und Bewertungskriterien teilt und andere um ihre Meinung bittet, desto kleiner ist das Risiko, dass ihr Projekte ohne wirklichen Impact erarbeitet. Nachhaltigkeit ist keine Lösungs- sondern eine Lernreise. Mit euren Ideen, Impulsen und Fragen an andere Mitarbeitenden tragt ihr wesentlich dazu bei, dass sich auch außerhalb des Teams mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt wird.

2) Seid mutig in der Umsetzung. Viele Untersuchungen legen nahe, dass die sogenannte „Knowing-Doing-Gap“ das eigentliche Problem beim Thema Nachhaltigkeit ist: Wir wissen, dass man eigentlich etwas anders machen sollte, finden aber nicht die Energie zur Umsetzung. Das passiert uns selbst jeden Tag, aber auch in Teams und Organisationen kann man dieses Phänomen beobachten. Traut euch also, mit kleinen Projekten schnell an den Start zu gehen, gerade im „Tun“ lernt ihr und eure Organisation am meisten. Und: Machen ist als Team viel befriedigender, als sich endlos in zu vielen oder gar nicht so wichtigen Details zu verlieren.

Ein paar grundlegende Impulse zur Entscheidungsphase, die euch dabei unterstützen können, eine gute Entscheidungsgrundlage zu schaffen:

- Legt für euch fest, welche konkreten Nachhaltigkeitsaspekte und Ziele ihr mit eurer Arbeit verfolgen wollt - dies gibt euch eine inhaltliche Ausrichtung.

- Projekte die Impact nach Außen schaffen sind wichtig. Manchmal kann aber auch eine Idee gewinnbringend sein, welche die Anpassung an Veränderung und Gesellschaft thematisiert. Dieser Aspekt - oft auch als Klimafolgenanpassung bezeichnet - wird manchmal vergessen.
- Schätzt eure zeitlichen, finanziellen und energetischen Ressourcen gut ein. Das trägt dazu bei, dass ihr die Arbeit im Team nicht als Dauerbelastung empfindet, sondern als Bereicherung.



- Wenn ihr über ein Projekt nachdenkt, macht euch bewusst, woran ihr ein erfolgreiches Projekt festmachen würdet - das bewahrt euch davor, dass ihr unrealistische Ziele verfolgt oder aber gar nicht erkennt, ob euer Projekt in die richtige Richtung läuft.

In der Phase des „Entscheidens“ liegt eine unglaubliche Kraft. Es ist der Moment, in dem wir unsere Träume und Ambitionen in konkrete Pläne und Aktionen umwandeln. Ihr habt die Chance, etwas zu bewegen – ergreift sie!

ABER nehmt euch genügend Zeit, um die Entscheidung zu treffen, die sich gut anfühlt.

Hier findet ihr Tools & Tipp zum Entscheiden:

[Was ist das Richtige? „Guter Rat ist nicht immer teuer“](#)

[Was sollen wir tun? Die „Maßnahmenmatrix“](#)

[Was passt zur Organisation? Das „Werteviereck“](#)

[Was können wir tun? „Die Kreise meines Einflussbereiches“](#)

[Was sind die richtigen Schritte? „Schritt für Schritt“](#)

Vom Denken ins Handeln kommen – und dies aufrecht zu erhalten

Nachhaltigkeitsteams berichten manchmal davon, dass es gar nicht so einfach ist, ins Handeln zu kommen und dies auch aufrecht zu erhalten – und das ist gut nachvollziehbar, denn:

Oft gibt es nur begrenzte Ressourcen, sowohl in Bezug auf das Budget als auch auf die Verfügbarkeit von Zeit für die Teamangehörigen.

Manchmal fehlt auch die Unterstützung durch die Geschäftsführung. Oder es gibt Widerstände, die in der Organisationskultur begründet sind. Oder das Thema Nachhaltigkeit erweist sich als sehr komplex und das Messen vom Impact nahezu unmöglich. Oder...

Ihr merkt schon – an dieser Stelle kann viel aufgeführt werden, aber vielleicht könnt ihr euch auch erlauben, an dieser Stelle ein wenig „Erfolgsdruck“ von eurer Schulter zu nehmen.

Denn: Euer Team ist ein freiwilliges Team, in dem viel passieren kann – allerdings ganz ohne Zwang. Nachhaltigkeit ist schließlich auch eine Frage des eigenen Umgangs mit Ressourcen und Energie. Die größte Wirkung erzielen Nachhaltigkeitsteams durch Freude und Begeisterung (denn die steckt an) und weniger durch Zwang und Entbehrung. Ein Nachhaltigkeitsteam ist vielleicht auch manchmal ein guter Platz, an dem nicht die Goldrandlösung erforderlich ist und höchstwahrscheinlich werdet ihr auch nicht jeden einzelnen Mitarbeitenden erreichen – aber ist das wirklich ein lohnendes Ziel? Manchmal entsteht der Weg beim Gehen und gerade bei Nachhaltigkeitsteams ist das keine hohle Phrase.

Unsere Erfahrung in der Begleitung von Nachhaltigkeitsteams zeigt, dass insbesondere die zwei folgenden Punkte wichtig sind, damit euer Team weiter „geht“:

Organisation: Ist nicht nur lästig, sondern superwichtig – und zwar gerade bei einer „zusätzlichen“ Tätigkeit, wie dem Nachhaltigkeitsteam. Vielleicht ist es möglich, dass ihr euch in einer Art und Weise organisiert, die regelmäßig (nicht zu oft) zu einer Zeit Treffen (virtuell oder persönlich) ermöglicht, die gut machbar für alle Beteiligten ist. Dabei werdet ihr erleben, dass Teammitglieder eventuell eine abtauchen – und dann wieder auftauchen. Gerade diese Möglichkeit der flexiblen Teilnahme ist wichtig, denn nicht immer hat jede:r die gleichen zeitlichen Möglichkeiten. Wenn euer Team zu groß wird, dann sind mehrere kleine Teams, die lose verbunden sind, oft besser zu „managen“ als ein großes, aber schwerfälliges Team, bei dem allein die Organisation bereits viel Zeit verschlingt.

(Passende) Ambition: Ist eine wichtige Sache. Wahrscheinlich wird das Messen eures Impacts zu einem späteren Zeitpunkt einmal wichtig – zu Beginn eurer Zusammenarbeit sollte das aber

nicht im Fokus stehen. Es wird häufig übersehen, dass allein die sichtbare Präsenz eures Teams und die Gelegenheit, sich über wichtige Themen auszutauschen, nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb eurer Gruppe eine bedeutende Wirkung entfalten können.



Für alle, die darüber hinaus trotzdem einmal im Team genauer hinschauen möchten, warum die Sache mit dem Handeln so schwer ist – oder was man tun könnte, um noch stärker ins Handeln zu kommen – haben wir hier ein paar Ideen zusammengestellt.

Hier findet ihr Tools & Tipps zum Handeln:

[Kritische Reflexion mit dem „Perspektivenrad“](#)

[Was fehlt für den Erfolg? Der „Ursachencheck“](#)

[Warum geht es nicht vorwärts? Die „Drachen der Untätigkeit“](#)

Erinnere dich an die Zukunft

Wann sollte ich „Erinnere dich an die Zukunft“ nutzen?

Wenn sich das Team über die gemeinsame Art und Weise, wie miteinander gearbeitet wird, austauschen möchte und einen gemeinsamen psychologischen Vertrag schließen will.

Dauer

45-60 Min im Team (2-8 Personen)

Durchführung

Erster Schritt:

Überlegt euch, wo ihr in einem Jahr stehen könntet. Stellt euch vor, ihr würdet als Team gut zusammenarbeiten, euch ergänzen und tolle Projekte und Impulse für das Organisation erschaffen. Die Arbeit im Team macht euch Spaß und ihr bekommen eine super Resonanz von den anderen Mitarbeitenden und der Geschäftsführung. Gemeinsam habt ihr viel erreicht.

Zweiter Schritt:

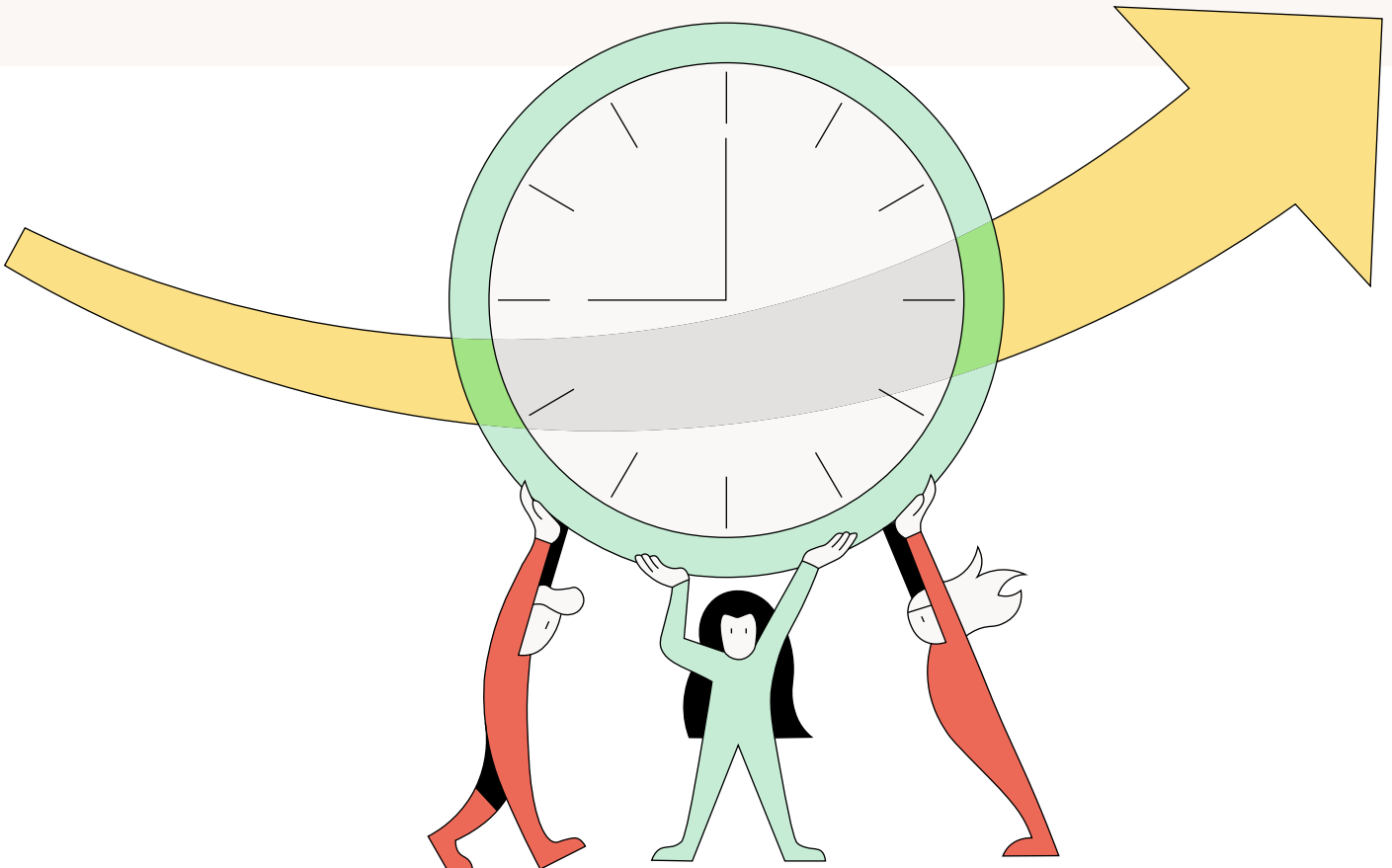
Stellt euch nun vor, ihr würdet zu einem Interview oder Podcast geladen, bei dem ihr zum Erfolg des Nachhaltigkeitsteams befragt werdet. Der Reporter stellt euch die Frage, wie (nicht was!) ihr das geschafft habt, sprich: Wie habt ihr zusammengearbeitet?

Dritter Schritt:

Fasst die Antwort von jedem Teammitglied auf einem Flipchart zusammen (in Stichworten). Auf diese Weise tragt ihr die Elemente einer gelingenden Zusammenarbeit zusammen. Wenn ihr fertig seid, prüft gemeinsam, ob all das, was auf dem Poster steht, von allen mitgetragen wird.

Vierter Schritt:

Unterschreibt gemeinsam auf dem Flipchart. Ihr habt nun einen gemeinsamen „Vertrag“ bezüglich der Art eurer inneren Zusammenarbeit.



Parship Annonce

Wann sollte ich „Parship Annonce“ nutzen?

Wenn sich euer Team besser kennenlernen und die individuellen Erwartungen an die Teamarbeit abgleichen möchte.

Dauer

45-60 Min im Team (2-8 Personen)

Durchführung

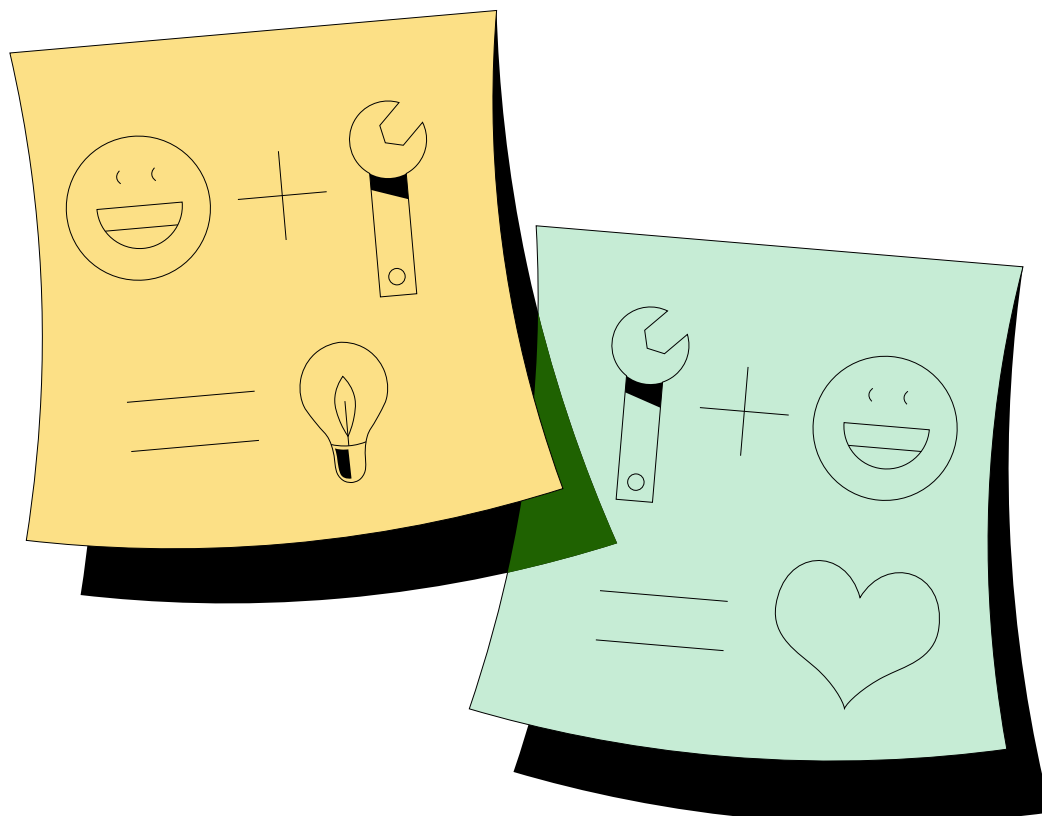
Stellt euch vor, ihr würdet euch mit einer Annonce nach anderen Menschen umschauen, mit denen ihr gemeinsam etwas auf die Beine stellen möchtet. Dazu wählt ihr ein Format wie in einer Parship-Annonce - im Kontext eures Nachhaltigkeitsteams.

Folgende Punkte bearbeitet ihr dazu für euch auf einer Metaplankarte oder Post-its, oder einfach ressourcenschonend auf einem Miroboard o.ä.:

- Stellt euch kurz mit einem Augenzwinkern vor: Wer seid ihr, was beschreibt euch besonders gut oder was denkt ihr, was ihr besonders gut könnt?
- Beschreibt nun, wie der oder die Wunschpartner:in in eurem Team sein sollte - wen sucht ihr, was ist euch wichtig, auf welche Wesenszüge achtet ihr?
- Der dritte Punkt beschreibt in aller Kürze das, was ihr gemeinsam bewegen oder verändern wollt.

Für alle Punkte gilt: Humor und Übertreibung ist ausdrücklich erlaubt, es geht darum, zu erleben, welche Vielfalt an Fähigkeiten, Möglichkeiten, Ideen und Skills in eurem Team sind. Selbst Kolleg:innen, die ihr schon länger kennt, nehmt ihr so vielleicht von einer neuen Seite wahr.

Tragt im nächsten Schritt kurz die Annoncen zusammen - entweder stellt jede:r sich selbst vor, oder es wird eine Karte vorgestellt und als Team muss dann erraten, wer die Annonce verfasst hat. Rückfragen sind hierbei ausdrücklich erwünscht.



Standortbestimmung

Wann sollte ich die Standortbestimmung nutzen?


Wenn sich das Team nicht sicher über die Rahmenbedingungen, den Support oder die übergeordneten Ziele ist.

Dauer

60 Min im Team (2-8 Personen)

Durchführung

Für eine äußere Orientierung hilft es euch vielleicht, eine Checkliste zu nutzen. Ihr könnt die Fragen als Impuls verstehen, der euch auf Themen aufmerksam macht, bei denen ihr noch nicht die richtigen Antworten habt. Vielleicht fehlen euch auch Fragen - dann ergänzt die Checkliste so, dass sie euch bestmöglich unterstützt.

Frage	Ist die Frage für uns relevant? Wenn ja, nächste Spalte	Haben wir eine zufriedenstellende Antwort? Wenn nein, nächste Spalte	Wo bekommen wir eine Antwort auf die Frage?
			
In welcher Form und in welchem Umfang erhalten wir Managementunterstützung?			
Wie manifestiert sich die Unterstützung der Unternehmensleitung in unserer täglichen Arbeit (z.B. Ressourcen, Richtlinien, Vertrauen)?			
Sind die Erwartungen und Ziele, die die Unternehmensleitung an uns hat, klar kommuniziert und verstanden worden?			
Fühlen wir uns gut über die Bedeutung von Umwelt- und Klimaschutz sowie gesellschaftlichen Zielen im Kontext unseres Unternehmen informiert?			
Wie stellen wir sicher, dass unsere Aktionen und Entscheidungen mit diesen Unternehmenszielen übereinstimmen? Gibt es regelmäßige Überprüfungen oder Mechanismen, um sicherzustellen, dass unsere Arbeit im Einklang mit den Unternehmenszielen steht?			
Verstehen wir als Team unsere genauen Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb des vorgegebenen Rahmens?			
Können oder müssen wir Bereiche identifizieren, in denen wir eher klaren Vorgaben folgen müssen, und solche, in denen wir kreativ und innovativ sein können?			
Gibt es klare Richtlinien oder Prozesse, um diese Balance effektiv zu managen?			

■ Auftrag und Unterstützung ■ Ziele ■ Rahmenbedingungen

Boxenstopp

Wann sollte ich den Boxenstopp nutzen?

Wenn ihr euch als Team nach einer gewissen Zeit reflektieren und einen bereits bestehenden Rahmen nutzen möchtet.

Dauer

ab 120 Min im Team (2-8 Personen)

Durchführung

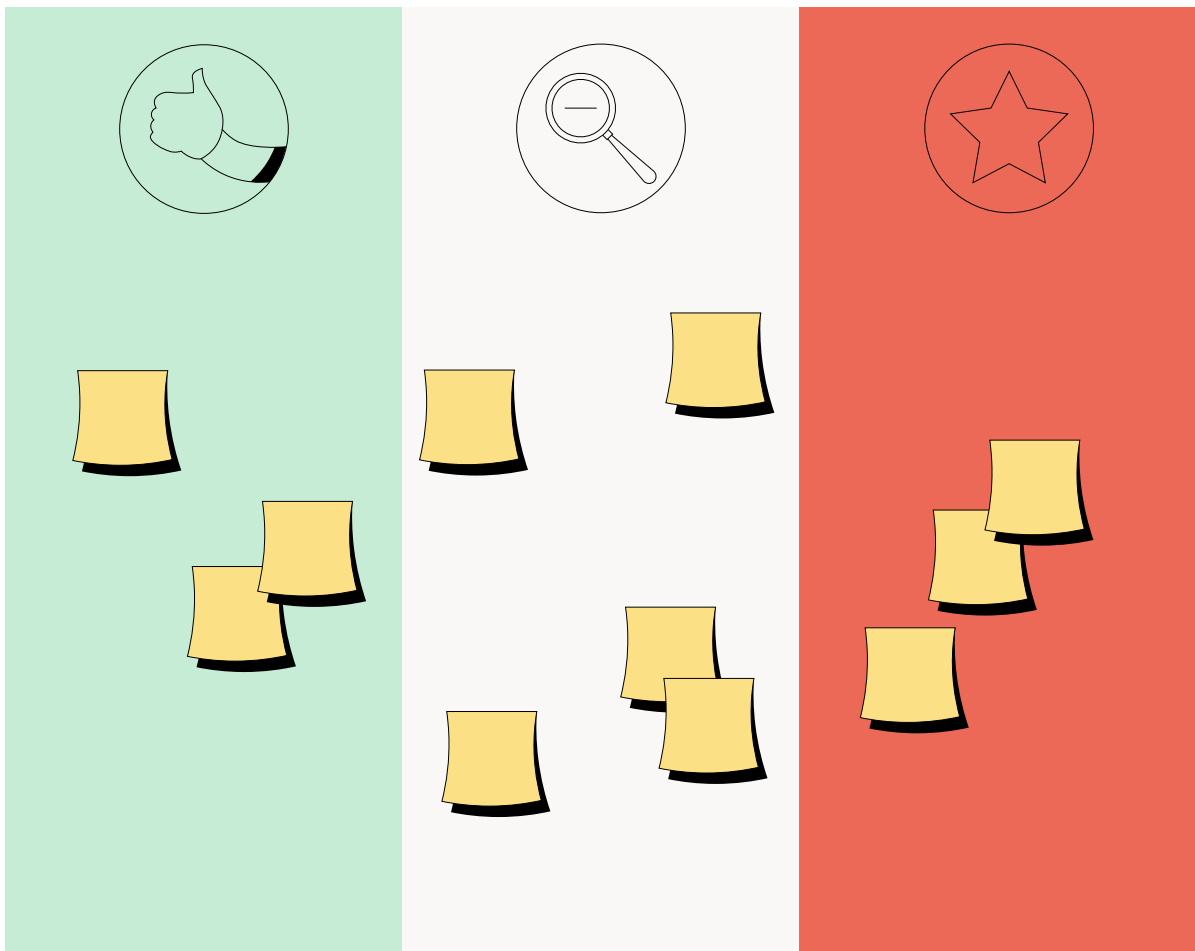
Ergebnisse, die ihr im Rahmen einer Orientierung erarbeitet habt, sind für das Team wichtige Grundlagen: Sie bieten euch einen gemeinsamen Bezugsrahmen und beinhalten Kriterien für eine gute Zusammenarbeit.

Nutzt doch eure Orientierungsergebnisse (hier bietet sich das Ergebnis von „[Erinnere dich an die Zukunft](#)“ besonders an) auch für eine jährliche Reflexion. Hängt dazu die Ergebnisse ganz einfach an die Wand, oder fügt ein Foto in ein virtuelles Board ein und lasst mit Blick auf die gemeinsame Orientierung das vergangene Jahr Revue passieren.

Beantwortet dabei drei Fragen:

- Was haben wir richtig gut gemacht?
- Was sollten wir weniger machen?
- Was darf neu dazu kommen?

Mit einer solchen „Retro“ nutzt ihr die erarbeiteten Grundlagen und tragt dafür Sorge, dass diese fortgeschrieben und aktualisiert werden kann.



Guter Rat

Wann sollte ich den „guten Rat“ nutzen?

Wenn ihr euch einfach nicht sicher seid, wie nachhaltig eure Ideen wirklich sind.

Dauer

Abhängig von eurer Vorgehensweise

Durchführung

Schaut euch einfach unsere Impulssammlung an. Möglicherweise sind dort Ideen versteckt, die euch dabei helfen, Projekte zu bewerten. Wichtig für euch: Die Nachhaltigkeitswelt besteht aus vielen Menschen, die ihr Wissen gerne teilen – dazu müssen sie nur eine Möglichkeit bekommen.

- Intern: Einfach kurze Befragung über Mentimeter.
- Interessensverbände wie B.A.U.M. e.V.: Fachfragen an den Verband stellen.
- Nachhaltigkeitsfunktion als „Sounding Board“
- KATE fragen
- FAIRändern Roundtable & Austausch mit anderen Projektteilnehmenden
- Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit: Regionale Initiativen, an denen man andocken kann, oder selbst welche erstellen.
- Branchenverbände als Anlaufstelle.
- Chat GPT: kann mehr, als man denkt.
- Universitäten fragen: Viele Nachhaltigkeitsforschenden würden liebend gerne ein Projekt in der Praxis begleiten.
- Gibt es Mitarbeitende, die sich im privaten Leben eine Expertise angeeignet haben?
- Gibt es in der Nachhaltigkeitsstrategie eurer Organisation Zielsetzungen oder Leitlinien zur Nachhaltigkeit, die euch weiterhelfen?



Maßnahmenmatrix

Wann sollte ich die „Maßnahmenmatrix“ nutzen?

Um vorhandene Ideen mit einer simplen Struktur zu sortieren und so eine gute Balance zwischen Schwierigkeit der Realisierung und Impact zu erreichen.

Dauer

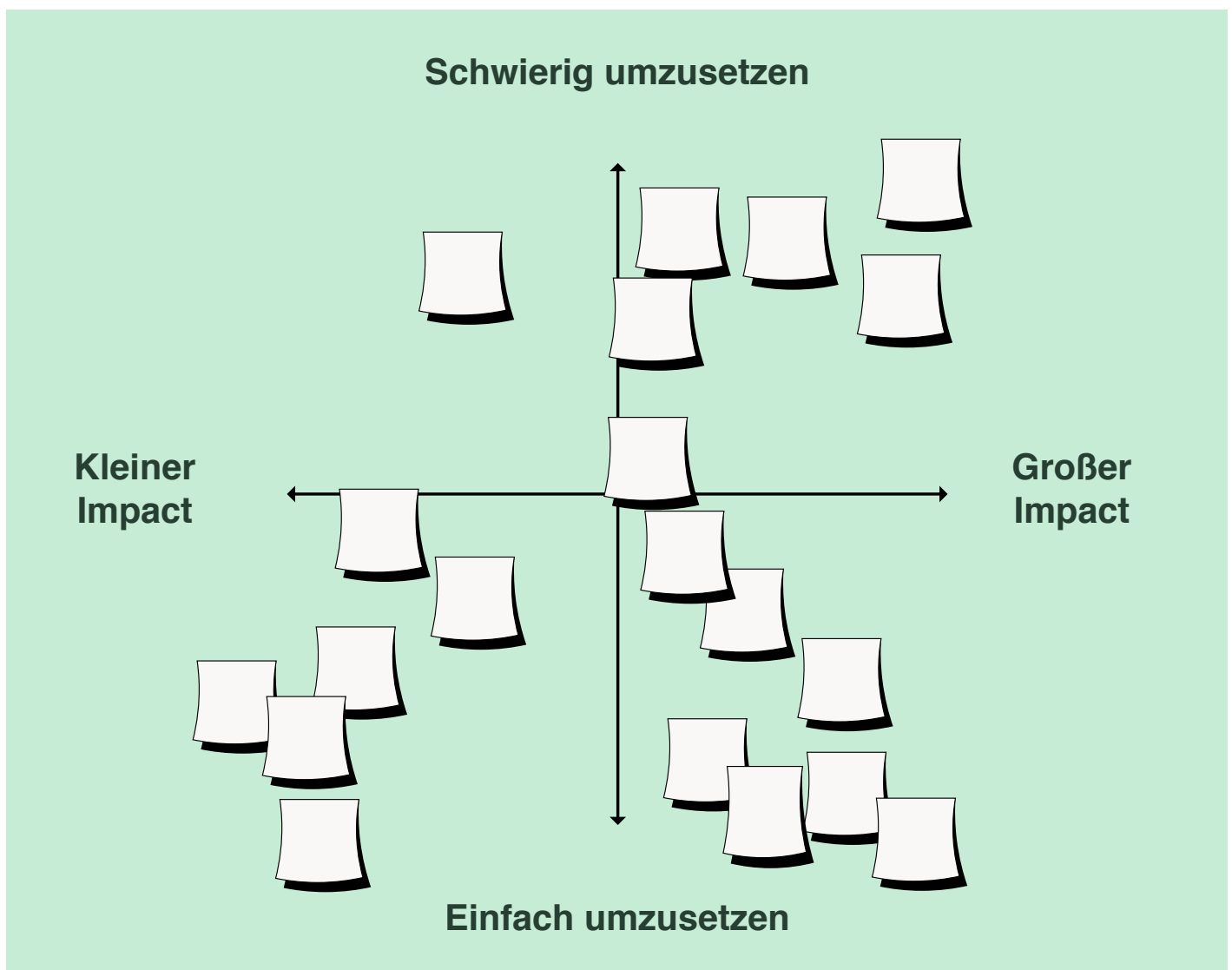
45-60 Min im Team (2-8 Personen)

Durchführung

Nutzt die 4 Felder der nebenstehenden Grafik auf einer Flipchart, einer Metaplanwand, oder einem virtuellen Board und sammelt & sortiert dort eure Ideen ein (zunächst jede:r seine/ihre Idee).

In einer zweiten Runden geht ihr alle Ideen nochmals durch und prüft, ob die Einordnung von allen geteilt wird.

Gerade zu Beginn der Arbeit als Team bieten sich Projektideen an, die eher einfach zu realisieren sind. Gibt es in der Nachhaltigkeitsstrategie eurer Organisation Zielsetzungen oder Leitlinien zur Nachhaltigkeit, die euch weiterhelfen?



Werteviereck

Wann sollte ich das „Werteviereck“ nutzen?

Um bei Projektideen zu überlegen, wie sie am besten umgesetzt werden sollten, damit sie die Chance haben, gut angenommen zu werden.

Dauer

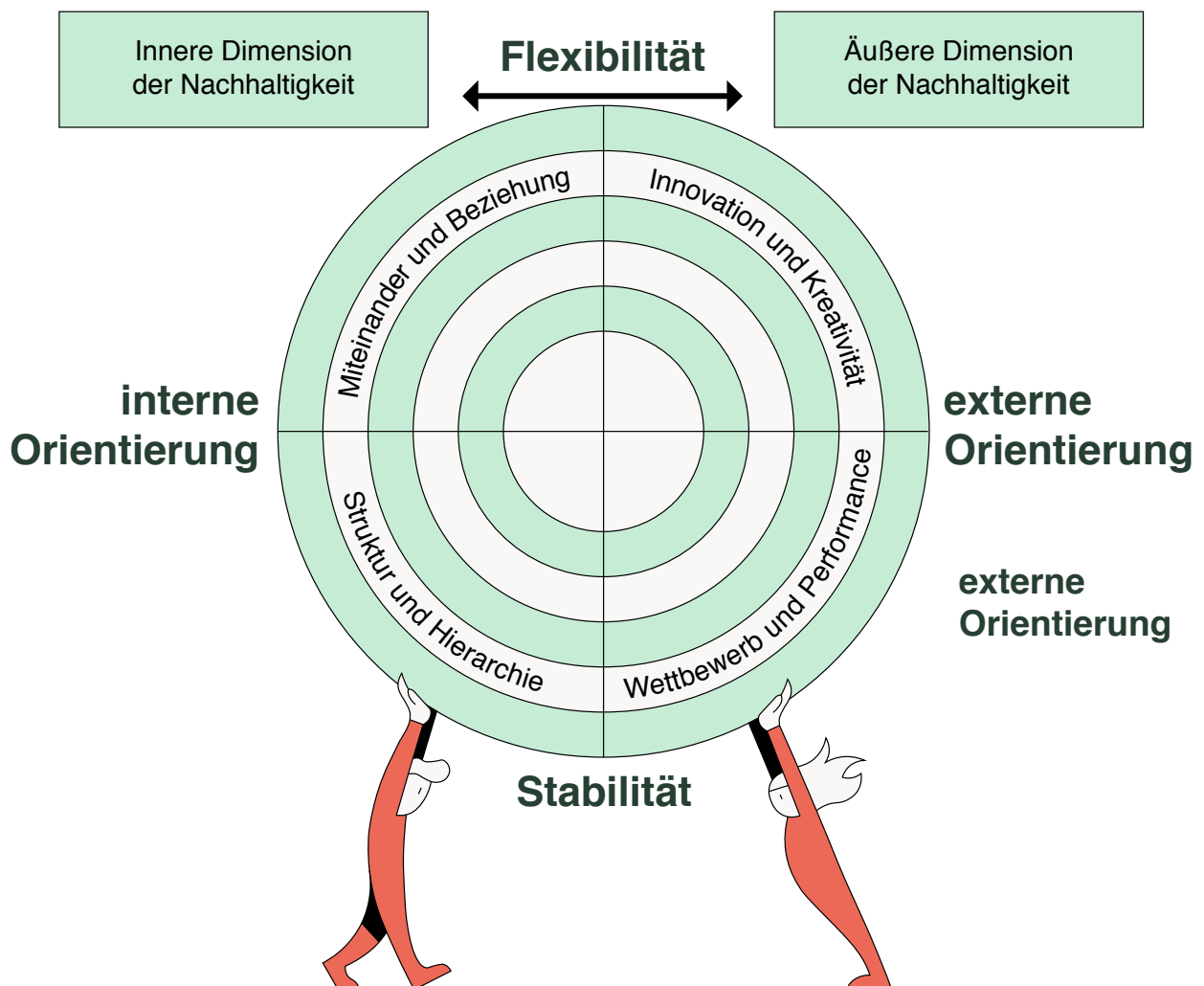
60 Min im Team (2-8 Personen)

Durchführung

Jede Firma tickt anders. Für kleine Start-ups ist vielleicht der Faktor „Innovation und Kreativität“ besonders wichtig, für Behörden möglicherweise „Struktur & Hierarchie“. Wie sieht es bei euch aus? Nehmt euch zunächst 10 Minuten und zeichnet das Profil eurer Kernwerte ein - welches der 4 Felder ist besonders wichtig, welches eher weniger?

Im zweiten Schritt nehmt ihr eine Projektidee zur Hand, die ihr bereits vorausgewählt habt und überlegt, wie ihr diese unter Berücksichtigung der besonders wichtigen Felder gut umsetzen könnt.

Beispiel: Ihr arbeitet in einem Umfeld, welches besonders auf Leistung und Wettbewerb getrimmt ist? Warum gestaltet ihr nicht ein Nachhaltigkeitsprojekt in Form eines Wettbewerbes - Damit nutzt ihr die Werte, die bereits in der Organisation wirksam sind.



Einflusskreise

Wann sollte ich das Modell der Einflusskreise nutzen?

Um Projektideen auszuwählen, bei denen ihr als Team auch Einfluss auf den Erfolg habt.

Dauer

30 Min im Team (2-8 Personen)

Durchführung

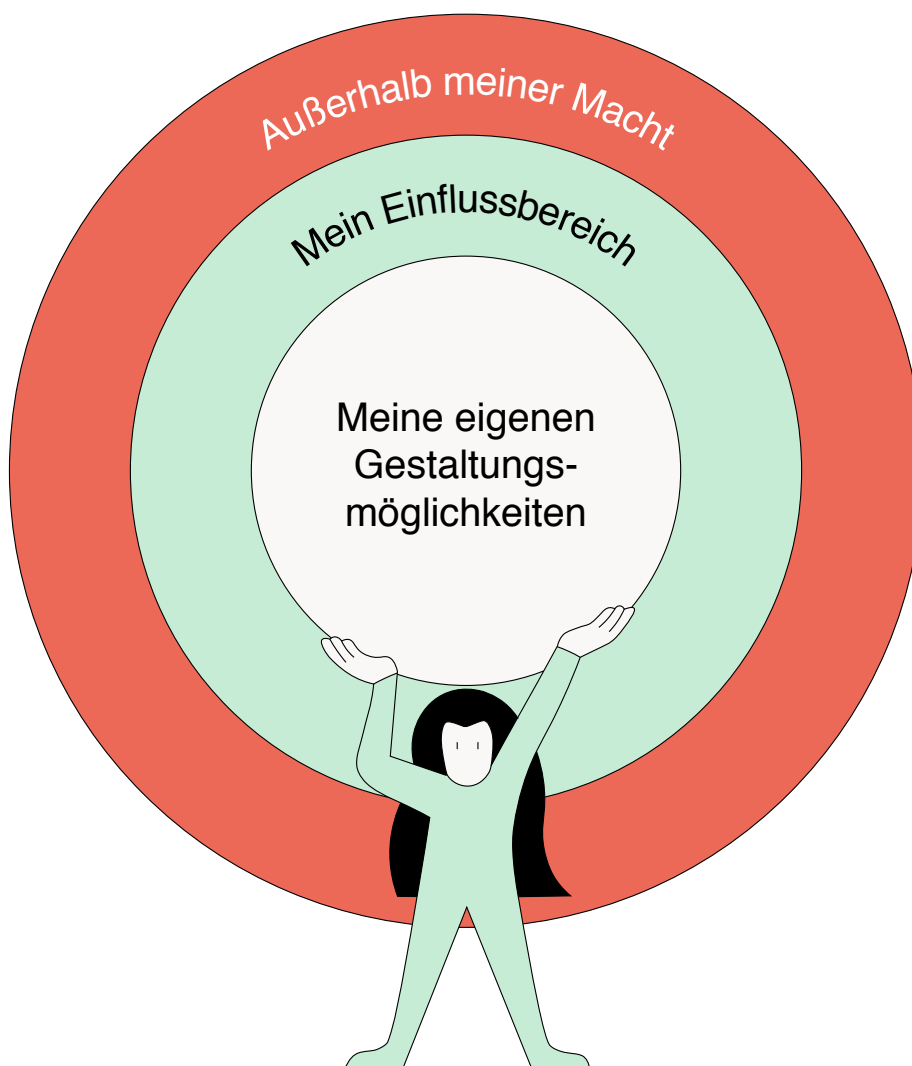
Viele gute Ideen werden nicht umgesetzt, weil die Gruppe der beteiligten Personen keinen Einfluss auf die Umsetzung hat. Um das zu vermeiden, könnt ihr den Circle of Influence nutzen.

Erste Möglichkeit:

Ihr reflektiert erarbeitete Ideen im Hinblick auf die Verortung in den unten aufgeführten Einflusskreisen. Wenn ihr die Kontrolle oder den Einfluss habt, um die Umsetzung zu steuern: Los geht's. Wenn nicht, siehe Möglichkeit 2.

Zweite Möglichkeit

Ihr habt eine großartige Idee, aber diese ist nicht in eurem Gestaltungs- oder Einflussbereich? Verwerft die Idee nicht sofort, sondern überlegt euch, wer in eurer Organisation die Möglichkeit hat, Einfluss oder Kontrolle auf das Projekt auszuüben. Gewinnt diese Person als „Patin“ oder „Sponsor“.



Schritt für Schritt

Wann sollte ich „Schritt für Schritt“ nutzen?

Um Projektideen so zu strukturieren, dass sie die anderen Mitarbeitenden nicht überfordern.

Dauer

30-60 Min im Team (2-8 Personen)

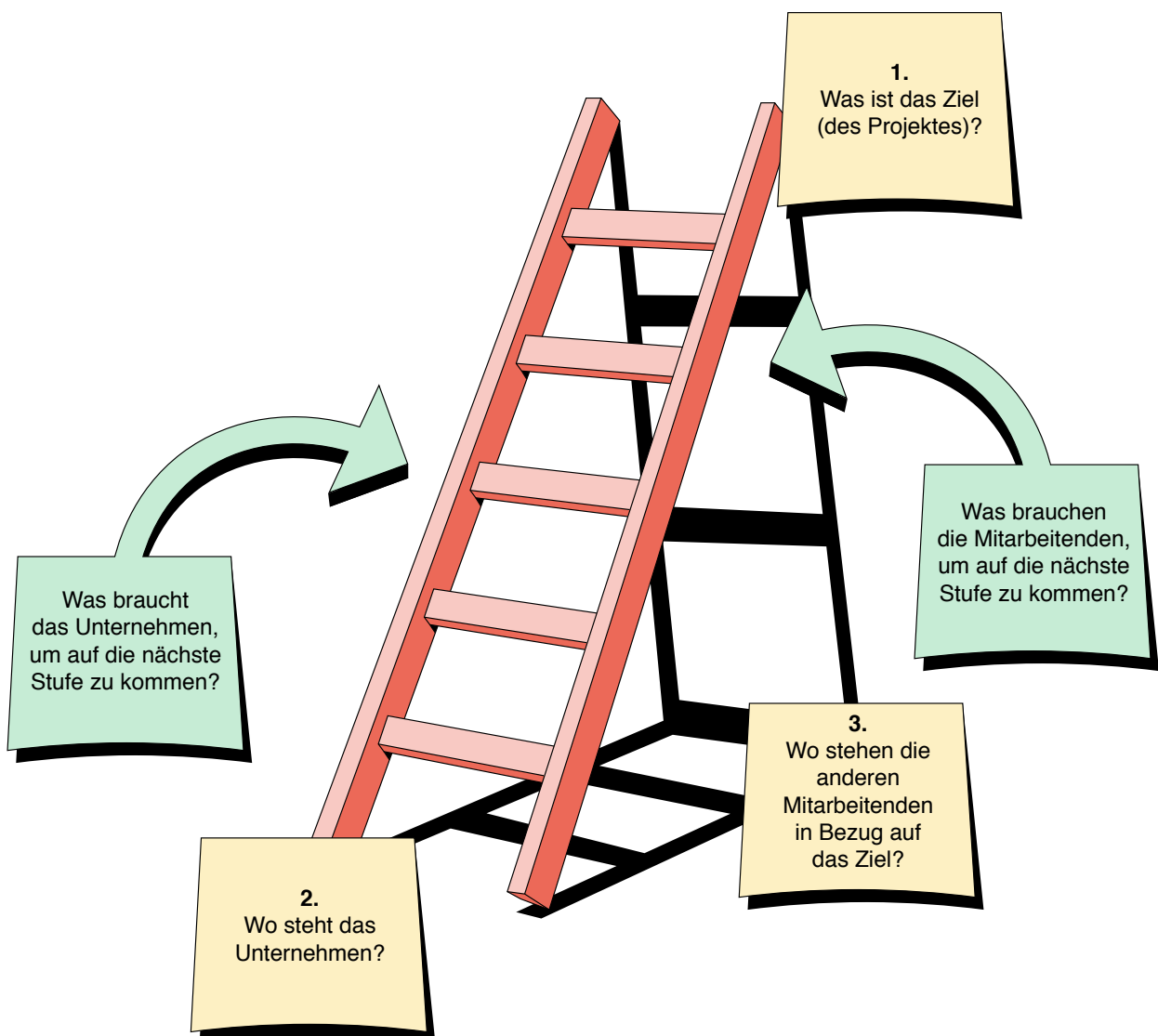
Durchführung

Oft seid ihr als motiviertes Nachhaltigkeitsteam gedanklich etwas weiter als eure Organisation oder andere Mitarbeitende, wenn es darum geht, dass das Projektziel klar und nachvollziehbar ist.

Das liegt oft nicht am guten Willen, sondern am Abholpunkt.

Versucht doch einfach mal, den Weg zum Projektziel als Leiter zu sehen und schätzt ein, wo die anderen so stehen - und was sie brauchen, um die nächste Sprosse zu erklimmen.

Dieses Vorgehen lenkt euch dahin, die Projektidee in Teilschritte zu untergliedern und eure Kolleginnen an der Stelle abzuholen, an der sie wirklich stehen (P.S.: Dieser Schritt kann auch relevant sein, wenn ihr die Idee der Geschäftsleitung präsentiert).



Perspektivenrad

Wann sollte ich das „Perspektivenrad“ (in Anlehnung an die Denkhüte von De Bono) nutzen?

Um ins Stocken geratene Projekte von verschiedenen Seiten zu durchleuchten und so Ideen zu entwickeln, wie man Probleme überwinden kann.

„Lasst uns unsere Unterschiedlichkeiten nutzen, um den Möglichkeitsraum zu erweitern“

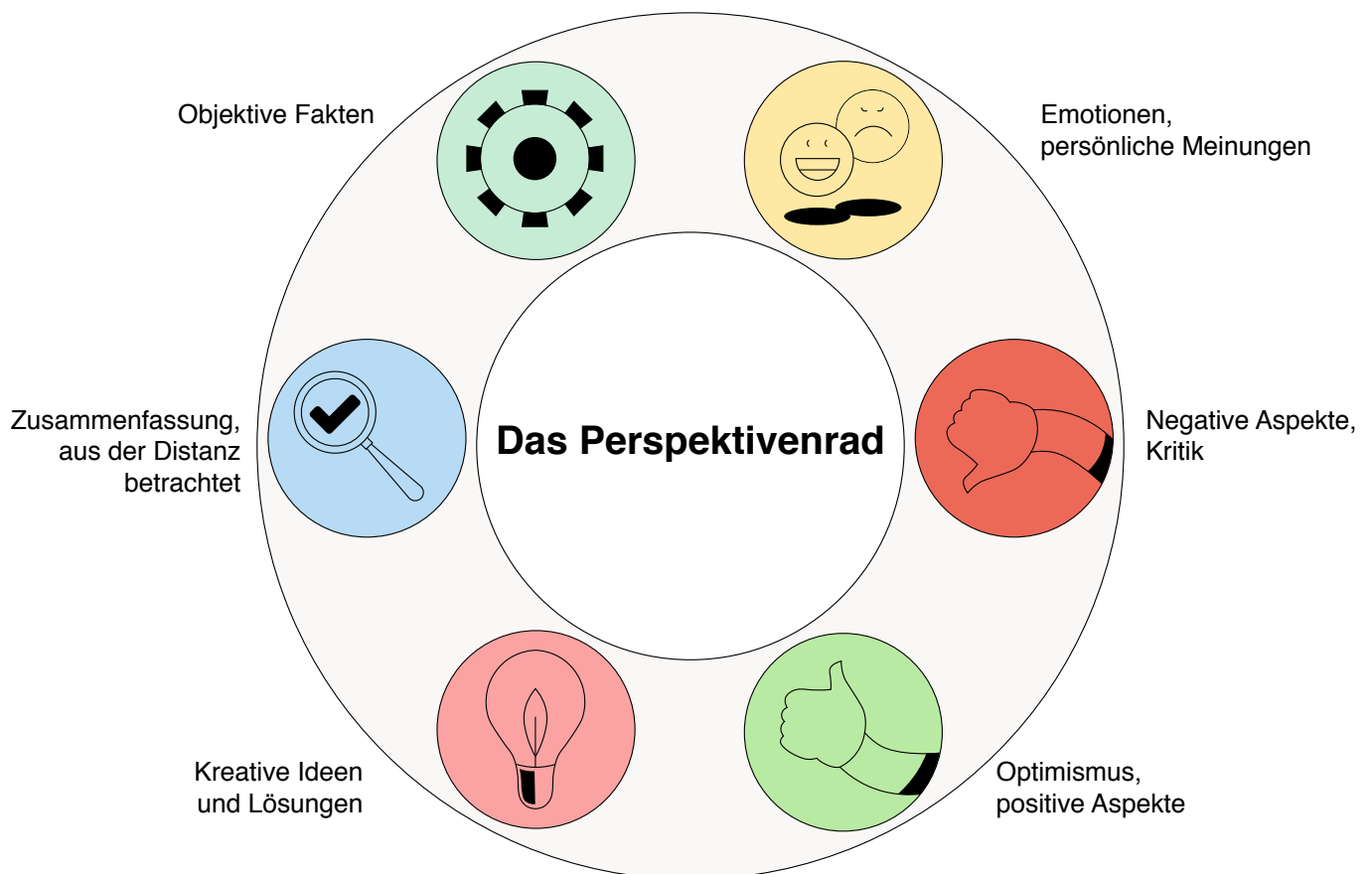
Dauer

45-60 Min im Team (2-8 Personen)

Durchführung

Jedes Mitglied des Teams bekommt einen „Hut“ auf (siehe Grafik). Aus der Sicht jeden Hutes wird dann das Projekt betrachtet und ihr sammelt die Punkte auf einer Flipchart.

Nachdem ihr dies im Kreis gemacht habt, legt ihr alle eure Hüte ab und schaut euch an, welches Bild entstanden ist. Vielleicht stecken in den Beiträgen wichtige Informationen, die es euch ermöglichen, dem Projekt neue Energie einzuhauchen.



Ursachencheck

Wann sollte ich den „Ursachencheck“ nutzen?

Zur Identifikation von Widerständen und Herausforderungen bei der Umsetzung eurer Projekte.

Dauer

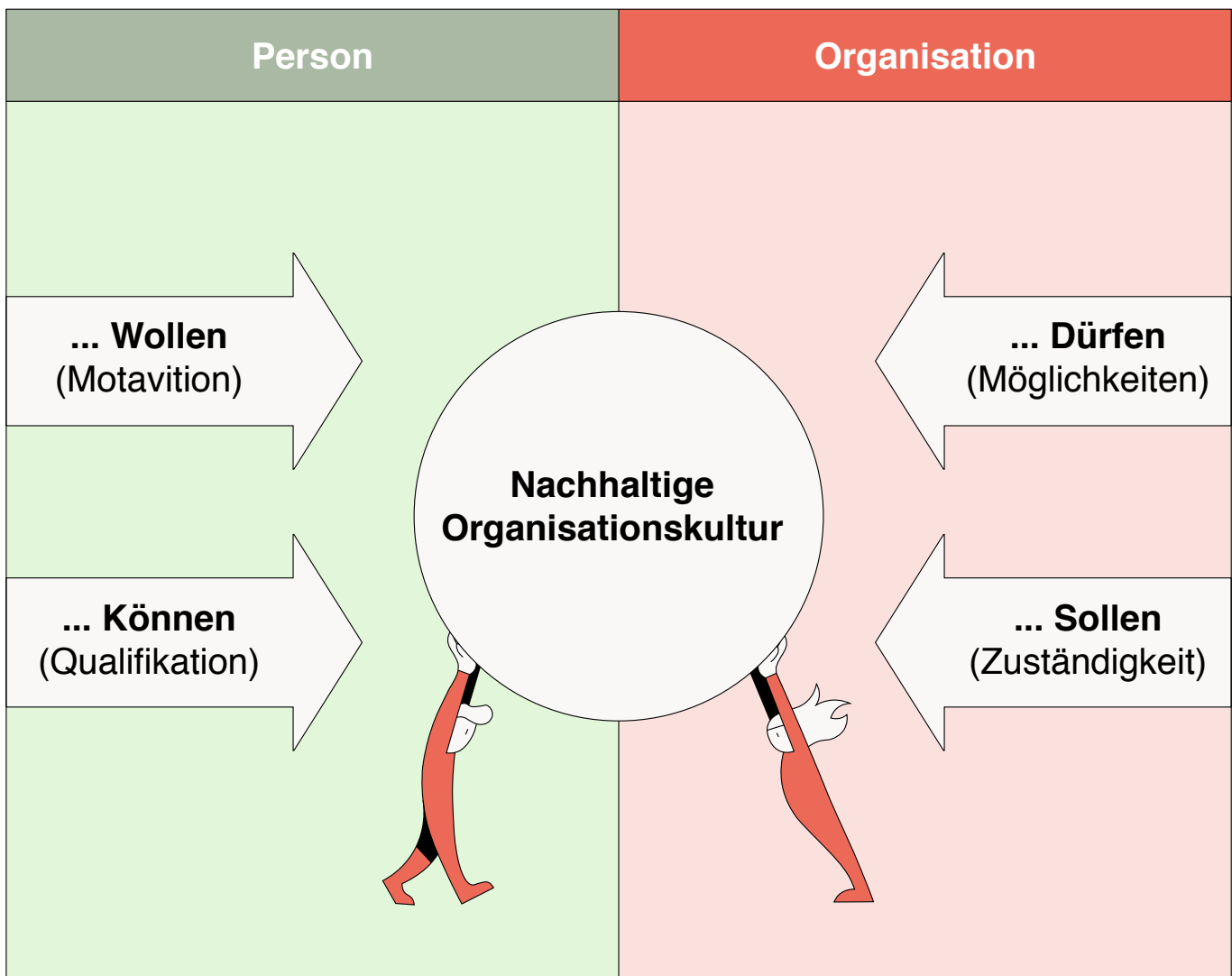
30-45 Min im Team (2-8 Personen)

Durchführung

Bei diesem Tool geht es darum, dass ihr Problemursachen ergründet, die ihr außerhalb des Teams vermutet - die Methode kann auch gut mit „Schritt für Schritt“ verknüpft werden.

Schaut euch die 4 Einflussfaktoren auf eine nachhaltige Organisationskultur an und überlegt, wo sich entweder besondere Ressourcen verbergen (die ihr stärker nutzen könnt) oder aber Hinderungsgründe, an die ihr ranmüsst.

Beispiel: Die besten Events bringen nichts, wenn nicht alle Mitarbeitende auch die Möglichkeit haben und ermutigt werden, daran teilzunehmen.



Die Drachen der Untätigkeit

Robert Gifford, ein kanadischer Wissenschaftler, hat sich aufgemacht, die inneren Monster zu bekämpfen, die uns daran hindern, umweltfreundlicher zu leben. Er nennt sie die „Drachen der Untätigkeit“. Stellt euch vor, diese Drachen sitzen zwischen uns und unserem Ziel, den Planeten zu retten, und sie flüstern uns ständig Ausreden ins Ohr.

Bis 2020 hatte Gifford es geschafft, 36 dieser listigen Kreaturen zu identifizieren. Sie sind in sieben Arten unterteilt, von „Begrenztem Denkvermögen“, wenn unser Gehirn eher im Energiesparmodus läuft, bis hin zu „Vergleichen mit anderen“, wobei wir uns ständig umsehen, um sicherzustellen, dass wir nicht die Einzigen sind, die versuchen, den Müll zu trennen.

Diese Drachen sind sehr vielseitig. Sie beeinflussen, wie wir denken, wie wir die Welt um uns herum wahrnehmen, und sogar, wie wir in unserem sozialen Umfeld agieren. Das Interessante ist, dass sie nicht isoliert agieren; sie arbeiten zusammen wie ein gut eingespieltes Rugby-Team, um unsere besten Absichten zu blockieren.

Auf Giffords Webseite „DragonsOfInaction.com“ könnt ihr diese Drachen persönlich kennenlernen. Es ist wie ein Zoo des menschlichen Zögerns. Ein Besuch dort könnte euch helfen zu verstehen, warum ihr mit einer bestimmten Projektidee nicht so gut vorankommt, wie ihr es wünscht.

Das Gute: Sobald ihr die für euch relevanten Drachen identifiziert habt, könnt ihr auch zielgerichtet dagegen vorgehen.

Die 7 Kategorien an Untätigkeitsdrachen:

Begrenztes Denkvermögen: Diese Kategorie beschreibt, wie unsere begrenzte Wahrnehmung, Aufmerksamkeit und Erinnerungsfähigkeit uns daran hindern, nachhaltige Entscheidungen zu treffen.

Ideologien: Hier geht es um tief verwurzelte Überzeugungen und Werte, die unsere Einstellung zur Nachhaltigkeit beeinflussen und oft zu Widerstand gegen Veränderungen führen.

Vergleiche mit anderen: Diese Drachen zeigen auf, wie unser sozialer Vergleich mit anderen unser Nachhaltigkeitsverhalten beeinflusst, oft indem wir uns an den weniger nachhaltigen Handlungen anderer orientieren.

Unumkehrbare Kosten: Diese Kategorie bezieht sich darauf, wie bereits getätigte Investitionen (zeitlich, finanziell, emotional) uns davon abhalten, nachhaltigere Wege einzuschlagen.

Missbilligung: Diese Drachen repräsentieren Misstrauen und Skepsis gegenüber wissenschaftlichen Erkenntnissen oder den Motiven von Personen, die für Nachhaltigkeit eintreten.

Wahrgenommenes Risiko: Hier geht es um die Befürchtung, dass Veränderungen im Sinne der Nachhaltigkeit persönliche Nachteile oder Risiken mit sich bringen könnten.

Begrenzte Handeln: Diese Kategorie beschäftigt sich mit den Grenzen unseres Verhaltens, etwa durch Gewohnheiten oder fehlende Möglichkeiten, nachhaltig zu handeln.

