

"There are
no jobs
on a dead
planet"

Ökologie vom Betrieb aus denken

**Methoden für eine transformative
Bearbeitung von Zielkonflikten in
der gewerkschaftlichen
Bildungsarbeit**



Ökologie
Gewerkschaft
Bildung

Ökologie vom Betrieb aus denken Methoden für eine transformative Bearbeitung von Zielkonflikten in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Erstveröffentlichung in 2023 durch Next Economy Lab (NELA e.V.), Bonn

Publikationsreihe zu Gewerkschaften und Ökologie Nr.1

ISSN: 2941-5381

In Zusammenarbeit mit:

Projekt ESD for 2030: Education for Sustainable Unionists (www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de), durchgeführt von der Technischen Universität Berlin und dem Next Economy Lab, gefördert von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt unter dem Förderkennzeichen 35600/93.

Zusätzliches Arbeitsmaterial ist verfügbar unter:

<https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/publikationen/methodenheft>

© 2023 Creative Commons. Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Nicht-kommerziell - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz (CC BY-NC-ND 4.0).

Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Autor*innen:

Tanja Brumbauer, Next Economy Lab und Technische Universität Berlin

Luka Eulberg, Next Economy Lab

Gerrit von Jorck, Technische Universität Berlin

Sarah Mewes, Next Economy Lab

Wir danken für kritische Durchsicht und Kommentare:

Ulf Schrader, Mandy Singer-Brodowski, Pia Spangenberg, den Teilnehmenden des Workshops „Ökologie in der gewerkschaftlichen Bildung: Methoden und Ansätze für eine aktivierende Bildungsarbeit“ sowie zahlreichen Gesprächen mit gewerkschaftlichen Bildungsreferent*innen.

Layout und Satz: Drees & Riggers

Bildnachweis: CC @Kyle Glenn CC

Inhaltsverzeichnis

- I. Einleitung – Die Rolle ökologischer Gewerkschaftspolitik in einer sozial-ökologischen Transformation**
- II. Didaktische Grundlage und Anleitung zur Heftnutzung**
- III. Methodensammlung**
 - 1. Problemanalyse**
 - 1. Wo stehst du in der sozial-ökologischen Transformation?
– Ein Soziogramm
 - 2. Ökologie im (Arbeits-)Alltag – Eine Bestandsaufnahme
 - 3. Zielkonflikte zwischen Arbeit und Ökologie – Eine szenische Bearbeitung
 - 2. Visionsentwicklung**
 - 4. Träum dir deine nachhaltige Arbeitswelt!
 - 5. Ökologische Gewerkschaftspolitik – Eine Vielfalt an Möglichkeiten
 - 3. Experimentierphase**
 - 6. Design Thinking für eine nachhaltige betriebliche Praxis
 - 4. Diffusion & Lernen**
 - 7. Stories of Change – Wie der sozial-ökologische Wandel gelingen kann
 - 8. Unsere nachhaltige Wertschöpfung – Was nehme ich mit?
- IV. Workshop: Wir bestimmen nachhaltig mit!**
- V. Arbeitsmaterial**

Einleitung

Die Rolle ökologischer Gewerkschaftspolitik in einer sozial-ökologischen Transformation

Die Klima- und Umweltkrise ist aus unser aller Leben nicht mehr auszublenden. Fast täglich erreichen uns die Nachrichten von Dürren, Überflutungen und dem Artensterben. Wenn ein gutes Leben auf diesem Planeten weiterhin möglich sein soll, kommen wir um eine breite gesellschaftliche Transformation nicht herum.

Die Fokussierung auf nachhaltige Konsum- und Lebensstile führte lange Zeit dazu, dass andere Bereiche wie beispielsweise Arbeit und Produktion in öffentlichen Debatten wenig Beachtung fanden. Doch ist es gerade die Art und Weise wie wir unsere Produktion und Reproduktion organisieren, die einen Ausweg aus der Krise bieten kann. Das Feld der Arbeit ist insofern für eine sozial-ökologische Transformation von höchster Relevanz. Gewerkschaften als die Vertretung der Arbeitnehmer*innen haben schon lange erkannt, dass sie ökologische Aspekte in ihre Politik integrieren müssen. Mit der Maxime „Auf einem toten Planeten gibt es keine Arbeitsplätze“ wurde die Stoßrichtung abgesteckt. Allerdings ist nicht zu leugnen, dass die Gewerkschaften mit einem strategischen Dilemma konfrontiert sind, wenn es darum geht, gute Arbeit mit ökologischer Nachhaltigkeit zu vereinen. Oftmals sind es gerade die gut organisierten und gut bezahlten Arbeitsbereiche in der Industrie, die mit enormen Umwälzungen zu rechnen haben. Ein Widerstand der Beschäftigten ist mithin nicht einfach Ausdruck einer Weigerung an der sozial-ökologischen Transformation zu partizipieren, sondern oftmals begründeten Ängsten und Unsicherheiten geschuldet.

Hier kann gewerkschaftliche Bildungsarbeit eine wichtige Vermittlungsposition einnehmen. Sie ermöglicht es, über die Ebene der individuellen Konsumpraktiken hinauszugehen und eine Transformation auf kollektiver, betrieblicher Ebene anzustoßen. Die Erfahrungen, Bedürfnisse und Ängste der Arbeitnehmer*innen können gemeinsam reflektiert und in eine kooperative gestalterische Praxis überführt werden.

Vor diesem Hintergrund ist das vorliegende Heft entstanden: gewerkschaftlicher Bildungsarbeit werden kreative und lebensnahe Methoden an die Hand gegeben, um eine Brücke zwischen sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit zu schlagen.

Die auf den folgenden Seiten vorgestellten Methoden wurden innerhalb des Projekts „ESD for 2030: Education for Sustainable Unionists“ in enger Zusammenarbeit mit Gewerkschafter*innen und Arbeitnehmer*innen entwickelt. Das Heft lässt sich sinnvoll in Bildungsangeboten einsetzen, die Gewerkschafter*innen, Betriebsrät*innen und Beschäftigte adressieren. Es richtet sich zuvorderst an haupt- und ehrenamtliche Bildungsreferent*innen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, kann jedoch ebenso in der beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung eingesetzt werden.

Die Methoden können als zusammenhängendes Lernerlebnis verstanden werden, bei dem die vier Zyklen des experimentellen Lernens nach Schneidewind und Singer-Brodowski (2015) durchlaufen werden: Problemanalyse, Visionsentwicklung, Experimentierphase und Diffusion und Lernen. Je nach Bedarf können sie jedoch auch einzeln eingesetzt werden. Wir wünschen viel Freude und Inspiration beim Ausprobieren!

Didaktische Grundlage & Anleitung zur Heftnutzung

Den theoretischen Rahmen für das Heft gibt das internationale Bildungskonzept *Bildung für nachhaltige Entwicklung*. Die Zielsetzung ist dabei, die kritische Auseinandersetzung mit verschiedenen Nachhaltigkeitskonzepten und einen reflexiven Umgang mit Zielkonflikten zu fördern. Angelehnt an Singer-Brodowski (2016) haben wir das Konzept um eine transformative lerntheoretische Perspektive nach Mezirow (1997) erweitert. So bietet es die Möglichkeit, neben dem Stärken von Schlüsselkompetenzen der Nachhaltigkeit, die Handlungsfähigkeit der Lernenden zu stärken. Dies wird durch die Irritation und Reflexion ihrer Perspektiven auf die sozial-ökologische Transformation der Arbeitswelt mittels ausgewählter Methoden ermöglicht. Um den Unsicherheiten von Beschäftigten in der Transformation angemessen zu begegnen und sie zu sozial-ökologischem Handeln zu befähigen, stellen wir lebensweltliches, erfahrungsbasiertes Lernen in diesem Heft in den Vordergrund.

Die Methodensammlung in diesem Heft ist in vier Module eingeteilt, die jeweils eine Lernzyklusphase repräsentieren. Idealerweise schließen die vier Module aneinander an, um den Lernenden das Durchlaufen des Lernzyklus zu ermöglichen. Es ist aber genauso möglich, die Methoden modular zu verwenden und nur einzelne Phasen oder Methoden umzusetzen. Jedem Modul sind eine oder mehrere Methode(n) zugeordnet, die die jeweiligen Lernziele und Kompetenzen der Lernzyklusphase erreichen und fördern sollen. Die geförderten Kompetenzen beziehen sich auf die Schlüsselkompetenzen für Nachhaltigkeit nach Brundiers et al. (2021). Dazu gehören die folgenden Fähigkeiten:

- **Systemisches Denken:** Wie hängt mein Arbeitsplatz mit der Klimakrise zusammen?
- **Normative Kompetenz:** Was ist meine Vision einer nachhaltigen Arbeitswelt?
- **Zukunftsfähiges Denken:**
Wie wird meine Arbeitswelt in einer (nicht-)nachhaltigen Zukunft voraussichtlich aussehen?
- **Strategische Kompetenz:**
Was kann mein Betrieb zu einer sozial-ökologischen Transformation beitragen?
- **Inter- und intrapersonale Kompetenzen:**
Wie und mit wem können wir erfolgreich zusammenarbeiten? Welche Rolle habe ich dabei?
- **Kompetenzen zur Realisierung von Veränderungsprojekten:**
Wie kann ich meine Ideen in die betriebliche Praxis umsetzen?
- **Integrierte Problemlösungskompetenzen:**
Wie kann ich auf Basis meines Problemverständnisses, meiner Werte und meiner Zukunftsvorstellungen Lösungen entwickeln, die zur Bearbeitung sozial-ökologischer Zielkonflikte geeignet sind?

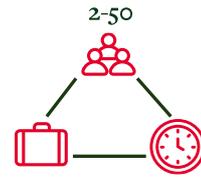
Eine Kurzbeschreibung schildert die jeweilige Methode übersichtlich. Ein Infokasten zu jeder Methode zeigt auf einen Blick, welche Ziele die Methode verfolgt, welches Material benötigt wird, welche Kompetenzen gefördert werden und welcher Lernzyklusphase die Methode angehört. Die Durchführung der Methoden wird schrittweise beschrieben, sodass sich daran als Ablaufplan orientiert werden kann. Zum Schluss jeder Methode werden Tipps zur Vorbereitung und für Variationen aufgeführt. Die Materialien zu den Methoden sind im Anhang eingefügt und stehen separat zum Download bereit. Am Ende findet sich zudem ein Vorschlag für den Workshop „Wir bestimmen nachhaltig mit! (Betriebs-)politisches Handeln in der sozial-ökologischen Transformation“, welcher die verschiedenen Methoden zu einem transformativen Lernzyklus integriert.

Literaturempfehlungen

- Brundiers, K. u. a. (2021): Key competencies in sustainability in higher education – toward an agreed-upon reference framework. In: Sustainability Science.
- Jorck, G. von/Brumbauer, T./Heck, L. (2023): Transformatives Lernen in der gewerkschaftlichen Bildung als nachhaltige Entwicklung. In: Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (Hrsg.): Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung – Stand in Forschung und Praxis.
- Jorck, G. von (2023): Transformative gewerkschaftliche Bildung. Ein Vergleich der Theorie der Arbeiterbildung und der Theorie transformativer Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: L. Kierot/U. Brand/D. Lange (Hrsg.): Solidarität in Zeiten multipler Krisen. Imperiale Lebensweise und Politische Bildung.
- Jorck, G. von/Brumbauer, T. (2022): Erweiterter Lernort Arbeitsplatz. Betriebliche Nachhaltigkeitsdilemmata. In: Politische Ökologie.
- Jorck, G. von/Brumbauer, T./Heck, L. (2022): Gewerkschaftliche Bildung: für eine nachhaltige Entwicklung. In: Gegenblende – das gewerkschaftliche Debattenmagazin.
- Mewes, S. (2022): Ökologische Gewerkschaftspolitik. In: agora42 -das philosophische Wirtschaftsmagazin.
- Mezirow, J. (1997): Transformative Erwachsenenbildung.
- Niehaus, M./Hornung, B. (2020): Gewerkschaftliche Bildung zur sozial-ökologischen Transformation – Ein Seminarconcept und Praxisbericht. In: Eicker, J. u. a. (Hrsg.): Bildung Macht Zukunft: Lernen für die sozial-ökologische Transformation?
- Schneidewind, U./Singer-Brodowski, M. (2015): Vom experimentellen Lernen zum transformativen Experimentieren: Reallabore als Katalysator für eine lernende Gesellschaft auf dem Weg zu einer Nachhaltigen Entwicklung. Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik.
- Singer-Brodowski, M. (2016): Transformative Bildung durch transformatives Lernen. Zur Notwendigkeit der erziehungswissenschaftlichen Fundierung einer neuen Idee. In: ZEP: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik.

Methodensammlung

Wo stehst du in der sozial- ökologischen Transformation? Ein Soziogramm



Soziogramm

15-20 min

Kurzbeschreibung

Diese Methode eignet sich besonders für den Einstieg. Die Teilnehmenden (TN) positionieren sich im Raum zu verschiedenen Aussagen zur sozial-ökologischen Transformation und drücken damit ihren Grad der Zustimmung / Ablehnung aus. Damit gewinnen die Bildungsreferent*innen einen Eindruck zum Meinungsklima unter den TN und schaffen einen ersten Einstieg ins Thema.



Ziel: Die Methode dient dazu, eigene Positionen/Haltungen bzgl. sozial-ökologischer Fragestellungen zu reflektieren und sich diese bewusst zu machen. Außerdem kann die Methode durch die Bewegungsanteile als Energizer verwendet werden.



Material: ggf. Klebeband



Kompetenz: Intrapersonale Kompetenz



Lernzykluszuordnung: Problemanalyse

Ablauf

1. Erklärung für die TN (5 min)

Es gibt eine imaginäre Linie im Raum, welche zwischen zwei Polen verläuft (vollständige Zustimmung vs. vollständige Ablehnung). Der/die Bildungsreferent*in liest eine Aussage vor und die TN können sich entsprechend ihrer Zustimmung/Ablehnung auf der gesamten Länge der Linie zwischen den Polen positionieren.

2. Die Positionierungsfragen

Der/die Bildungsreferent*in liest jeweils eine Frage vor und benennt die dazugehörigen Pole (Zustimmung/Ablehnung). Die TN positionieren sich dazu. Eine Auswahl an möglichen Thesen:

Individuelle Ebene

- Ich kann die Anliegen der Klimabewegung *Fridays for Future* nachvollziehen.
- Ich finde den Einsatz der Methoden der *Letzten Generation* gerechtfertigt.
- Ich bin bereit, persönlich meinen Lebensstil zu verändern, damit wir als Gesellschaft die Klima- und Nachhaltigkeitsziele erreichen.
- Die anstehenden Veränderungen im Zuge der sozial-ökologischen Transformation machen mir Angst.

Betriebliche Ebene

- Ökologische Nachhaltigkeit ist unter meinen Kolleg*innen ein Gesprächsthema.
- Mein Betrieb setzt bereits einige Maßnahmen für mehr ökologische Nachhaltigkeit um.
- Es ist Aufgabe der Betriebs- und Personalräte, sich für eine ökologische Arbeits- und Produktionsweise einzusetzen.
- Gewerkschaften sollten eine größere Rolle im Klimaschutz spielen.

Politische Ebene

- Die Einführung eines Tempolimits ist eine sinnvolle Klimaschutzmaßnahme.
- Es braucht mehr technische Innovationen für eine sozial-ökologische Wende.
- Wir können die Klima- und Nachhaltigkeitsziele nur erreichen, wenn wir als Gesellschaft unseren Konsum und unsere Produktion reduzieren.
- Nachhaltigkeit hängt für mich mit Wirtschaftswachstum zusammen.
- Arbeit muss ökologischer gestaltet werden, wenn eine sozial-ökologische Transformation klappen soll.

3. Spontane Positionierung (10-15 min)

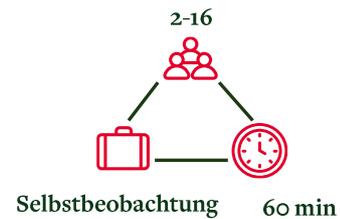
Nachdem die Frage laut vorgelesen wurde, können die TN sich auf der Linie entsprechend ihrer Haltung/Einstellung/Meinung verteilen. Dies sollte spontan und aus dem Bauch heraus geschehen, auch sollten die TN sich nicht unterhalten. Nachdem alle ihre Position gefunden haben, können die Bildungsreferent*innen situativ entscheiden, ob sie einzelne TN nach dem Grund ihrer Verortung auf der Linie fragen oder nicht. Ergänzend können Rückfragen der TN aneinander zugelassen werden, um darüber in die gemeinsame Reflexion und Aushandlung von Perspektiven zu treten.

Tipps

- Damit die TN etwas in Bewegung kommen bietet es sich an, die Zuordnung der Pole (links/rechts) öfter zu variieren, oder die TN zwischen den einzelnen Fragen umherlaufen und sich erst auf ein Signal hin auf der Linie positionieren zu lassen.
- Ggf. kann die Linie im Raum mithilfe eines Kreppbands visualisiert werden.
- Die Thesen können bei Bedarf erweitert oder an den Kontext angepasst werden.
- Die Thesen entstammen zum Teil der Selbstreflexion aus der Methode *Ökologie im (Arbeits-)Alltag*. Diese Selbstreflexion (s. Material 4) kann dem Soziogramm vorangestellt werden, um sich zunächst mit dem Thema auseinanderzusetzen.
- Da in dieser Methode Werte und persönliche Empfindungen transparent werden, kann es sich anbieten, im Anschluss gemeinsam zu reflektieren, wie sich die TN dabei gefühlt haben: etwa, ob sie ihre Entscheidung von der Aufstellung der anderen abhängig gemacht haben.

Ökologie im (Arbeits-)Alltag

eine Bestandsaufnahme



Kurzbeschreibung

Die Methode dient der Selbstbeobachtung im (Arbeits-)Alltag. Sie motiviert, über die Leitfrage des Workshops bereits im Vorfeld intensiv nachzudenken und zu dokumentieren, welche Rolle diese Frage im eigenen Alltag spielt. Die Methode unterstützt die TN dabei, ihre Gefühle und Verhaltensweisen, auch im Hinblick auf Zielkonflikte, im Feld Arbeit und Ökologie, besser zu verstehen.



Ziel: TN dokumentieren und reflektieren Alltagserfahrungen und entwickeln ein gemeinsames Problembewusstsein sozial-ökologischer Zielkonflikte im Betrieb.



Material: Stifte, Papier



Kompetenz: Intra- und interpersonale Kompetenz, normatives Denken, systemisches Denken



Lernzykluszuordnung: Problemanalyse

Ablauf

1. Vorbereitung

Die TN erhalten mindestens zwei Wochen vor dem Workshop eine Anleitung (s. Material 1+2) für eine ganz persönliche Bestandsaufnahme zum Thema Ökologie im Arbeitsalltag. Die Anleitung umfasst drei Aufgaben: zwei Aufgaben zur Selbstreflexion und einen Interview-Fragebogen. In der Selbstreflexion halten die TN ihre Reflexion nachhaltiger Verhaltensweisen und Einstellungen zum Thema Nachhaltigkeit fest. Das Interview umfasst vier Fragen zur Relevanz von Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag, welche die TN mit einem*r Kolleg*in bearbeiten sollen.

2. Vorstellung der Aufgaben im Workshop (60 min)

a) Die TN setzen sich in Einzelarbeit mit ihren ausgefüllten Bestandsaufnahmen auseinander. Dies gibt auch Gelegenheit, die Bestandsaufnahmen zu ergänzen, wenn im Vorfeld des Workshops keine Zeit dazu war. (5 min)

b) Die TN werden zufällig Paaren zugeteilt, die sich zu ihren Bestandsaufnahmen interviewen. Im Fokus stehen dabei vier Leitfragen (20 min):

- Welche betrieblichen Zielkonflikte sind für Dich zentral?
- Welche Unsicherheiten/Sorgen/Ängste begegnen Dir im Zuge der sozial-ökologischen Transformation? Wie erlebst Du diese Unsicherheiten im Alltag und wie gehst Du damit um?
- Was ist Deine Vision einer nachhaltigen Arbeitswelt?
- Welche Rolle kommt Gewerkschaften und der Arbeitswelt im Transformationsprozess zu?

c) Die TN kommen in Kleingruppen á 4 Personen zusammen und stellen vier zentrale Erkenntnisse ihres Interviews den anderen vor. (15 min)

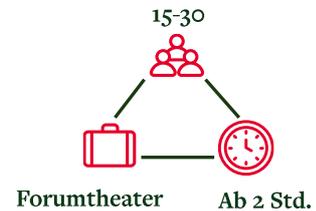
d) Die TN tragen im Plenum die zentralen Erkenntnisse aus den Kleingruppen zusammen. Der/die Bildungsreferent*in visualisiert die genannten Punkte. Anschließend wird Gelegenheit gegeben, die Bestandsaufnahme gemeinsam zu diskutieren. Mögliche Fragen können sein: Fehlen wichtige Aspekte der Ökologie im (Arbeits-)Alltag? Was hat euch überrascht? Wie habt ihr euch dabei gefühlt, die Aufgaben zu erledigen? (20 min)

Tipps

- Die Bestandsaufnahmen sollten rechtzeitig (mindestens zwei Wochen vor dem Workshop) verschickt werden. Eine Woche vor dem Workshop sollten die TN an die Bestandsaufnahme erinnert werden. Weist sie darauf hin, dass die Aufgabe zu einem Gelingen des Workshops entscheidend beiträgt. Prinzipiell gilt jedoch: Das Ausfüllen der Bestandsaufnahme ist freiwillig und das Teilen von Gefühlen muss nicht vor der gesamten Gruppe geschehen. Die Methode gelingt auch dann, wenn nur einzelne Elemente bearbeitet werden.
- Sollten die TN im Vorfeld kein Interview mit Kolleg*innen führen können oder wollen, kann dieser Teil auch in die Interviewphase während des Workshops integriert werden.
- Bei längeren Workshopreihen kann es sich anbieten, die Interviews am Ende zu wiederholen und gemeinsam zu reflektieren, ob sich die eigenen Perspektiven verändert haben.

Zielkonflikte zwischen Arbeit & Ökologie

Eine szenische Bearbeitung



Kurzbeschreibung

Die TN entwickeln ein Szenario, welches an einen lebensweltlichen Zielkonflikt zwischen Arbeit und Ökologie angelehnt ist. Nach einer Aufwärmphase wird der Zielkonflikt von einer Gruppe szenisch dargestellt. In weiteren Runden können die bisher zuschauenden TN eingreifen und selbst in das Rollenspiel schlüpfen, um an relevanten Stellen durch veränderte Handlungsweisen Lösungswege aufzeigen.

Ablauf

1. Einführung (5 min)

Die Bildungsreferent*innen erklären, dass es in der Einheit um die spielerische Annäherung an das Thema „Zielkonflikte zwischen Ökologie und Arbeit“ geht. Um diese Zielkonflikte erleb- und danach auch bearbeitbar zu machen, werden theaterpädagogische Methoden eingesetzt. Es kann betont werden, dass die TN eine gewisse Offenheit und Experimentierfreude mitbringen sollten. Gleichzeitig sollte auch klar werden, dass sich alle nur in dem Maß einbringen müssen, wie sie sich wohlfühlen und dass niemand über seine/ihre Grenzen hinaus gehen muss.

2. Aufwärmphase (20 min)

Bevor die Darstellung der Szene beginnt, ist es sinnvoll, theaterpädagogische Aufwärmübungen anzubieten. Es bietet sich an, Übungen zu machen, die auf u.a. Stimme, Mimik & Gestik und Lockerung abzielen. Dies dient einerseits dazu, in Bewegung zu kommen und den Körper warm zu machen. Andererseits können Scham und Hemmungen bestenfalls abgebaut werden. Eine Sammlung an Aufwärmübungen findet sich hier: <https://improvwiki.com/de/uebungen>.

3. Individuelles Brainstorming (5 min)

Die Bildungsreferent*innen erklären den TN den Ablauf und geben den Auftrag, dass sich jede*r individuell überlegen soll, welche Zielkonflikte zwischen Arbeit und Ökologie ihnen einfallen, die sie entweder selbst erlebt haben oder von den Erfahrungen anderer kennen.

4. Kleingruppenphase (20 – 25 min)

Die Bildungsreferent*innen teilen die Gruppe in Kleingruppen mit ca. 3-4 Personen auf. Zunächst stellen die TN ihre Ergebnisse aus der individuellen Arbeit kurz vor. Anschließend wird in der Gruppe eine Situation gemeinsam ausgewählt. Bei der Auswahl einer Situation ist es erstens wichtig, dass die Situationen aus dem persönlichen Erfahrungskontext der



Ziel: Durch Körperarbeit und Einbezug der emotionalen Ebene entwickeln TN kreative Lösungsansätze für betriebliche Zielkonflikte.



Material: ggf. Material aus *Ökologie im (Arbeits-)Alltag – eine Bestandsaufnahme*, bequeme Kleidung



Kompetenz: Intra- und interpersonale Kompetenz, systemisches Denken, strategisches Denken, integrierte Problemlösungskompetenz



Lernzykluszuordnung: Problemanalyse

TN stammen und zweitens, dass die Situationen keine vollendeten Tatsachen abbilden, wie eine schon erhaltene Kündigung, sondern dass sie noch Ansatzpunkte für Lösungsmöglichkeiten bieten und genügend Handlungsspielraum zur Veränderung der Situation bleibt.

5. Auswahl einer Situation im Plenum (15 min)

Die Gruppen stellen im Plenum ihre ausgewählten Situationen der Reihe nach vor. Anschließend moderiert der/die Bildungsreferent*in die Entscheidungsfindung für eine der Zielkonflikt-Situationen, die später im Forumtheater behandelt wird. Die Person, deren Zielkonflikt-Situation ausgewählt wurde, übernimmt das Spielen des ersten Durchlaufs. Zusätzlich werden hier die weiteren Mitspieler*innen, die es für die ausgewählte Szene braucht, festgelegt.

6. Klappe – Die Erste (20 min)

Die Schauspielgruppe bekommt 5-10 Min. Zeit sich in ihre Rollen einzufinden und eine szenische Nachstellung der Situation einzuüben. Es kann der Hinweis gegeben werden, dass nicht nur Text aufgesagt werden soll, sondern dass der ganze körperliche Ausdruck wichtig ist, um sich in die Rolle einfühlen zu können. Der Rest der Gruppe findet sich als Publikum zusammen und wird währenddessen instruiert, die Szene genau zu beobachten und dabei zu überlegen, an welchen Stellen sie anders handeln würden, um den Zielkonflikt aufzulösen oder in eine andere Richtung zu lenken.

Anschließend geben die Bildungsreferent*innen ein Zeichen zum Start der Aufführung. Die Darsteller*innen können vor Beginn kurz ihre Rolle vorstellen, anschließend eröffnet das Publikum mit dem gemeinsamen Zuruf: „Drei, zwei, eins, los“ das Spiel. Die Szene wird dem Publikum dann komplett vorgespielt.

7. Klappe – Die Zweite (10-15 min)

Die Szene wird jetzt ein weiteres Mal aufgeführt. Der Unterschied besteht jetzt darin, dass das Publikum eingreifen und die Szene verändern kann. Durch ein Klatschen kann die Szene zum Einfrieren gebracht werden. Die Spieler*innen verharren dann in ihren Positionen und die Person aus dem Publikum kommt nach vorne und wechselt eine*n der Spieler*innen aus. Die Szene wird dann fortgesetzt und die Person bringt ihre Perspektive und veränderte Handlungsweise in die weitere Szene mit ein. Die Szene kann mehrmals angehalten werden und die Darsteller*innen können beliebig gewechselt werden. Ziel ist es dabei neue Lösungsansätze für den Zielkonflikt zu finden.

8. Reflexion (25 min)

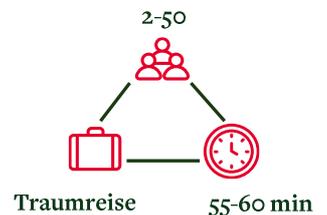
Nachdem die Szene ein zweites Mal gespielt wurde, verlassen alle ihre Rollen und die Gruppe findet sich im Plenum zusammen. Hier kann die Szene gemeinsam diskutiert und reflektiert werden. Folgende Fragen können zur Reflexion besprochen werden:

- Was habt ihr im Publikum beobachtet?
- Wie habt ihr euch bei der Darstellung der Szene gefühlt?
- Welche Veränderungen wurden vorgenommen? Wie haben sie die Szene beeinflusst?
- Was nehmt ihr mit aus der Übung?
- Lässt sich etwas aus der Szene in euren betrieblichen Alltag übertragen?
Könnt ihr euch vorstellen, in ähnlicher Weise einzugreifen? Warum/ warum nicht?
- Welche Lösungsansätze fandet ihr besonders überraschend/ vielversprechend und warum?
- Lassen sich die Handlungsperspektiven auf andere Zielkonflikte übertragen?

Tipps

- Bei der Auswahl der Aufwärmübungen sollte darauf geachtet werden, dass man sich selbst mit den Übungen wohl fühlt und sie ohne Hemmungen anleiten kann, da die TN ggf. animiert werden müssen, die Übungen mitzumachen.
- Die Übung sollte in einem ausreichend großem Raum durchgeführt werden, ggf. ist ein Raumwechsel vorher sinnvoll. Die Bühne kann vorab mit Kreppband markiert werden und Stühle für das Publikum aufgestellt werden.
- Sollten die TN bereits die Methode *Ökologie im (Arbeits-)Alltag – eine Bestandsaufnahme* in ihrem Arbeitsumfeld durchgeführt haben, können sich die TN auch daran zur Auswahl einer Situation in der Kleingruppenphase orientieren.
- Da es sich um persönliche Konfliktsituationen der TN handelt, sollte besonders darauf geachtet werden, dass Feedback wertschätzend und aus der Beobachtungsperspektive heraus gegeben wird.
- Es kann hilfreich sein, Theaterpädagog*innen zur Durchführung miteinzubinden.
- Je nach zeitlichen Kapazitäten kann die Szene auch mehrmals wiederholt werden, um weitere Handlungsmöglichkeiten durch das Publikum einfließen zu lassen. Sollte sich niemand melden, kann auch verbal nach Ideen gefragt werden, falls sich nicht getraut wird, nach vorne zu gehen. Ggf. möchte jemand anderes die Umsetzung übernehmen.
- Zwischen “Bühne” und Publikum sollte nicht zu viel Distanz sein, damit sich die TN, nicht zu emporgehoben fühlen und sich ohne Scham trauen, die Szene vorzuspielen.
- Literaturtipp: Grosser, S. (o.A.). tool-kit II Theater der Unterdrückten. Verfügbar unter: http://ungleichevielfalt.at/documents/TK/toolkit_2_Theater.pdf

Träum dir deine nachhaltige Arbeitswelt!



Kurzbeschreibung

Die TN imaginieren in einer entspannten Atmosphäre ihren in der Zukunft liegenden nachhaltigen Arbeitsplatz. Die Traumreise regt dazu an, sich seinen Arbeitsplatz (Aufgaben & Umgebung, Kolleg*innen), sein Unternehmen und die Produkte sowie die eigenen Vorstellungen guter Arbeit und guten Lebens vorzustellen. Die TN werden sowohl für die Entspannung als auch für den Ablauf der Traumreise angeleitet und können ihre Zukunftsbilder zum Abschluss visualisieren.



Ziel: Die TN visionieren, wie ihr eigener Arbeitsplatz in einer nachhaltigen Zukunft aussieht.



Material: Stifte, Papier, evtl. Entspannungsmusik, Klangschale, Kissen, Decken, Kerzen



Kompetenz: Zukunftsfähiges Denken, normatives Denken, strategisches Denken



Lernzykluszuordnung: Visionsentwicklung

Ablauf

1. Erklärung des Ablaufs (5 min)

Den TN wird kurz der Ablauf der Traumreise erklärt. Die TN suchen sich anschließend einen Platz im Raum und legen sich ruhig und bequem auf den Boden. Mit einer Klangschale wird der Start der Reise eingeleitet und es kehrt Ruhe unter den TN ein.

2. Vorlesen der Traumreise (20 min)

Der/die Bildungsreferent*in liest die Traumreise vor (s. Material 3). Dabei ist es wichtig, selbst entspannt zu sein, langsam vorzulesen und mit einer ruhigen und warmen Stimme zu sprechen. Zwischen den Sätzen sollten ausreichend lange Pausen eingelegt werden, damit genug Zeit ist, um Assoziationen zu entwickeln. Die Traumreise sollte nicht unterbrochen werden. Eine musikalische Untermalung ist empfehlenswert. Nach der Traumreise muss der/die Bildungsreferent*in darauf achten, dass alle vollständig zurückkommen und überprüfen, ob es allen gut geht und ob noch jemand ein wenig Zeit braucht, um die Reise vollständig abzuschließen. Bei Bedarf kann an dieser Stelle eine kurze Pause eingelegt werden.

3. Visualisierung der Zukunftsvisionen (15 min)

Die TN malen auf, wie ihre Zukunftsvisionen einer nachhaltigen Arbeitswelt aussehen könnten. Wenn alle Bilder fertiggestellt sind, können diese entweder kurz präsentiert oder als eigenes Werk mit nach Hause genommen werden. Eine weitere Möglichkeit ist es, die Bilder im Raum als Galerie aufzuhängen und die TN frei umher gehen zu lassen, um sich die Bilder nochmals in Ruhe anzuschauen.

4. Gemeinsame Reflexionsrunde (15 min)

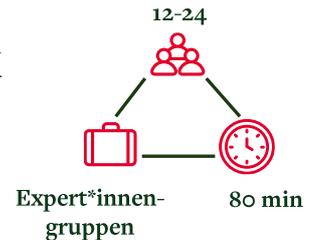
Nach der Präsentation der Visionen kommen die TN im Plenum zusammen und reflektieren ihre Visionen. Hier arbeiten die TN gemeinsame Elemente ihrer Vision einer nachhaltigen Arbeitswelt heraus und legen Widersprüche und Zielkonflikte offen. In einem Auswertungsgespräch kann die Frage diskutiert werden, für wie wahrscheinlich die TN die Verwirklichung ihrer Vision halten und was sie daran hindert, beziehungsweise wie sie realisiert werden könnten.

Tipps

- Für die Umsetzung der Methode ist es hilfreich, eine entspannte, meditative Seminarraumatmosfera zu kreieren. Dies gelingt, indem die TN von Anfang an auf Decken und/oder Kissen anstatt auf Stühlen sitzen, Kerzen angezündet werden und instrumentale Entspannungsmusik gespielt wird. Außerdem sollten Stifte und Papier zur Visualisierung der Visionen vorbereitet werden.
- Falls ein geeigneter separater Raum zur Verfügung steht, wird die Nutzung eines anderen Raums als der Seminarraum empfohlen. Dies erleichtert die Vorbereitung des Raums durch die Bildungsreferent*innen und ermöglicht den TN durch den Raumwechsel ein besseres Einlassen auf die Methode.
- Anstatt zu malen kann auch Bastelmaterial bereitgestellt werden, um die eigene Vision zu visualisieren.

Ökologische Gewerkschaftspolitik

Eine Vielfalt an Möglichkeiten



Kurzbeschreibung

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, wie eine sozial-ökologische Transformation durch Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene mitgestaltet werden kann. In dieser Methode setzen sich die TN mit existierenden Fallbeispielen ökologischer Gewerkschaftspolitik auseinander und lernen anhand dessen unterschiedliche Kategorien ökologischer Gewerkschaftspolitik kennen.

Ablauf

Zu Beginn erhalten die TN eine kurze Einführung in fünf Kategorien ökologischer Gewerkschaftspolitik. Hierzu reicht ein kurzer Vortrag. (5 min)

1. Abtauchen ins Fallbeispiel (20 min)

Die TN werden in drei gleich große Gruppen á 3-6 Personen eingeteilt. Jede Gruppe erhält zwei Fact Sheets (s. Material 4) zu einem Praxisbeispiel ökologischer Gewerkschaftspolitik. Die Gruppen bekommen den Auftrag, sich die Beispiele gemeinsam zu erarbeiten, sodass jede*r TN mit den Beispielen hinterher vertraut ist. Es kann der Hinweis gegeben werden, innerhalb der Gruppe zu besprechen, wie die zuvor präsentierten Kategorien ökologischer Gewerkschaftspolitik hier zutreffen.

2. Expert*innenphase (15-20 min)

Die TN werden aufgefordert drei neue Gruppen zu bilden. Ziel ist es, dass in jeder Gruppe ein*e Expert*in für jedes der Fallbeispiele vertreten ist. Aufgabe ist es nun, dass die TN sich gegenseitig die Fallbeispiele vorstellen und erläutern, warum welche Kategorien ökologischer Gewerkschaftspolitik jeweils auf die Beispiele zutreffen.

3. Gemeinsamer Austausch (15 min)

Die Gruppen werden aufgelöst und es finden sich alle im Plenum wieder zusammen. Jetzt ist Raum für Fragen und die Diskussion von Ergebnissen. Es kann z.B. die Frage gestellt werden, ob die TN konkrete Beispiele aus ihrem Betrieb kennen, die zu einer der Kategorien ökologischer Gewerkschaftspolitik passen, ob sie weitere Kategorien für wichtig halten, oder welche der Ebenen am herausforderndsten oder effektivsten in der Umsetzung sein könnte.

4. Festhalten der Ergebnisse (20 min)

Die Fact Sheets können abschließend an einer Wand unter dem Schlagwort *Ökologische Gewerkschaftspolitik* angebracht werden. Anschließend können die TN dazu aufgefordert werden, die Fact Sheets um eigene Beispiele zu erweitern und visuell festzuhalten (s. Material 12). Dabei kann es sich sowohl um bereits bekannte Projekte ökologischer Gewerkschaftspolitik handeln als auch um neue Ideen.



Ziel: Die TN bekommen Einblick in konkrete Beispiele ökologischer Gewerkschaftspolitik.



Material: Präsentation „Ökologische Gewerkschaftspolitik“ (Material 12), Artikel in agora42, Fact Sheets, Klebeband, Moderationskarten



Kompetenz: Zukunftsfähiges Denken, strategisches Denken



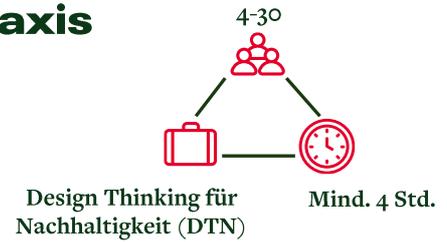
Lernzykluszuordnung: Visionsentwicklung

Tipp

- Zur Vorbereitung des Kurzinputs zur Kategorisierung ökologischer Gewerkschaftspolitik empfehlen wir den zusammenfassenden Artikel in agora42 zu lesen: [Ökologische Gewerkschaftspolitik](#)

Design Thinking

für eine nachhaltige betriebliche Praxis



Kurzbeschreibung

Mithilfe der Methode entwickeln die TN betriebliche Praxisprojekte zur Bearbeitung von Zielkonflikten, die auf die Bedürfnisse der Zielgruppen zugeschnitten sind. Dabei lernen die TN den Umgang mit komplexen Problemen unter Unsicherheiten. Ein Fokus liegt auf der Umsetzung der sozial-ökologischen Transformation auf betrieblicher Ebene.



Ziel: Die TN entwickeln ein betriebliches Praxisprojekt im Themenfeld Ökologie.



Material: Moderationskoffer, Flipcharts, Beamer, Präsentation, Kreativmaterial, Stellwände, Stehtische



Kompetenz: Strategisches Denken, interpersonale Kompetenz, Implementierungskompetenz, integrierte Problemlösungskompetenz



Lernzykluszuordnung: Experimentierphase

Ablauf

1. Vorstellung der Grundideen des Design Thinking (15 min)

Mithilfe einer Power Point Präsentation (s. Material 5) führen die Bildungsreferent*innen in das Konzept des Design Thinking für Nachhaltigkeit ein. Design Thinking ist ein Ansatz, der darauf abzielt, komplexe Probleme mit neuen Ideen zu lösen. Dafür werden kleine Gruppen gebildet, welche möglichst viele unterschiedliche Sichtweisen auf die Problemstellung darstellen können und damit an unterschiedlichen Lösungen für das gleiche Problem arbeiten. Die Gruppen arbeiten dann in wiederkehrenden Schleifen an drei Phasen: 1. Problem verstehen, 2. Problem lösen und 3. Lösung testen.

i. Problem verstehen

Hier geht es darum, ein genaues Verständnis von der Problemstellung zu bekommen: Was sind die Sichtweisen und Bedürfnisse der Personen, die mit diesem Problem zu tun haben? Was sind Hindernisse, die dazu führen, dass das Problem nicht gelöst wird? Vor welchen Zielkonflikten stehen die Personen? Die Problemstellung, welche angegangen werden soll und den Themenbereich dementsprechend eingrenzt, nennt man Design Challenge. Die Design Challenge beschreibt immer einen Zielkonflikt zwischen ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen. Sie sollte nicht zu konkret und nicht zu abstrakt gewählt werden und ist im Idealfall im Vorfeld mit relevanten Stakeholdern abgestimmt. Die Design Challenge wird passend zur Gruppe formuliert. Folgende Fragestellungen können zur Anregung dienen:

- Wie können wir den Umstieg auf E-Mobilität realisieren, ohne dass dies mit Personaleinsparungen einhergeht?
- Wie organisieren wir mobiles Arbeiten, um nicht-nachhaltige Pendelwege einzusparen, ohne dabei die betriebliche Mitbestimmung/den sozialen Zusammenhalt zu beeinträchtigen?
- Wie können wir klimafreundliche Mobilität zum Arbeitsplatz ermöglichen, ohne dass dies zu höheren finanziellen oder zeitlichen Kosten bei den Beschäftigten führt?

ii. **Problem lösen**

Hier werden ausgefallene und kreative Ideen gesammelt. Die Ideen werden dann sortiert, priorisiert und es wird gemeinsam eine mögliche Lösung in Form eines sogenannten Prototyps entwickelt, also eine möglichst konkrete, visuell dargestellte Projektidee. Ein Prototyp kann ein plastisches Modell, ein Rollenspiel oder etwas ganz anderes Kreatives sein. Er muss noch nicht perfekt sein, sollte aber die Idee anschaulich machen. Beispielsweise könnte dies eine Kooperationsvereinbarung zwischen einem Fahrradladen und dem Betrieb sein, welche vergünstigte Konditionen für die Wartung und Instandsetzung für private Fahrräder anbietet. Anregungen sind auch in der Methode *Ökologische Gewerkschaftspolitik* zu finden. Konkrete Beispiele für Prototypen finden sich hier: <https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/leistungen/ko-kreation-design-thinking>

iii. **Lösung testen**

Hier wird der Prototyp iterativ, also über mehrere Feedback-Schleifen hinweg, weiterentwickelt. Dabei wird geprüft, wie sich die Projektidee in der Praxis bewährt. Zum Beispiel können betroffene Personen interviewt werden, was sie von der Projektidee halten. Diese könnten einwenden, dass der ÖPNV oft unpünktlich ist und so die Mitarbeit einschränkt. Funktioniert eine Idee nicht, darf sie überarbeitet oder verworfen werden.

Der Ansatz läuft nicht linear ab und es gibt immer wieder Momente, an denen ein Schritt zurückgegangen werden muss, wenn noch nicht alles klar erscheint, und Dinge neu überlegt werden müssen.

Die Leitprinzipien

Design Thinking basiert auf folgenden Leitprinzipien¹:

1. Arbeite visuell – „Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“
2. Generiere viele Ideen – „Eine Vielzahl an Ideen erhöht die Wahrscheinlichkeit eines bahnbrechenden Einfalls“
3. Bestärke wilde Ideen – „Wer um die Ecke denkt, gewinnt“
4. Baue auf Ideen anderer auf – „Schlage Brücken und stelle neue Verbindungen her“
5. Bleib beim Thema – „Bleibe fokussiert bei deiner Problemstellung“
6. Habe keine Angst vorm Scheitern – „Jeder Irrtum öffnet neue Möglichkeiten“
7. Stelle Kritik hinten an – „Gib jeder Idee eine faire Chance – ausgewählt wird später“
8. Habe Spaß – „Kreativität ist Intelligenz, die Spaß hat“

2. Durchführen des Design Thinking Prozesses

Die Design Challenge (5 min)

Die Bildungsreferent*innen erklären, welche spezifische Design-Challenge (Zielkonflikt) im anstehenden Prozess bearbeitet werden soll. Hier geht es darum, dass die TN das Grundproblem verstehen und nachvollziehen können. Im Kontext ökologischer Gewerkschaftspolitik kann die Frage in ihrer Struktur wie folgt aufgebaut sein; sollte aber für den jeweiligen Kontext spezifiziert werden:

*Wie können wir die sozial-ökologische Transformation im Betrieb aktiv mitgestalten
und dabei Zielkonflikte zwischen Ökologie und Arbeit auflösen?*

Danach werden die TN in Kleingruppen von möglichst 5-6 Personen aufgeteilt. Diese bilden die Arbeitsgruppen für den weiteren Verlauf. Die Einführungen in die einzelnen Teile können jeweils im Plenum erfolgen, die Arbeit erfolgt ausschließlich in den Kleingruppen. Wichtig ist es die Kleingruppen möglichst divers zusammenzustellen, da diversere Gruppen erfahrungsgemäß kreativer sind.

¹Die Leitprinzipien sind u.a. angelehnt an die Leitprinzipien des Hasso Plattner Instituts (<https://hpi.de/school-of-design-thinking/design-thinking/hintergrund/design-thinking-prinzipien.html>).

Blicke hinter jedes Wort (15-20 min)

Im zweiten Schritt wird ein gemeinsames Problemverständnis entwickelt und die Design Challenge vertieft. Die Schlüsselwörter aus unserem Beispiel: *Sozial-ökologische Transformation, Betrieb* und *Zielkonflikte zwischen Ökologie und Arbeit* werden von den TN intensiv bearbeitet. Der Ablauf ist wie folgt:

1. Die TN bekommen Haftzettel ausgehändigt und schreiben zum ersten Wort (hier: *sozial-ökologische Transformation*) Stichwörter auf, die sie mit dem Wort verbinden. Danach kündigen die Bildungsreferent*innen den Wechsel zum zweiten Wort an (jeweils 1 Min. pro Wort).
2. Die Assoziationen werden nacheinander in der Gruppe geteilt und die Haftzettel werden an die Wand geklebt (5 min).
3. Die Bildungsreferent*innen bzw. eine Person aus der Kleingruppe fassen die Ergebnisse am Ende kurz zusammen und fragen ggf. ob den TN interessante Aspekte auffallen und es in der Kleingruppe Bedarf gibt die Design Challenge anzupassen.
4. Gegebenenfalls wird die Design Challenge für die Kleingruppe neu formuliert (5 min).

Die Entwicklung der Persona (ca. 45 min)

Im nächsten Schritt entwickeln die TN einen fiktiven, aber realitätsnahen Charakter, eine sogenannte Persona. Ziel dieser Übung ist es am Ende eine möglichst konkrete Projektidee zu entwickeln, die sich an den Bedürfnissen dieser Persona orientiert. Dabei kann die Persona sowohl ein*e typische*r Kolleg*in sein, die vor einem Zielkonflikt steht, dem sich die Kleingruppe annehmen möchte (z.B., dass sie gerne nachhaltig mobil wäre, zu ihren Arbeitszeiten aber keine Busse fahren). Ebenso kann die Persona aber auch eine typische Person aus dem Management sein, die eure Projektidee potenziell verhindern könnte (etwa, weil Busanbindungen zu teuer sind). Die Entwicklung der Persona geschieht in folgenden Schritten:

1. Die TN erhalten zunächst mittels der Präsentation (s. Material 5) eine kurze Einführung in die Idee der Persona-Entwicklung (5 min). Gemeinsam wird ein fiktiver Charakter, inkl. dessen Bedürfnissen, Ängsten und Motivationen, entwickelt. Für die konkrete Design Challenge ist also wichtig: Wen müssen wir überzeugen, um die sozial-ökologische Transformation im Betrieb zu gestalten? Wer könnte eine potentielle Zielgruppe für beispielsweise eine Kampagne oder ein anderes Praxisprojekt sein?
2. Die TN werden im Anschluss aufgefordert, sich in mögliche Persona-Charaktere hineinzusetzen (2 – 5 min) Das können auch Personen sein, die man lose kennt. Mit geschlossenen Augen können die TN sich z.B. vorstellen, wie die Person aussieht oder was sie in ihrer Freizeit macht.
3. Gemeinsame Entwicklung der Persona in der Kleingruppe (30 min):
Der/die Bildungsreferent*innen bzw. eine Person aus der Kleingruppe leitet ein Gespräch in der Gruppe, die gemeinsam eine Persona entwickeln soll. Grundlage dafür ist eine Vorlage (s. Material 6), die bei Bedarf auf eine Flipchart übertragen werden kann. Folgende Fragen sind für die Moderation des Gesprächs hilfreich:
 - Bestimmen von Rahmendaten: Wie heißt die Persona? Wie alt ist die Persona? Geschlecht? Beruf? Familienstand? Welche Stellung hat sie im Betrieb? Ist sie Gewerkschaftsmitglied?
 - Ein typischer Tag: Wann steht sie auf? Mit welchem Verkehrsmittel fährt sie zur Arbeit? Was macht sie auf der Arbeit? Wie gestaltet sie ihre Pausen? Was macht sie nach Feierabend?
 - Lebensstil: Isst sie vegan? Fährt sie Fahrrad? Fliegt sie in den Urlaub? Was macht sie, wenn sie abends nach Hause kommt? Ist sie (betriebs-)politisch engagiert?

Eine Person aus jeder Kleingruppe protokolliert die Persona-Entwicklung und hält zentrale Aspekte auf Haftzetteln fest.

Vertiefen der Persona (15 min)

Um die grobe Persona weiter zu definieren, werden die TN gebeten, anhand der folgenden Aspekte das Bild der Persona weiter zu schärfen:

- *Werte und Einstellungen:* Was ist der Persona wichtig im Leben? Wie steht sie zum Thema Nachhaltigkeit? Welche Emotionen verbindet sie damit?
- *Unsicherheiten und Zielkonflikte:* Welche Zielkonflikte begegnet der Persona im Arbeitsalltag? Welche Emotionen verbindet sie damit? Welche Unsicherheiten hat sie in Bezug auf Nachhaltigkeit?

Die Aufgabe der Bildungsreferent*innen ist es dabei, nachbohrende Fragen wie “Warum?” und “Was bedeutet das?” zu stellen, um das Setting immer konkreter werden zu lassen.

Ziele - Bedürfnisse - Hindernisse (25 min)

1. Die TN bekommen eine kurze Einführung in die Idee der Ziel-Bedürfnis-Hindernis-Triplets (5 min). Auf Basis der entwickelten Persona, identifizieren sie, welche Wünsche/Ziele, Bedürfnisse und Hindernisse diese in Bezug auf die Design Challenge hat.
2. Dafür erarbeiten die Kleingruppen die Wünsche/Ziele sowie die Bedürfnisse (z.B. Selbstverwirklichung, Anerkennung, Zugehörigkeit, Sicherheit etc.) und Hindernisse der Persona. Sollte ein Ziel mehrere Hindernisse haben, wird das gewichtigere ausgewählt. Als Struktur auf dem Flipchart kann eine Vorlage (s. Material 7) verwendet werden. Folgende Leitfragen unterstützen bei der Entwicklung:
 - a. Wünsche/Ziele: Wie will die Persona die sozial-ökologische Transformation auf der betrieblichen Ebene mitgestalten? Welche Rolle will sie dabei einnehmen? Was will sie konkret machen?
 - b. Bedürfnisse und Hindernisse: Was sind die Bedürfnisse und zugehörigen Hindernisse hinsichtlich ihrer Ziele? Warum verfolgt sie Ziel XY? Was hindert sie daran Ziel XY zu verfolgen?

Vorbereitung der Lösungsentwicklung (15 min)

1. Nun werden die Ziel-Bedürfnis-Hindernis-Triplets nach folgendem Muster in Fragen umformuliert: Wie können wir es [Persona] ermöglichen [was zu tun? (ZIEL)], um... [wozu? (BEDÜRFNIS)] ...ohne dass [HINDERNIS]? Ein Beispiel ist: Wie können wir den Chef der Betriebsmensa überzeugen, mehr vegane Gerichte in der Kantine einzuführen, um Anerkennung von seiner Tochter zu bekommen, ohne von seinem Vorgesetzten eingeschränkt zu werden? Die TN schreiben dafür für sich allein maximal 3 solcher Fragen, angelehnt an die Ziele-Bedürfnis-Hindernis-Triplets, auf 3 Karten (5 min).
2. Anschließend lesen alle reihum ihre beste Frage vor, pinnen sie an und ordnen sie auf einer Skala „Abstrakt-Konkret“ ein.
3. Abschließend werden die Fragen gemeinsam (bspw. Mithilfe von Punkten) priorisiert, die nicht zu konkret und nicht zu allgemein sind. Ziel ist, sich auf eine Frage festzulegen, mit der dann gemeinsam weitergearbeitet wird.

Ideenentwicklung mit dem Ideenturm (20 min)

1. Die Bildungsreferent*innen machen eine Überleitung zur neuen Phase, der Ideenentwicklung. (5 min)
2. Jede*r TN bekommt ein Arbeitsblatt (s. Material 8) ausgehändigt. Innerhalb von 3 Min. entwickelt jede*r TN individuell jeweils 3 Lösungsideen für die vorher festgelegte Fokusfrage und trägt sie in der ersten Zeile ein. Die Bildungsreferent*innen markieren Start und Ende der 3 Minuten mit einem Gong.
3. Anschließend geben die TN ihr Arbeitsblatt weiter. Sie haben 3 Minuten Zeit in den vorbereiteten Kästchen auf alle Ideen Feedback zu geben, zu ergänzen und weiterzuentwickeln. Nach 3 Minuten bekommen die TN ein Zeichen und reichen das Arbeitsblatt erneut weiter. Der Ablauf wird dreimal wiederholt, d.h. jede*r TN gibt Feedback auf die Ideen von 3 anderen Personen. In der 4. Runde vergibt die Person ein Hashtag, d.h. einen Namen für die Idee und schreibt diesen auf eine Karte. Die Bildungsreferent*innen sollten die TN zu einer “Ja, und...”-Haltung animieren, sodass sie die Ideen weiterspinnen, die sie auf dem Blatt vor ihrer*m Vorgänger*in lesen.

Feedback auf Ideenentwicklung (15 min)

Im nächsten Schritt werden die Ideen nach ihrem Innovationspotenzial und ihrer Umsetzbarkeit bewertet. Die Bildungsreferent*innen erstellen dazu eine vier-Felder Matrix mit den Feldern WOW (3), NOW (2), HOW (1), CIAO (0) zur Vergabe von 0-3 Punkten. Die Matrix besteht aus den Polen *leicht zu realisieren* vs. *schwierig zu realisieren* und *gewöhnlich* vs. *originell*. Im Feld WOW! werden Ideen eingeordnet, die sowohl einzigartig als auch einfach zu realisieren sind. NOW! Bedeutet, dass eine Idee sehr einfach umzusetzen ist, dafür aber nicht sonderlich originell ist. Bei HOW? werden Ideen einsortiert, die zwar äußerst innovativ sind, dafür aber nur schwierig zu realisieren sind. CIAO! betrifft dann die Ideen, die weder innovativ noch einfach umzusetzen sind. Die TN ordnen dann ihre Ideen in die vier Felder ein (5 min) und die Idee mit den meisten Punkten wird ausgewählt (5 min). Die ausgewählte Idee ist dann der Lösungsansatz, der im Folgenden konkret weiterbearbeitet wird.

Auf die Plätze, fertig, los: Prototyping! (45 min)

1. Im Plenum leiten die Bildungsreferent*innen in die Umsetzungsphase über (5 min). Hier sollen zu den ausgewählten Ideen nun Prototypen entwickelt werden.
2. Jede Gruppe erstellt nun einen Prototyp zu ihrer ausgewählten Idee. Dazu stehen den TN Bastelmaterialien zur Verfügung. Begleitende Fragen können sein: *Wie würde es aussehen die Idee umzusetzen? Wie würde das Ergebnis aussehen? Wie würde sich das anfühlen, wenn ihr die Projektskizze umsetzen würdet?* Die Umsetzung sollte möglichst fassbar/konkret sein. Beispiel: Material generieren, mit dem man zu Vorgesetzten gehen kann, um die Idee vorzustellen.
3. Im Idealfall vereinbaren die TN direkt konkrete nächste Schritte, wie sie den Prototypen im Nachgang an den Workshop in die Umsetzung bringen wollen.

Gallery Walk und Fish-Bowl Diskussion (15-60 min)

Die TN stellen ihre Prototypen kurz (max. 3 min) vor und erhalten Feedback durch die Gruppe. Anschließend bietet sich eine Fish-Bowl Diskussion (ca. 45 min) zu den Möglichkeiten ökologischer Gewerkschaftspolitik an. Mögliche Leitfragen könnten sein:

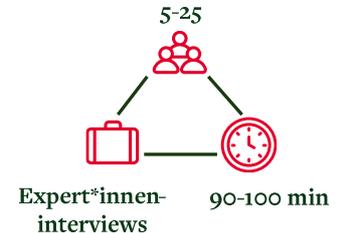
- Inwiefern zeigen die entwickelten Projekte Grenzen und Möglichkeiten einer ökologischen Gewerkschaftspolitik im Betrieb auf?
- Wie ist die Wirkung der Projekte hinsichtlich ökologischer Ziele einzuschätzen? Welche Projekte haben die positivste Wirkung?
- Was muss sich strukturell und organisatorisch ändern, damit die Projekte realisiert werden können?

Tipps

- Für die Vorbereitung des Raums braucht es pro Kleingruppe mind. 2 Stellwände/Wände und Stehtische. Materialien können auf die einzelnen Gruppen verteilt werden oder werden an einem zentralen Materialtisch zugänglich gemacht.
- Eines der Grundprinzipien von Design Thinking ist, dass die kreative Auseinandersetzung mit Problemen und Lösungen andere Teile des Gehirns anregt und damit neue Lösungsmöglichkeiten abseits der gängigen Denkwege eröffnet. Für die Bildungsreferent*innen ist es deshalb wichtig auch bei Widerständen der TN überzeugt zu bleiben und die TN zu motivieren, die vorhandenen Materialien zu nutzen und ins kreative Tun zu kommen.
- Eine Auflistung von möglichen Bastelmaterialien findet sich hier: <http://www.nachhaltigkeitsinnovation.de/Templates/basics.html>
- Sollten die TN keinen Zugang zu den englischen Begrifflichkeiten haben, wird empfohlen deutsche Alternativen zu verwenden.
- Design Thinking Prozesse können je nach Kontext und Ziel auch als Schnelldurchlauf in einer Stunde durchlaufen werden oder über mehrere Tage gehen. Varianten finden sich auf: <https://nachhaltigkeitsinnovation.de/>

Stories of Change

Wie der sozial-ökologische Wandel gelingen kann



Kurzbeschreibung

Diese Methode eignet sich für organisationale Lernprozesse. Die TN holen sich Feedback von Kolleg*innen und Gewerkschafter*innen zu ihren Ideen einer ökologischen Gewerkschaftspolitik. Dabei lernen sie, welche Ideen besonders wertgeschätzt werden. Zugleich lernt die Gewerkschaft auf diese Weise von ihren Mitgliedern.

Ablauf

1. Die eigene Story of Change (20 min)

Die TN erstellen zunächst Projektsteckbriefe (s. Material 9) ihrer Story of Change. Diese können zum Beispiel auf Basis des Prototyps der Methode *Design Thinking für eine nachhaltige betriebliche Praxis* entwickelt werden. Es sollte sich im Idealfall um Projektideen handeln, die die TN tatsächlich in ihrem betrieblichen Umfeld umsetzen möchten. Die Ideen müssen zu diesem Zeitpunkt noch nicht im Detail ausgearbeitet sein.

2. Kollegiale Beratung (20 min)

Die TN präsentieren ihre Story of Change den anderen TN des Workshops in Form eines Elevator Pitches (ca. 2-3 Minuten). Die Gruppe wählt drei bis fünf Geschichten aus, die sie am relevantesten für das Gelingen des sozial-ökologischen Wandels hält. Relevanz kann dabei sowohl in Form der Reichweite als auch der Umsetzbarkeit bestehen.

3. Weiterentwicklung der Story of Change (20 min)

Auf die ausgewählten Stories geben die TN im Rahmen eines World Cafés Feedback. Die Storyteller*innen notieren sich dabei das Feedback (s. Material 10) und entwickeln ihre Story auf Basis des Feedbacks gemeinsam mit den Gästen des World Cafés weiter.

4. Expert*innen-Feedback (20 min)

Die weiterentwickelten Stories of Change werden schließlich erneut als Pitch Expert*innen (z.B. Gewerkschaftssekretär*innen oder Betriebsrät*innen) vorgestellt. Die Expert*innen sollten in der Regel von einer höheren Hierarchie-/Entscheidungsstufe als die TN kommen, um organisationale Lernprozesse anzuregen. Diese können vorab eingeladen und/oder digital zugeschaltet werden oder erst durch die TN bestimmt werden, um dann entweder zu einem Folgetermin



Ziel: Die TN lernen, welche Projekte ökologischer Gewerkschaftspolitik innerhalb ihrer Gewerkschaft am meisten wertgeschätzt werden.



Material: Es kann hier sehr gut mit den Projektideen der Methode *Design Thinking für eine nachhaltige betriebliche Praxis* gearbeitet werden, Projektsteckbriefe, Feedbackbögen



Kompetenz: Strategisches Denken, Integrierte Problemlösungskompetenz, Implementierungskompetenz



Lernzykluszuordnung: Diffusion und Lernen

ihr Feedback zu den Stories of Change zu geben oder dieses schriftlich an die TN zu schicken (s. Material 11). Die Expert*innen wählen schließlich die vielversprechendste Idee aus. Auf diese Weise lernen die TN, welche Ideen in ihrer Organisation am meisten wertgeschätzt werden.

4. Abschluss (10-15 min)

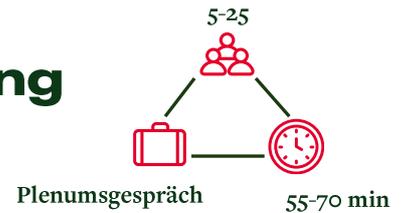
Sämtliche Stories of Change werden noch einmal von der Moderation kurz in Erinnerung gerufen. Die TN reflektieren darüber, welche Ideen weshalb ausgewählt wurden. Dabei besteht auch Raum über (scheinbare und reale) Grenzen gewerkschaftlichen Handelns zu diskutieren.

Tipps

- Im Idealfall werden die Expert*innen von den TN bestimmt und zu einem Folgetermin (online oder in Präsenz) eingeladen. Alternativ können die Expert*innen auch durch die Bildungsreferent*innen bereits zum Abschluss des Workshops eingeladen werden.
- Als weitere Feedback-Schleife kann auch Feedback durch Kolleg*innen im Betrieb eingeholt werden.
- Für die Feedback-Schleifen bietet es sich an kurze Videos zu den Stories of Change zu entwickeln. Siehe zum Beispiel: <https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/leistungen/ko-kreation-design-thinking>
- Die Methode orientiert sich an der *Most Significant Change Method*. Weiteres Material zu dieser Methodik findet sich hier: <https://europa.eu/capacity4dev/file/28239/download?token=1WZXyl9R>

Unsere nachhaltige Wertschöpfung

– Was nehme ich mit?



Kurzbeschreibung

Die Methode dient der Reflexion des Lernprozesses. Die TN machen sich bewusst, ob und inwiefern sich ihre Perspektiven auf das Spannungsverhältnis zwischen Arbeit und Ökologie verändert haben. Gemeinsam reflektieren sie, was sie als besonders wertvoll an dem gemeinsamen Lernprozess empfunden haben.



Ziel: Die TN reflektieren ihren Lernprozess.



Material: Papier und Stifte



Kompetenz: Integrierte Problemlösungskompetenz, inter- und intrapersonale Kompetenz



Lernzykluszuordnung: Diffusion und Lernen

Ablauf

1. Lerntagebuch (25 min)

- i. Die Bildungsreferent*innen geben zunächst einen Rückblick auf den Workshop. (5 min)
- ii. Anschließend erhalten die TN in Stillarbeit die Gelegenheit, ein Tagebuch zu schreiben bzw., wenn die Räumlichkeiten es zulassen, als Voicemail aufzunehmen oder jemanden aus dem Bekanntenkreis anzurufen und zu erzählen, was man aus dem Workshop mitgenommen hat (20 min).

Als Leitfragen können die Fragen aus der Methode *Ökologie im (Arbeits-)Alltag* dienen:

- Welche betrieblichen Zielkonflikte sind für dich zentral?
- Welche Unsicherheiten/Sorgen/Ängste begegnen dir im Zuge der sozial-ökologischen Transformation?
Wie erlebst Du diese Unsicherheiten im Alltag und wie gehst Du damit um?
- Was ist deine Vision einer nachhaltigen Arbeitswelt?
- Welche Rolle kommt Gewerkschaften und der Arbeitswelt im Transformationsprozess zu?

2. Plenumsgespräch (30-45 min)

In einem Plenumsgespräch werden die TN dazu eingeladen den Lernprozess gemeinsam zu reflektieren. Dabei kann zum einen diskutiert werden, ob und inwiefern sich Perspektiven auf das Spannungsverhältnis zwischen Arbeit und Ökologie im Zuge des Workshops verändert haben. Hierzu eignen sich die Leitfragen aus dem Lerntagebuch. Ebenso sollte eine Evaluation des Lernprozesses ermöglicht werden. Mögliche Fragen könnten hier lauten:

- Welche Aktivitäten, an denen ihr im Workshop teilgenommen habt, erscheinen Euch besonders sinnvoll?
- Welche konkreten Erkenntnisse habt ihr gewonnen? Welchen Zugang zu nützlichen Informationen oder Material habt ihr erhalten?
- Wie wird dieser Workshop eure gewerkschaftliche Praxis beeinflussen? Was wird durch diesen Workshop ermöglicht, was sonst nicht möglich gewesen wäre?
- Wie wird sich dies auf euer gewerkschaftliches Engagement auswirken? Wie wird dies zu eurer persönlichen/beruflichen Entwicklung beitragen?
- Wie wird dies zu den Zielen eurer Gewerkschaft bzw. eures Betriebs beitragen?
- Hat sich durch die Fortbildung euer Verständnis für das, was für gewerkschaftliche Arbeit wichtig ist, verändert?

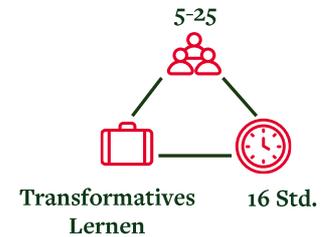
Tipp

- Weitere Informationen zur partizipativen Reflexion des Lernprozesses u.a. <https://www.wenger-trayner.com/wp-content/uploads/2021/09/Systems-Convening.pdf>

Workshop

Workshop: Wir bestimmen nachhaltig mit!

(Betriebs-)politisches Handeln in der sozial-ökologischen Transformation



Kurzbeschreibung

In dieser Methode wird exemplarisch aufgezeigt, wie die einzelnen Methoden dieses Methodenheftes sinnvoll zu einem Workshop zusammengestellt werden können. Die TN durchlaufen dabei den kompletten Zyklus transformativen Lernens und eignen sich die Schlüsselkompetenzen der Nachhaltigkeit an. Dies soll sie dazu befähigen sozial-ökologische Zielkonflikte im Betrieb transformativ aufzulösen.

Ablauf

1. Vorbereitung (ca. 2 Std.)

Zur Vorbereitung auf den Workshop werden den TN Materialien zur Selbstreflexion (s. Material 4) verschickt, um sie inhaltlich auf den Workshop vorzubereiten. Es empfiehlt sich zudem ein digitaler Kick-Off (ca. 1,5 Std.), in welchem den TN das Workshopkonzept und die Zielsetzung des Workshops nahegebracht wird. Hierzu empfiehlt es sich ein Schnelldurchlauf durch einen Design Thinking Prozess für Nachhaltigkeit durchzuführen (s. Material http://sustainable-innovation-playbook.de/templates_pdf/Basics_5_Schnelldurchlauf.pdf). Hierdurch werden die TN angeregt bereits im Vorfeld des Workshops über sozial-ökologische Zielkonflikte und konkrete Projektideen nachzudenken.

Tag 1

2. Einführung und Kennenlernen (30 min)

Die TN stellen sich reihum anhand folgender Fragen vor: "Ich heiße ... und arbeite bei ... als ... Bei der Gewerkschaft ... engagiere ich mich als ... In diesem Bereich ist mein Betrieb nachhaltig ... Hier hat mein Betrieb noch Nachholbedarf ... An diesem Workshop nehme ich teil, weil ...". Anschließend wird den TN die Agenda des Workshops vorgestellt.

2. Problemanalyse (3,5 bis 4 Std.)

Die Methoden der Problemanalyse bauen aufeinander auf. Zunächst werden im Rahmen der Methode *Wo stehst du in der sozial-ökologischen Transformation? – Ein Soziogramm* Perspektiven auf Nachhaltigkeit offengelegt und reflektiert (15-20 min). Die Methode dient zudem der Auflockerung und zum Kennenlernen. Daran schließt sich die Methode *Ökologie im (Arbeits-)Alltag – Eine Bestandsaufnahme* an (60 min). Hierbei setzen sich jeweils zwei TN intensiv mit ihrer Selbstreflexion zu Ökologie im (Arbeits-)Alltag auseinander. Über den weiteren Prozess erlangen die TN ein gemeinsames Problemverständnis sozial-ökologischer Zielkonflikte im Betrieb und den damit einhergehenden Unsicherheiten.



Ziel: Die TN lernen sozial-ökologische Zielkonflikte im Betrieb transformativ aufzulösen.



Material: Papier und Stifte



Kompetenz: Systemisches Denken, Normatives Denken, Zukunftsorientiertes Denken, Strategisches Denken, Implementierungskompetenz, Integrierte Problemlösungskompetenz, inter- und intrapersönale Kompetenz



Lernzykluszuordnung: Problemanalyse, Visionsentwicklung, Experimentierphase, Diffusion und Lernen

Nach einer Pause findet mittels der Methode *Zielkonflikte zwischen Arbeit und Ökologie – Eine szenische Bearbeitung* (2 Std.) eine intensive Auseinandersetzung mit ausgewählten sozial-ökologischen Zielkonflikten statt, in denen sich die TN befinden. Dabei wird mit der Methode des Forumtheaters gearbeitet.

3. Visionsentwicklung (2,5 Std.)

Auf das Forumtheater folgt zunächst eine längere Pause. An die intensive Auseinandersetzung mit sozial-ökologischen Zielkonflikten schließt sich mit der Methode *Träum dir deine nachhaltige Arbeitswelt!* eine entspannte Einzelarbeitsphase an (60 min). Im Rahmen dieser entwickeln die TN ihre Vision einer nachhaltigen Arbeitswelt. Nachdem sie ihr eigenes Bild vor Augen haben, wird sich in der Methode *Ökologische Gewerkschaftspolitik – eine Vielfalt an Möglichkeiten* mit konkreten Projekten ökologischer Gewerkschaftspolitik auseinandergesetzt (80 min). Über Best-Practice-Beispiele setzen sich die TN mit möglichen betrieblichen Strategien für eine nachhaltige Entwicklung auseinander. Dies dient als Anregung für die folgende Experimentierphase.

Tag 2

4. Experimentierphase (4 Std.)

Im Rahmen der Experimentierphase durchlaufen die TN einen *Design Thinking Prozess für eine nachhaltige betriebliche Praxis* (4 Std.). Im Rahmen dieses Prozesses entwickeln die TN zahlreiche eigene Ideen für betriebliche Veränderungsprojekte, die einen positiven Beitrag zu Bearbeitung sozial-ökologischer Zielkonflikte leisten können. Am Ende arbeiten die TN eine Idee zu einem konkreten Prototyp aus.

5. Diffusion und Lernen (2,5 bis 3 Std.)

In der Phase Diffusion und Lernen wird der Lernprozess gemeinsam reflektiert. In der Methode *Stories of Change – Wie der sozial-ökologische Wandel gelingen kann* werden auf Basis der Prototypen kurze Geschichten des Wandels entwickelt, die den anderen TN sowie externen Expert*innen präsentiert werden (90 - 100 min). Die TN erhalten Feedback auf ihre Geschichte und lernen auf diese Weise, welche Geschichten von ihrer Organisation und ihren Kolleg*innen wertgeschätzt werden. Abschließend wird mit der Methode *Unsere nachhaltige Wertschöpfung – Was nehme ich mit?* (55 - 70 min) der Lernprozess als solches gemeinsam reflektiert: Was nehmen die TN aus dem Workshop mit? Wie haben sich ihre Perspektiven auf sozial-ökologische Zielkonflikte ggf. verändert?

Tipps

- Der Workshop kann in zwei Tagen durchgeführt werden. Es empfiehlt sich jedoch mehr Zeit einzuplanen. Dies ermöglicht zum einen mehr Schleifen im Design Thinking Prozess, mehr Durchläufe des Forumtheaters, mehr Partner*innenarbeit in der Problemanalyse und vor allem auch mehr Pausen, um die gemachten Eindrücke zu verarbeiten. Zum anderen empfiehlt es sich je nach Kenntnisstand und Bedarf Zeit für fachliche Inputs durch die Bildungsreferent*innen oder externe Referent*innen einzuplanen.
- Weitere Informationen finden sich auf www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de

Arbeitsmaterial

Material 1

Ökologie im Alltag – Eine Bestandsaufnahme

Liebe*r Teilnehmer*in,

du steckst gerade mitten in der Workshop-Vorbereitung. Vielen Dank, dass Du Dir 1-2 Stunden Zeit hierfür nimmst! Bitte bring Deine ausgefüllten Bögen ausgedruckt zum Workshop mit! Dankeschön!

Wir haben etwas vorbereitet: Es stehen vier kleine Aufgaben vor Dir, die Dir das Thema des Workshops schon einmal näherbringen sollen. Dieses lautet: „Wie können Gewerkschafter*innen im Betrieb die sozial-ökologische Transformation aktiv gestalten und dabei Nachhaltigkeitsdilemmata auflösen und Unsicherheiten der Beschäftigten auffangen?“

Wir wollen das von Dir ausgefüllte Material in den Workshop tragen und damit weiterarbeiten.

Falls Du Fragen hast, melde Dich einfach per E-Mail bei ..., die den Workshop durchführt.

Viel Freude beim Ausfüllen,
Dein*e Seminarleiter*innen

Material 2¹

Ökologie im Alltag – Eine Bestandsaufnahme

Aufgabe 1

Welchen Aussagen zu Nachhaltigkeit stimmst du zu?

Unten findest du Aussagen zum Thema Nachhaltigkeit.

Kreuze an, wieviel Zustimmung (+) bzw. wieviel Ablehnung (-) du bei den einzelnen Aussagen empfindest.

Aussage	-	+
a) Vor den Folgen des Klimawandels habe ich Angst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Es macht mich wütend, wenn ich sehe, dass Deutschland seine Klimaschutzziele verfehlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich habe den Eindruck, dass Umweltschützer*innen meine Lebenssituation nicht nachvollziehen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ich halte Preiserhöhungen nicht für das richtige Mittel zum Klimaschutz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Der Erhalt von Arbeitsplätzen ist wichtiger als der Klimaschutz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Falls es für die vom Strukturwandel betroffenen Arbeitsplätze keine passenden Alternativen gibt, sollten diese möglichst lange erhalten werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ich bin mir sicher, mit guter Technik werden wir das Problem des Klimawandels lösen, ohne dass wir unsere Lebensweise grundlegend ändern müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Ich glaube, dass mein individuelles Verhalten zur Veränderung der gegenwärtigen Lage wenig bewirken kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹ In Anlehnung an: <http://www.nachhaltigkeitsinnovation.de/Templates/basics.html>

Aufgabe 2

a) Wie nachhaltig ist mein Handeln in meinem betrieblichen und privaten Umfeld?

Hier gelingt mir ökologisch nachhaltiges Verhalten:

Hier verhalte ich mich nicht ökologisch nachhaltig:

b) Gründe für umweltschädliches Verhalten

Bitte denke darüber nach, weshalb nachhaltiges Handeln oft so schwerfällt.

Betriebliche Gründe:

Gesellschaftliche Gründe:

Aufgabe 3

Was denken deine Kolleg*innen zum Thema Ökologie im Arbeitsalltag?

Zur Vorbereitung auf unseren Workshop möchten wir dich dazu einladen, eine*n Kolleg*in zu den Zielkonflikten zwischen Ökologie und Arbeit zu interviewen. Falls du gerade keine*n Kolleg*in ansprechen kannst oder möchtest, kannst du diese Fragen auch für dich allein reflektieren².

Frage 1: Wie ökologisch ist das, was du in deinem Arbeitsalltag herstellst/ leistest?

Bei Bedarf können folgenden Nachfragen gestellt werden:

- a) Wird ein nachhaltiges Produkt oder eine nachhaltige Dienstleistung angeboten? (z.B. Angebot eines Reparaturservices)
- b) Schadet oder nutzt deine Arbeitsweise der Umwelt? (z.B. Dienstreisen mit dem Auto)
- c) Sind die Produktionsprozesse des Betriebs ressourcenschonend? (z.B. Kreislaufwirtschaft)
- d) Ermöglichen die Arbeitsbedingungen eine nachhaltige Lebensweise? (z.B. durch Homeoffice)

² Die Wissenschaftlerin Katharina Bohnenberger unterscheidet zwischen „grünen“, „gemischten“ und „braunen“ Jobs. Sie schaut sich dabei 4 verschiedene Aspekte der Erwerbsarbeit an, diese können dir hier zur Orientierung dienen.

Frage 2: Fallen dir Bereiche in deinem Arbeitsalltag auf, die ohne große Umstände nachhaltiger gestaltet werden könnten? (etwa Mobilität, Abfall, Energieeffizienz, Ernährung etc.)

Frage 3: Wenn du über die stattfindende Veränderung der Arbeitswelt nachdenkst, was verunsichert dich oder bereitet dir Angst?

Frage 4: Ist das Arbeitsklima bei euch dazu geeignet Veränderungen einzuleiten? Wie steht es um die Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten?

Material 3

Träum' dir deine nachhaltige Arbeitswelt!

Entspannung

Mach es dir bequem und schließe die Augen, wenn du Lust hast. Du liegst ganz ruhig und bequem auf der Erde, die Arme liegen neben Deinem Körper, die Beine liegen ausgestreckt und leicht auseinander. Wenn Gedanken kommen, lasse sie an dir vorbeiziehen, sie sind jetzt gleichgültig, Du brauchst sie jetzt nicht.

Es ist schön, dass jede und jeder einzelne von euch hier bei uns in dem Raum ist und diese Reise mitgestaltet. Um auf diese Reise zu gehen, wird unser Körper schwer.

Wandere mit deiner Aufmerksamkeit in deine Beine, entspanne sie, und spüre den Untergrund. Spüre deinen ganzen Körper schwer auf dem Boden. Deine Beine, deine Arme und deine Schultern lassen los.

Auch Dein Kopf liegt schwer auf dem Boden, die Stirn und die Wangen sind ganz locker und entspannt.

Fokussiere dich nun auf deinen Atem: Atme tief durch deine Nase ein und durch den Mund wieder aus ... Noch einmal tief ein und wieder aus ... dein Atem geht ruhig und gleichmäßig ... du bist ganz ruhig und entspannt ...

Du schwebst, du bist ganz leicht ... Ruhe ist in dir – eine große Ruhe, die du im ganzen Körper spürst.

Hauptteil

Nun lade ich Dich auf eine Zeitreise ein. Wir begeben uns auf eine Reise in die Zukunft. Du landest an einem Ort, den du gut kennst: Es ist dein Arbeitsplatz, der Ort, an dem du tagtäglich bist. Doch wir sind nicht mehr im Jahr 20xx. Du bist 20 Jahre in die Zukunft gereist. Es ist eine Zukunft, in der wir Menschen längst einen Weg gefunden haben, solidarisch und in Einklang mit der Natur zu leben. Du als Beschäftigte*r / Gewerkschaftsmitglied / Betriebsrat/Betriebsrätin / Personalrat/Personalrätin [anpassen je nach TN-Gruppe] hast dabei eine wichtige Rolle inne.

[Arbeitsplatz – Aktivitäten und Instrumente]

Schau dich um an deinem nachhaltigen Arbeitsplatz: Alles ist irgendwie anders, aber doch vertraut. Vielleicht riecht es anders, oder du nimmst andere Farben wahr. Aber schau genauer hin: Was siehst du? Wie hat sich dein Arbeitsplatz verändert? [Pause] Was sind die Aufgaben, denen du nachgehst? [Pause] Welche Materialien, Rohstoffe, Instrumente, Werkzeuge brauchst du bei deiner Arbeit? [Pause] Mit wem arbeitest du zusammen? [Pause]

[Arbeitsplatz: Kolleg*innen und Genoss*innen]

Du drehst dich um und erblickst zwei Kolleg*innen, die sich unterhalten. Wie ist deine Beziehung zu ihnen?

[Pause] Was sind die Themen, über die sie sprechen? [Pause]

Auf einer Pinnwand in der Ecke stehen die Leitsätze für eure Arbeit in der Gewerkschaft. Wie lauten diese?

[Pause] Was sind die nächsten Aktionen in eurer Betriebsgruppe, die ihr plant? [Pause]

[Unternehmen und Produkte]

Du bist stolz, dass du für deinen Arbeitgeber arbeiten kannst. Wie hat sich verändert, was dein Arbeitgeber tut? [Pause]

Welche Dienstleistungen bietet er an und welche Waren produziert er, und welche nicht mehr? [Pause]

Was sind die nächsten Innovationen, die bald in die Realität umgesetzt werden sollen? [Pause]

Du gehst zur Betriebsversammlung: Dein Chef stellt den Nachhaltigkeitsbericht vor. Auf welchen Fortschritt in den letzten Jahren bist du besonders stolz? [Pause]

[Gute Arbeit, gutes Leben]

Allmählich bekommst du Hunger. Wo gehst du hin? Was gibt es heute zu essen? [Pause]

Der Arbeitstag neigt sich langsam dem Ende zu und du packst deine Sachen. Du schaust auf die Uhr: Wie viel Uhr ist es jetzt?

[Pause] Mit welchem Verkehrsmittel trittst du den Weg nach Hause an? [Pause]

Zuhause erwartet dich deine Familie, oder vielleicht triffst du Freunde in der Stadt. Was halten sie von deiner Arbeit? [Pause]

Langsam wird es Zeit, wieder in die Gegenwart zurückzukehren. Du fängst an langsam deine Körperteile zu bewegen und merkst, dass du wieder auf dem Boden im Jahr 20xx liegst. Du bist wieder hier, bei uns im Raum, komm langsam wieder bei uns an und willkommen zurück!

Material 4

-

Factsheets

Factsheet Nr. 1

Belegschafts- genossenschaft für Solarenergie



Produktion durch Sonnenstrom ökologisch gestalten!

Im Volkswagen Werk Emden wird durch Betriebsrät*innen der IG Metall die erste Belegschafts-genossenschaft für Solarenergie gegründet. Die Beschäftigten sowie ihre Familienangehörigen können der Genossenschaft beitreten: Sie finanzieren durch ihren Anteil die Photovoltaikanlage (PV) auf den Dächern des Werks und bekommen dafür im Gegenzug Rendite.

Damit leisten sie einen Beitrag zur Solarenergieproduktion im eigenen Unternehmen und können gleichzeitig Kapital nachhaltig anlegen. Außerdem unterstützen sie die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens durch eine wachsende Unabhängigkeit von künftigen Strompreiserhöhungen.

Die Solarstromanlage ist heute eine der größten Solaranlagen einer Belegschafts-genossenschaft in Europa. Sie speist jedes Jahr den Strom von rund 225 vier-Personen-Haushalten in das bilanziene Stromnetz. Die Pacht-dauer der Dachflächen beträgt 25 Jahre mit der Option einer fünfjährigen Verlängerung, die Nutzung der PV-Anlagen ist somit bis mindestens 2032 möglich.



Weg zur Belegschaftsgenossenschaft

1990er	Errichtung von zwei Windkraftanlagen in der Nähe des VW-Standorts Emden, finanziert durch Eigenkapital einer Gruppe von 14 Gewerkschafter*innen um die Betriebsräte Martin Refle und Konrad Kruse
Frühjahr 2008	Martin Refle und Konrad Kruse initiieren die Gründung einer Belegschaftsgenossenschaft mit Unterstützung der IG Metall-Fraktion des Betriebsrates in Emden
Frühjahr 2008	Unterstützung bei der Bewältigung formaler Angelegenheiten durch den Genossenschaftsverband Weser-Ems
Juli 2008	Gründung der Genossenschaft und Errichtung der ersten PV-Anlage im November
2009 & 2017	Installation weiterer PV-Anlagen



Ökologische Gewerkschaftspolitik

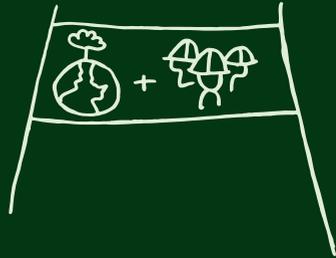
- **Mitbestimmung:** Gründung einer betriebseigenen Genossenschaft
- **Nachhaltige Produkte und Produktion:** Produktion von nachhaltigem Strom durch Solarenergie

Mehr Quellen und weiterführende Infos gibt es hier:

www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de

Factsheet Nr. 2

Neue Kooperationen für Transformation



Fridays for Future und ver.di für einen attraktiven öffentlichen Verkehr!

Die Klimabewegung Fridays for Future (FFF) und Gewerkschafter*innen von ver.di setzen sich gemeinsam für einen Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs und bessere Arbeitsbedingungen ein. Beide haben erkannt, dass sie gemeinsam stärker sind. In ihrer Kooperation lernen sie, die Schnittmengen ihrer Ziele zu identifizieren und stark zu machen.

Im ersten Schritt waren das Ergebnis über 30 gemeinsame Aktionen im Rahmen der bundesweiten Tarifrunde für die kommunalen ÖPNV-Unternehmen (TV-N) 2020. Dazu gehören z.B. eine Menschenkette um das Hamburger Rathaus aus Klimaaktivist*innen und Bus- und Bahnfahrer*innen. Zentral waren außerdem die gemeinsamen Streiktage im September 2020, an denen bundesweit Kundgebungen stattfanden und große Städte durch Fahrer*innen-Streiks lahmgelegt wurden.

Zur Planung der konkreten Aktionen etablierten sich lokale und regionale Gruppen aus Vertreter*innen der Klimabewegung und der ver.di-Fachgruppe Busse und Bahnen. Auftakt hierfür war eine bundesweite Vernetzungsveranstaltung. Seither wird in regelmäßigen Videokonferenzen in einem kleinen Kreis die bundesweite Koordination gewährleistet. Dazu kommen offene Online-Termine, in denen sich die Klimaaktivist*innen und die Betriebsaktiven bundesweit vernetzen und kennenlernen können.



Meilensteine der Allianzbildung

2019	Gründung der FFF-Arbeitsgruppe Gewerkschaftsdialog mit dem Ziel, gemeinsame Interessen der Klima- und <i>Gewerkschaftsbewegung</i> zu identifizieren
2020	Bundesweites FFF-Treffen legt Grundstein für die gemeinsame Allianz, zwei Busfahrerinnen berichten dort über die geplanten Streiks für einen bundesweiten Tarif im Nahverkehr (TV-N)
2020	Austausch mit ver.di ergibt eine gemeinsame Vision für ein Bündnis: Die Kampagne TV-N wird über ein Jahr von FFF begleitet
2021	ver.di, FFF und weitere zivilgesellschaftliche Akteur*innen gründen das Bündnis <i>ÖPNV braucht Zukunft</i>
2022	Bundesweite Veranstaltung des Bündnisses als Auftakt zu weiterer Zusammenarbeit mit Blick auf die bevorstehende Tarifrunde 2024
Heute	Das Bündnis ist Wegbereiter für weitere Allianzen, wie z.B. die Kooperation von ver.di, FFF und dem Bündnis <i>#unteilbar</i>



Ökologische Gewerkschaftspolitik

- **Allianzen:** Kooperation mit Umweltbewegung für gemeinsame Ziele

Mehr Quellen und weiterführende Infos gibt es hier:
www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de



Factsheet Nr. 3

Lucas-Plan: Konversion des Geschäftsmodells



Partizipativ-demokratische Konversion von unten

Die Belegschaft von Lucas Aerospace, einem britischen Rüstungsunternehmen, gründet Anfang der 1970er Jahre ein Komitee, an dem Mitarbeitende aus 17 Fabriken und 12 unterschiedlichen Gewerkschaften beteiligt sind. Es setzt zunächst gewerkschaftliche Maßnahmen wie Dienst nach Vorschrift und Überstunden-Boycott ein, um geplanten Entlassungen entgegenzuwirken und ist damit erfolgreich. Als in den 1979er Jahren erneut Entlassungen drohen, setzen sich in Belegschaftsversammlungen Ingenieur*innen, Techniker*innen und Facharbeiter*innen zusammen und entwickeln basierend auf ihrer gemeinsamen Expertise 150 Produktprototypen im Bereich medizinischer Produkte, aber auch alternativer Energiequellen und Mobilitätsangebote. Diesen Plan legt das Komitee der Unternehmensleitung vor.

Die Konversionsideen wurden in letzter Instanz nicht umgesetzt, dennoch gilt das Projekt heute als vorbildliches Beispiel für den Versuch einer partizipativ-demokratischen Konversion von unten, welches die Beschäftigten als Expert*innen in die Gestaltung alternativer Produktionsmöglichkeiten einband.



Geschichte des Lucas-Plans

1970er	Krise der britischen Industrie, durch wirtschaftliche Einbrüche und Kürzungen der Rüstungsausgaben drohen dem britischen Rüstungskonzern Massentlassungen
Frühe 1970er	Gewerkschafter*innen verbünden sich und gründen das Lucas Aerospace Combine Shop Stewards Committee
1975	Das Komitee wendet sich an 180 Wissenschaftler*innen, um zu erfahren, wie sie ihre Fähigkeiten und Ressourcen für das Gemeinwohl einsetzen können, es gibt kaum Reaktionen der Wissenschaftler*innen
1975	Belegschaften beginnen mit Planung der Produktion, es werden 150 Prototypen alternativer Produktionsmöglichkeiten entworfen
1976	Veröffentlichung des Plans, dann Ablehnung des Plans durch das Management



Ökologische Gewerkschaftspolitik

- **Mitbestimmung:** Bildung eines Komitees
- **Nachhaltige Produkte und Produktion:** Entwicklung eines Plans zur Produktion von alternativen Produkten (Lucas-Plan)

Mehr Quellen und weiterführende Infos gibt es hier:
www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de

Factsheet Nr. 4

Ein Planungsausschuss als Innovationslabor



Mit dem Werksfahrrad in Richtung Klimaneutralität

Im Mercedes Werk Sindelfingen bringt der Betriebsrat Damir Brasnic Führungskräfte und Sachbearbeiter*innen in Form eines Planungsausschusses im Bereich Logistik gezielt an einen Tisch, um speziell die Bereiche Mobilität und Gebäudesanierung nachhaltig zu planen. Im Fokus steht für den Ausschuss die Umstellung des Werkverkehrs. Im Zuge des Unternehmensziels, die interne Produktion bis 2022 klimaneutral zu gestalten, um bis 2039 eine klimaneutrale Neuwagenflotte zu produzieren, sind nämlich zahlreiche Veränderungen zu erwarten, vor allem auf Planungs- und Logistikebene. Ein erzielter Erfolg ist die Bereitstellung eines kostenlosen Feinstaubtickets für Pendler*innen, das genutzt werden kann, wenn die Feinstaubbelastung in der Region Stuttgart einen Grenzwert übersteigt und Mitarbeitende zur Nutzung des ÖPNV motivieren soll. Die Tickets werden durch das Unternehmen finanziert.

Der Betriebsrat möchte erreichen, dass mehr Beschäftigte in die Ausschussarbeit eingebunden werden. Dort können sie ihre Ideen zur Umgestaltung einbringen, damit diese in die Entscheidungen des Unternehmens einfließen können.



Ideen & Maßnahmen zur nachhaltigen Umstrukturierung des Unternehmens durch den Planungsausschuss

- Erweiterung des internen Werkverkehrs um Radverkehr mit frei verfügbaren Dienstfahrrädern für alle Mitarbeitenden
- Anpassung der an LKW und PKW orientierten Parkplatzinfrastruktur an E-Bikes mit der Bereitstellung von Ladesäulen
- Separate Fahrradeingänge zum Werk & Fahrradworkshops auf dem Gelände
- Umstellung des Busverkehrs auf dem Gelände von extern betriebenen Firmen zu einem Shuttle-on-demand-Betrieb durch Elektrobusse
- Kostenloses Feinstaubticket für Pendler*innen



Ökologische Gewerkschaftspolitik

- **Mitbestimmung:** Einbringen der Ideen der Beschäftigten in den Planungsausschuss
- **Nachhaltige Arbeitsbedingungen:** Ökologische Transformation der Werkinfrastruktur

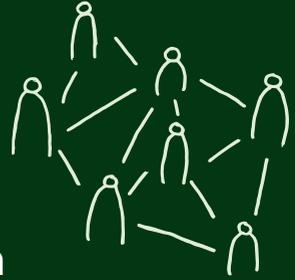
Quelle: Ingeborg Wahle 2022,

<https://www.mitbestimmung.de/html/planungs-und-umweltausschuss-als-20800.html>

Mehr Quellen und weiterführende Infos gibt es hier:

www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de

Regionale Transformationsplattform



Think Global, Act Local

Der Betriebsrat des Elektrostahlherstellers Georgsmarienhütte GmbH erhält durch Stephan Soldanski, den ersten Bevollmächtigten der IG Metall Osnabrück, Unterstützung dabei, die nachhaltige Stahlproduktion in der Region zu verankern. Soldanski etabliert dazu eine regionale Plattform zur Vernetzung der Betriebsräte in der Region. Sie bietet Raum für Austausch und dient dazu, gemeinsam Fragen diskutieren zu können, die sich im Zuge einer Transformation für viele Unternehmen und Betriebsrät*innen stellen. Dadurch wird die Umgebung und Region mit einbezogen, um beispielsweise unternehmensübergreifend eine erweiterte Energie- und Wasserstoffinfrastruktur für nachhaltige Produktion zu schaffen und Fachkräfte durch gute Arbeit in der Region zu halten.



Ansatzpunkte der regionalen Plattform

- Unternehmensübergreifende Wirtschaftskreisläufe
- Infrastruktur für nachhaltige Technologie für die Unternehmen der Region (z.B. Wasserstoff-, Windkraft- und Solartechnologie)
- Erweiterung des Industrieumfelds, um Fachkräfte zu binden



Ökologische Gewerkschaftspolitik

- **Allianzen:** Vernetzungsplattform für regionales Handeln in der Transformation
- **Nachhaltige Produktion:** CO₂ reduzierte Stahlproduktion durch Elektrolichtbogenöfen

Quelle: Ingeborg Wahle 2022,

<https://www.mitbestimmung.de/html/gruner-stahl-zukunftsentwicklung-in-21460.html>

Mehr Quellen und weiterführende Infos gibt es hier:

www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de



Factsheet Nr. 6

Mitbestimmung für Nachhaltigkeit bei Katjes



Blühende Ideen aus der Belegschaft

Im Unternehmen Katjes ist die Betriebsratsvorsitzende Yvonne van Honk in das ehemalige betriebliche Vorschlagswesen involviert, welches heute in Form des “Ideengarten” als nachhaltige Form des Vorschlagswesens etabliert ist: Für jeden der inzwischen rund 60 nachhaltigen Vorschläge pro Jahr, die von Beschäftigten eingebracht werden, wird eine Maßnahme zum Natur- und Umweltschutz umgesetzt. Hierdurch kann bspw. eine Nützlingswiese entstehen oder dazu beigetragen werden, Streuobstwiesen auf der Schwäbischen Alb zu erhalten.

Der Betriebsrat ist außerdem Teil eines Nachhaltigkeitsteams, in welchem es seine besondere Aufgabe ist, die Anliegen der Beschäftigten einzubringen. Zusammen mit Vertreter*innen aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens gibt das Team maßgeblich die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens vor. Es führt “Hot-Spot-Analysen” durch, in denen die Wertschöpfungsketten im Hinblick auf Rohstoffe, Produktionsprozesse oder Verpackungen analysiert werden.



Nachhaltige Vorschläge der Belegschaft und Auszubildenden

- Einsparung von Plastikbechern: Seit 2017 werden jährlich 144.000 Einwegbecher eingespart und für alle Mitarbeitenden eine personalisierte Trinkflasche zur Verfügung gestellt
- Anbieten von Obst für die Belegschaft: zwei mal pro Woche beliefern regionale landwirtschaftliche Betriebe alle Katjes Standorte mit kostenlosem Obst
- Initiierung von regelmäßigen Sammelaktionen in der Belegschaft: z.B. alte Handys recyceln, um Rohstoffe zu sparen oder alte Schulrucksäcke recyceln, die an ein Sozialkaufhaus gespendet werden



Ökologische Gewerkschaftspolitik

- **Mitbestimmung:** regelmäßige Mitarbeiter*innenbefragung, Ideengarten
- **Bildung:** Nachhaltigkeit als etabliertes Thema in Ausbildung, finanzielle Förderung von Azubi-Projekten zu sozial und ökologischer Nachhaltigkeit durch das Unternehmen

Quelle: Ingeborg Wahle 2022,

<https://www.mitbestimmung.de/html/nachhaltigkeit-kern-des-katjes-spirit-21102.html>

Mehr Quellen und weiterführende Infos gibt es hier:

www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de

Material 5

Design Thinking - Einführung

Komplexe Probleme mit Kreativität lösen



Design Thinking Phasen

Design Thinking ist eine **strukturierte, interaktive** Methode zur Entwicklung **nutzerzentrierter** Innovationen.



Phase 1 Problem verstehen

Jede Gruppe versteht das Problem und erstellt eine Persona

Kleingruppen bilden

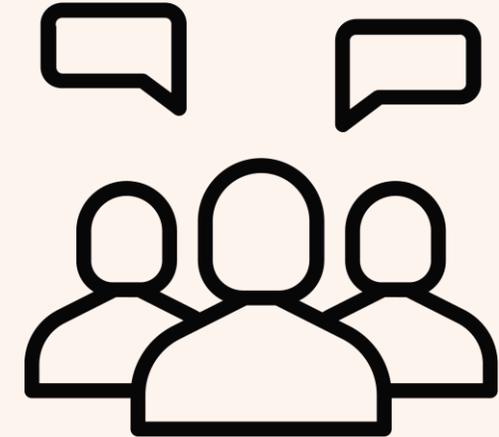
- Möglichst divers
- Gruppen arbeiten separat

Infos über Problem sammeln

- Alle auf einen Nenner bringen
- Ideen sammeln und reflektieren

Persona kreieren

- Repräsentiert wichtigste Probleme
- Konkrete Problemstellung der Persona formulieren



Phase 2 Problem lösen

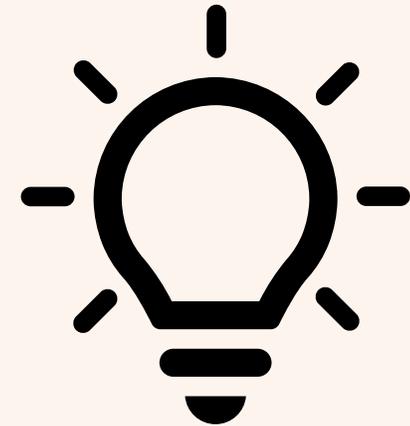
Lösungsideen sammeln und Prototyp kreieren

Brainstorming

- Ausgefallen, kreativ und utopisch
- Punkte sortieren und priorisieren

Prototyp kreieren

- Einfache Problemlösung
- Nicht perfekt
- Grafisch



Phase 3 Lösung testen

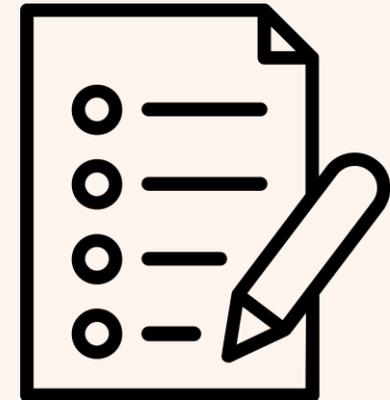
(Neben-)Effekte ergründen & Lösung vorstellen

Effekte ergründen

- Persona selbst
- Auf andere
- Nutzenden-Tests (Interviews)

Vorstellen

- Prototypen aller Gruppen
- Konkrete Maßnahmen formulieren



Leitprinzipien



- Arbeite visuell – „Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“



- Generiere viele Ideen – „Blockiere deinen Ideenfluss nicht durch Wertung“



- Bestärke wilde Ideen – „Wer um die Ecke denkt, gewinnt“



- Baue auf Ideen anderer auf – „Stelle neue Verbindungen her“



- Bleib beim Thema – „Bleibe fokussiert bei deiner Problemstellung“



- Hab keine Angst vorm Scheitern – „Feiere Erfolge und Fehler“



- Stelle Kritik hinten an – „Gib jeder Idee eine faire Chance“



- Habe Spaß – „Kreativität ist Intelligenz, die Spaß hat“

Leitprinzipien



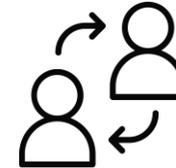
**Arbeite
visuell**



**Generiere
viele Ideen**



**Bestärke
wilde Ideen**



**Baue auf Ideen
anderer auf**



**Bleib beim
Thema**



**Hab keine Angst
vorm Scheitern**



**Stelle Kritik
hinten an**



Habe Spaß

Was ist eine Persona?

- Fiktiver Charakter, der stellvertretend für die **Zielgruppe** steht

Leitfrage

Wen wollen wir erreichen mit unserer Lösung?

- Wie sieht die Person aus?
- Was macht die Person mit ihrer Zeit?
- Welche Vorlieben hat sie?
- Was bewegt die Person? Vor was hat sie Angst?
- Ermöglicht zielgruppenspezifische Entwicklung von Lösungen



Beispiel

PERSONA

Zeichnet eure Persona!



Lebensstil:

- Italien mit dem Auto Urlaub
- reist berufliche viel
- reist an int. Standorte
- Camper
- das Automobilzulieferer
- kann Engländer
- Wohntwo sie geboren ist

Ziele / Motivation:

- Will was bewegen
- ehrgeizig
- Will Erfolg + Anerkennung
- Work-life-balance
- ~~gute Arbeit~~ Gute Arbeit für viele

Werte / Einstellungen:

- identifiziert sie mit ihrer Region
- heimat-verbunden
- Gleichstellung
- Geundheit
- Emissionen Arbeits-umwelt
- natur-verbunden
- Akzeptanz Diversität
- Arbeits-sicherheit
- Umwelt-schutz im Privaten
- Familien-gerichtetes Unternehmen

Probleme / Hindernisse:

- Arbeitgeber nicht sozial orientiert
- unklar, wie Umweltbewusstsein in Betrieb einbringen
- fehlende (Transport-)infrastruktur
- fehlende Unkritische

Ein typisches Tagesverhalten:

- Frühstücke, regionale Zerlegung
- Reist mit Dienstwagen
- Kinder fahren Fahrrad
- organisiert Internetsprechstunde
- Yoga
- 1x Woche tanzen
- geht Sa auf Wochenmarkt
- kauft teilweise bio

Name: Daniela

Alter: 45

Bauf: Bürokauffrau Betriebsratsvorsitzende freigestellt

Familien-situation: Verheiratet + 2 Kinder

Wohn-situation: Elternhaus

Unsicherheiten & Nachhaltigkeitsdilemmata:

- gute Jobs + Nachhaltigkeit

Wie wird die Persona erstellt?

- Wen möchten wir in Bezug auf unsere Design Challenge überzeugen?
- Versetzt euch in die Person hinein, ihr könnt euch an euch bekannten Menschen orientieren

Überlegt euch z.B.:

- Wie sieht die Person aus?
- Was macht die Person in ihrer Freizeit?



45 Min. in Kleingruppen



Wir arbeiten mit einer Vorlage und orientieren uns an Leitfragen



Hier ist Kreativität erlaubt!



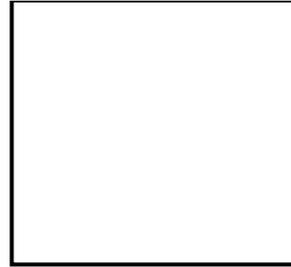
Material 6¹ Design Thinking - Persona

Lebensstil

Ein typischer Tag

Werte & Einstellungen

Zeichne Deine Persona



Name & Alter:

Beruf:

Familienstand:

Wohnsituation:

**Unsicherheiten &
Nachhaltigkeitsdilemmata**

Ziele & Motivation

Probleme & Hindernisse

Lieblingsaktivitäten & Konsumverhalten

¹ In Anlehnung an: <http://nachhaltigkeitsinnovation.de/Templates/problemverstehen.html>

Material 7

Design Thinking – Ziel/Bedürfnis/Hindernis-Triplet (Flipchart Vorlage)

Ziele/ Wünsche	Bedürfnis	Hindernis

Material 8 Design Thinking – Ideenturm

Fokusfrage

Startidee:	Startidee:	Startidee:
#	#	#

5. Was bringt die Projektidee und wie funktioniert sie?

6. Warum findet die Persona die Projektidee gut?

7. Welches Ergebnis wird mit der Projektidee erzeugt?

8. Wie geht es weiter in der Zukunft?

Material 10

Kollegiale Beratung – Feedbackbogen für Projektideen

Projekt:

Kolleg*innen:

Interviewer*innen:

<p>Was war gut & warum?</p>	<p>Was war schlecht und warum?</p>
<p>Neue Ideen?</p>	<p>Schwierigkeiten?</p>

Material 11 (I) Expert*innen-Feedback

Projektidee

Innovativität

Neuartigkeit

Inwieweit kann die Projektidee aus Sicht der Zielgruppe als neuartig angesehen werden?

Mehrwert

Inwieweit stellt die Projektidee einen Mehrwert für die Zielgruppe dar?

Machbarkeit

Wie hoch wird die Wahrscheinlichkeit eingeschätzt, dass die Projektidee umgesetzt werden kann?

Übertragbarkeit/Skalierbarkeit

Inwieweit hat die Projektidee das Potential, in anderen Bereichen und/oder in einem größeren Maßstab zum Einsatz zu kommen?

Verbreitungspotential

Wie hoch ist die erwartete Unterstützung der Projektidee?

Nachhaltigkeit

Ökonomie

Wie sind die ökonomischen Effekte der Projektidee zu bewerten?

Ökologie

Wie sind die ökologischen Effekte der Projektidee zu bewerten?

Soziales

Wie sind die sozialen Effekte der Projektidee zu bewerten?

Nachhaltigkeitsbilanz

Wie sind die nachhaltigkeitsbezogenen Effekte der Projektidee über alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit hinweg zu bewerten?

Material 11 (II) Expert*innen-Feedback

Bewertungsmatrix Innovativität

Neuartigkeit					
Mehrwert					
Machbarkeit					
Übertragbarkeit/ Skalierbarkeit					
Verbreitungspotential					
	1	2	3	4	5

Bewertungsmatrix Nachhaltigkeit

Ökonomie					
Ökologie					
Soziales					
Nachhaltigkeits- bilanz					
	1	2	3	4	5



Ökologie
Gewerkschaft
Bildung

Material 12

**„There are no jobs on a
dead Planet“**

... und was ökologische
Gewerkschaftspolitik damit zu tun hat



Zielkonflikt: Arbeit und Ökologie



**Wie kann eine Arbeitswelt
geschaffen werden, die soziale
Gerechtigkeit innerhalb planetarer
Grenzen ermöglicht?**

Ökologische Gewerkschaftspolitik

Ökologische Gewerkschaftspolitik bezeichnet gewerkschaftliche Maßnahmen, die zur sozial-ökologischen Transformation der Arbeitswelt beitragen.



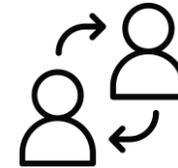
1. Mitbestimmung



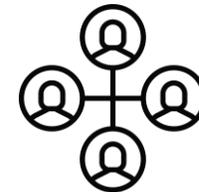
2. Nachhaltige Produkte
und Produktion



3. Nachhaltige
Arbeitsbedingungen



4. Allianzen



5. Bildung



Fünf Ebenen ökologischer Gewerkschaftspolitik

1. Mitbestimmung

- Wie sieht mein Arbeitsplatz aus?
(z.B. Fortbildungen)
- Wie richtet sich das Unternehmen aus?
(Produkte, Werte)
- Wie sollen ökologische Ziele umgesetzt werden?
- Wie kann sich meine Arbeitszeit verändern?

**„Der Wandel gelingt nur
mit starker
Mitbestimmung!“**

- Klaus Mertens, Referent beim
Betriebsrat ZF Friedrichshafen AG



2. Nachhaltige Produkte & Produktion

- Kompetenzen der Mitarbeiter*innen nutzen und erweitern
- Unternehmen zukunftssicher machen

**„Nachhaltigkeit durch
Innovation – so wird soziale
und ökologische
Nachhaltigkeit gepaart.“**

- Dr. Kajsa Borgnäs, Stiftung Arbeit &
Umwelt der IG BCE, Geschäftsführerin



Reduktion der Arbeitszeit
um 1% reduziert den CO₂-
Fußabdruck um ca. 1,5%

3. Nachhaltige Arbeitsbedingungen

- Derzeitige Produktionsweisen schädigen Umwelt und Mensch
- Ökologische Transformation und Suffizienz ermöglichen neue Arbeitsmodelle
- Soziale und ökologische Wirkungen können auch komplementär sein





Ökologie
Gewerkschaft
Bildung



next
economy
lab



4. Allianzen

- Regionale Verankerung
- Zukunftsfähige Netzwerke
- Kooperationen
- Strukturwandel
gemeinsam gestalten

5. Bildung

- Gewerkschaften als Schlüsselakteure des Wandels
- Transformationskompetenzen
- Ökologische Bildung als notwendiger Teil gewerkschaftlicher Bildungsarbeit

„Der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit kommt beim Gelingen der ökologischen Transformation eine zentrale Rolle zu.“

- Jonas Berhe, IG Metall Vorstand,
Bereichsleiter Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

