

CorEdu

Bildung durch und durch

BILDUNG FÜR
NACHHALTIGE
ENTWICKLUNG
- BASISMODUL -



Diese Massnahme wird mitfinanziert durch
Steuermittel auf der Grundlage des vom
Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser¹,

das Weiterbildungskonzept „Bildung für nachhaltige Entwicklung – Basismodul (BNE) (im Weiteren als BNE-Weiterbildung bezeichnet) entstand im Rahmen der Umsetzung der Sächsischen Landesstrategie „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (LS BNE) mit dem Ziel einer angemessenen Integration von BNE in Bildungseinrichtungen im Sinne eines Whole Institution Approach näherzukommen.

Die vorliegende Handreichung zu der BNE-Weiterbildung soll Ihnen bei der Planung und Durchführung Ihrer BNE-Weiterbildung als Unterstützung dienen und dazu eine Anregung für die Methodenwahl geben.

Die BNE-Weiterbildung richtet sich an Führungskräfte, Mitarbeitende außerschulischer Bildungseinrichtungen sowie kommunale Beschäftigte in schulischen Einrichtungen, die bisher kaum oder wenig Berührungspunkte mit den Themen und Methoden der BNE haben.

Die BNE-Weiterbildung besteht aus drei Modulen und jeweils aus einem Modul „Einführung“ und „Abschluss“. Das Modul „Einführung“ beinhaltet Methoden zum Kennenlernen und zur Förderung der Kommunikation zwischen den Teilnehmenden.

Das Modul 1 baut auf dem Grundprinzip der Bildung für nachhaltige Entwicklung auf. Dementsprechend vermittelt das Modul 1 Inhalte zu BNE-Grundlagen und dient der Eruierung des Wissenstands der Teilnehmenden zum Thema BNE und Globales Lernen. Dabei werden erste Bezüge zum Berufsalltag der Teilnehmenden hergestellt und die sozialen, ökonomischen und ökologischen Zusammenhänge in einem globalen Kontext eingebettet.

Im Modul 2 sollen die Grundprinzipien der Achtsamkeit und Selbstfürsorge betrachtet werden. Dementsprechend legt das Modul 2 Wert auf Reflexionsprozesse der Teilnehmenden, in denen die eigene Haltung und Werte reflektiert und die intrinsische Motivation der Teilnehmenden zum zukunftsfähigen Denken und Handeln gefördert werden.

Das Modul 3 baut auf dem Grundprinzip der strategischen Organisationsentwicklung. Dementsprechend fördert das Modul 3 einerseits den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmenden, indem die Teilnehmenden sich miteinander vernetzen und von dem Wissen und Erfahrungen der jeweils anderen Teilnehmenden profitieren. Andererseits entwickeln die Teilnehmenden Visionen, Ziele und Handlungsmöglichkeiten für die Umsetzung von BNE sowohl auf der Individual- als auch auf der Organisationsebene. Diese werden mit den anderen Teilnehmenden in der BNE-Weiterbildung reflektiert. Dabei werden mögliche BNE-Qualitätskriterien² in Betracht gezogen.

Das Modul „Abschluss“ widmet sich der Evaluation und der Reflexion der Teilnehmenden und der Prüfung der erreichten Lernergebnisse.

Die detaillierte Modulbeschreibungen finden Sie im Kapitel „BNE-Methodenkoffer“.

Die Auswahl der Methoden für die Erprobung der BNE-Weiterbildung orientierten sich an bereits erprobten BNE-Methoden³, die ein partizipatives, konstruktives, reflexives und diskursives Lernen unterstützen.

In jedem Modul sind die avisierten Lernergebnisse

1 Das vorliegende Dokument adressiert interessierte und fachkundige Leserinnen und Leser, die in Betracht ziehen, das erstellte und erprobte BNE-Weiterbildungskonzept erneut umzusetzen.
2 Zur Orientierung an möglichen BNE-Qualitätskriterien steht Ihnen die Anlage 3 - BNE-Qualitätskriterien Checkliste zur Verfügung.
3 Eine Übersicht der BNE-Methoden finden Sie im Kapitel „BNE-Methodenkoffer“.

definiert, d. h. das, was die Teilnehmenden am Ende des Lernprozesses wissen, verstehen und in der Lage sind umzusetzen, nachdem der Lernprozess abgeschlossen ist. Somit werden die Qualitätskriterien für die BNE-Weiterbildung transparent und nachvollziehbar dargestellt.

Auf der anderen Seite bietet Ihnen die Orientierung am Lernergebnis die Flexibilität, die Vermittlung der avisierten Lernergebnisse (Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen) gemäß der Kreativität, der Methodenkompetenz und der Erfahrung der Referentin oder des Referenten sowie nach der Lernbiographie der Zielgruppe auf dem optimalen didaktisch-methodischen Weg zu erreichen.

Beispielsweise ist es Ihnen selbst überlassen, ob Sie mit den Teilnehmenden ihre Einstellung zum Thema Nachhaltigkeit mit der Methode „Barometer“, „Stimmungskarten“ oder „World Café“ reflektieren. Wichtig im Sinne der Ganzheitlichkeit des Konzeptes ist, dass die Teilnehmenden die im Konzept definierten Lernergebnisse in den drei Modulen erreichen. Aus diesem Grund sind im BNE-Methodenkoffer einerseits die Methoden aufgelistet, die im Rahmen der Erprobung der BNE-Weiterbildung durch die Referentinnen angewendet wurden, aber andererseits erhält der BNE-Methodenkoffer auch weitere Alternativmethoden, die zum selben Lernergebnis führen. Durch die Auswahlmöglichkeit hat die Referentin oder der Referent bei der Methodenwahl eine höhere Flexibilität in Bezug auf ihre bzw. seine eigene Methodenkompetenz.

Obwohl das BNE-Weiterbildungskonzept eine flexible Auswahl an Methoden zulässt, hält die BNE-Weiterbildung an dem Aufbau der drei Modulen sowie an den entsprechenden Lernergebnissen je Modul fest. Die Begründung für diese Anforderung liegt darin, dass die Schwerpunktsetzung der Module der BNE-Weiterbildung sowie die Definition der entsprechenden Lernergebnissen einem ganzheitlichen Prozess folgen, welcher die Teilnehmenden befähigen soll, sowohl zukunftsfähig zu denken als auch aus eigener Überzeugung zukunftsfähig zu handeln.

Die in dieser Handreichung definierten Lernergebnisse in den Modulen bilden den Rahmen bzw. die Mindeststandards der BNE-Weiterbildungsmodule. Das bedeutet, dass die Lernergebnisse je nach Bedarf und (zeitlichen, finanziellen und personellen Ressourcen) weiter vertieft bzw. spezifiziert werden können.

So haben Sie die Möglichkeit, beispielsweise das Lernergebnis von Modul 1 „die Nachhaltigkeitsansätze (Nachhaltigkeitstriade) im eigenen individuellen und beruflichen Umfeld zu analysieren und zu reflektieren“ auf Ihre Zielgruppe anzupassen, je nachdem, ob das berufliche Umfeld der Teilnehmenden den frühkindlichen, allgemeinbildenden, beruflichen oder den Hochschulbereich abbildet. Weiterhin können Sie im Modul 1 auch die gute Praxisbeispiele, die die Teilnehmenden in diesem Modul als Lernergebnis avisieren, je nach Ihrem Wirkungsbereich flexibel auswählen.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg und viel Spass bei der Umsetzung des BNE-Weiterbildungskonzeptes.

Dr. Eszter Csépe-Bannert

Geschäftsführerin

CorEdu Bildung durch und durch

Inhalt

Grundprinzipien des BNE-Weiterbildungskonzeptes	4
Das BNE-Weiterbildungskonzept	6
MODUL EINFÜHRUNG	6
Kennenlernen der Teilnehmenden und Kommunikation in der Gruppe	
MODUL 1	7
BNE - Grundlagen	
MODUL 2	8
BNE-Profilanalyse - Meine Werte, Haltung und Motivation	
MODUL 3	9
BNE-Zielkompass – Meine Visionen, Ziele und proaktives Handeln	
MODUL ABSCHLUSS	9
Evaluation und Reflexion der Lernergebnisse	
BNE-Methodenkoffer	10
Anlage 1	30
Vorlage Fantasiereise	
Anlage 2	31
„Walk and Talk“ – Interviewleitfaden	
Anlage 3	32
BNE-Qualitätskriterien Checkliste	
Anlage 4	56
Konkrete Schritte für die Umsetzung I SWOT-Arbeitsblatt	
Anlage 5	57
Konkrete Schritte für die Umsetzung II Ziele und ihre Umsetzung	
Literaturhinweise	59
Das Referent:innen-Team	60
Erprobung des BNE-Weiterbildungskonzeptes	63

Grundprinzipien des BNE-Weiterbildungskonzeptes

DAS ANLIEGEN DES KONZEPTE

Die Weiterbildung soll Führungskräfte und Mitarbeitende in Bildungseinrichtungen befähigen, das Thema Nachhaltigkeit und Bildung für nachhaltige Entwicklung sowohl persönlich als auch beruflich in ihr berufliches Wirken zu integrieren. Dabei soll BNE und Ansätze der Nachhaltigkeit an die Lebenswelt der Teilnehmenden anknüpfen und somit die Praktikabilität und intrinsische Motivation erhöhen.

DIE ZIELGRUPPEN DES KONZEPTS

Die Heterogenität bzw. die Diversität der Zielgruppe wird sowohl beruflich als auch persönlich im Rahmen der Weiterbildung gezielt aufgegriffen und als Antriebskraft für die gesamte Gruppe zu Nutzen gemacht. Die Vielfalt der Teilnehmenden ermöglicht es gerade wegen unterschiedlicher beruflicher und persönlicher Erfahrungen voneinander zu lernen, sowie Erfahrungen und Wissen auszutauschen. Durch den positiven Umgang mit der Diversität wird jeder Teilnehmende, unabhängig davon, in welchen Bereichen Erfahrungen oder Wissen vorhanden sind, eine angemessene Wertschätzung entgegengebracht und jedem Teilnehmenden die Mitwirkung ermöglicht.

IM FOKUS DES KONZEPTE STEHT DER MENSCH

Im Fokus des Konzeptes steht das Individuum und seine Interessen, Überzeugungen, Motivation etc. Das Thema Nachhaltigkeit soll verinnerlicht werden und als etwas Sinnvolles und Nützliches erkannt werden. Die Teilnehmenden sollen im Ergebnis der Weiterbildungsmaßnahme davon überzeugt sein und das Thema soll ungeachtet der hohen öffentlichen Wahrnehmung nicht „aufgedrückt“ sein.

„OUT OF THE BOX“ DENKEN

Da es nicht DIE EINE richtige Methode und Inhalt zur Vermittlung von BNE gibt, räumt das Konzept ausreichend Platz ein, um eigene Überzeugungen und Denkweisen der Teilnehmenden zu thematisieren. Die Äußerung der eigenen Meinung wird begrüßt und respektiert. Weiterhin liegt der Schwerpunkt des Konzeptes darin, das Thema Nachhaltigkeit und Bildung für Nachhaltige Entwicklung nicht auf eine bereits vorgefertigte Linie zu führen, sondern den Fokus auf die Lebensrealität der Teilnehmenden und ihre Motivationen zu legen. Dem Weiterbildungskonzept liegt die Annahme zugrunde, dass durch die Verinnerlichung des Themas Nachhaltigkeit und durch die Nützlichkeit/Sinnhaftigkeit für den Teilnehmenden eine langfristige Wirkung erzielt werden kann.

ERWEITERTER NUTZEN DES KONZEPTS

Im Fokus des Weiterbildungskonzeptes stehen auch die gezielte Vernetzung zwischen den Teilnehmenden und die Wahl eines interdisziplinären Referententeams für die Umsetzung der Weiterbildung.

Das Weiterbildungskonzept fördert weiterhin eine kooperative Arbeitsweise mit dem Ziel, Erfahrungen und Wissen der Teilnehmenden gewinnbringend für alle Beteiligten in der Weiterbildung zu nutzen, indem u. a. gegenseitig Anregungen für eigene Nachhaltigkeitskonzepte durch die Teilnehmenden eingebracht werden.

So wird eine wertschätzende und partizipative Beteiligung gefördert und gelebt.

NACHHALTIGKEIT DES KONZEPTES NACH DER MASSNAHME

Ein Grundprinzip der Weiterbildung ist es, BNE in die Bildungseinrichtungen im Sinne eines Whole Institution Approach zu integrieren. Im vorliegenden Konzept wird angestrebt, die Unterstützung der Teilnehmenden auch nach Abschluss der Weiterbildung fortzusetzen. Dies umfasst z. B. weiterführende Angebote zur Beratung und zum Coaching, sowohl durch CorEdu als auch durch weitere, bereits etablierte Trägerinnen und Träger von Bildungseinrichtungen, um die Ziele dieser Weiterbildung ganzheitlich zu verfolgen.

Erfahrungsgemäß ist eine über die Weiterbildung hinausgehende Unterstützung der Teilnehmenden erforderlich, um die Teilnehmenden in der Phase der Umsetzung des Gelernten (die idealerweise direkt nach der Beendigung solcher Weiterbildungen startet) nicht „allein“ stehen zu lassen. Das durch die Weiterbildung vermittelte Wissen, der durch die Gruppendynamik geförderte Tatendrang sowie die erarbeiteten Visionen der Teilnehmenden sollen durch die Teilnehmenden zeitnah in die konkrete Implementierungsphase in der Praxis angewendet werden. Dafür werden den Teilnehmenden entsprechende Angebote für Folgeberatungen gestellt.

Das BNE-Weiterbildungskonzept

Das BNE-Weiterbildungskonzept besteht aus fünf Modulen, die wie folgt aufgebaut sind:

Modul Einführung: zielt auf das Kennenlernen der Teilnehmenden, auf Teambuilding und Kommunikation zwischen den Teilnehmenden

Modul 1: BNE-Grundlagen baut auf das Grundprinzip der Bildung für Nachhaltige Entwicklung

Modul 2: BNE-Profilanalyse - Meine Werte, Haltung und Motivation baut auf die Grundprinzipien der Achtsamkeit & Selbstfürsorge

Modul 3: BNE-Zielkompass – Meine Visionen, Ziele und proaktives Handeln baut auf das Grundprinzip der strategischen Organisationsentwicklung

Modul „Abschluss“: widmet sich der Evaluation und der Reflexion der Teilnehmenden und der Prüfung der erlangten Kompetenzen

Im Folgenden werden die Module detaillierter vorgestellt.

MODUL EINFÜHRUNG

KENNENLERNEN DER TEILNEHMENDEN UND KOMMUNIKATION IN DER GRUPPE

Lernergebnisse

Am Ende von diesem Modul sind die Teilnehmenden in der Lage:

- die Teilnehmenden der BNE-Weiterbildung kurz vorzustellen und die Gemeinsamkeiten der Teilnehmenden zu reflektieren;
- die eigenen Beweggründe für die Teilnahme an der Weiterbildung zu nennen;
- sich zum Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung zu positionieren.

Dauer

30 Minuten

Inhalte

Die Teilnehmenden werden in diesem Modul angeleitet, sich vorzustellen, um die Mitglieder der Gruppe besser kennenzulernen. Während der Vorstellung der Teilnehmenden notieren sie die Gemeinsamkeiten mit anderen Teilnehmenden.

In einem nächsten Schritt erläutern die Teilnehmenden mithilfe von laminierten Themenkarten, was sie mit der gewählten Karte verbinden und ob sie bereits einen Bezug zum Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) herstellen können bzw. was ihre Beweggründe sind, an der BNE-Weiterbildung teilzunehmen. Die Themenkarten wurden aus der Sammlung von Eva Wunderer: Blitzlicht. Stimmungen, Gedanken und Eindrücke einfangen. Beltz Verlag, 2020 verwendet.

Für die Nutzung dieser Themenkarten gelten die Nutzungsrechte der Autorin Eva Wunderer. Die Themenkarten sind separat kostenpflichtig beim Beltz Verlag erhältlich.

Erprobte Methoden

Methode 1: Mein BNE-Profil

Alternative Methoden

Methode 2: Netzwerkspiel

Methode 3: Speed-Dating

Methode 4: Meinungsbarometer

MODUL 1

BNE - GRUNDLAGEN

Lernergebnisse

Am Ende von Modul 1 sind die Teilnehmenden in der Lage:

- Akteure, Ansätze, Konzepte und Strategien der BNE zu beschreiben;
- die Herausforderungen und gute Praxisbeispiele für die ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit in einem globalen Kontext zu analysieren;
- die Nachhaltigkeitstriade im eigenen individuellen und beruflichen Umfeld zu analysieren und zu reflektieren.

Dauer

3 Stunden

Inhalte

Zur Einführung in das Thema BNE wird die Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung kurz vorgestellt.

So werden im Rahmen dieses Moduls neben umwelt- und klimabezogenen Fragestellungen auch Themen des Globalen Lernens wie u. a. Fairer Handel, Umweltbildung, interkulturelle Kompetenz und Empathie aufgegriffen. Je nach Zielgruppe der BNE-Weiterbildung (entsprechend des Bedarfs der Teilnehmenden in der frühkindlichen, allgemeinen, beruflichen, hochschul- oder Erwachsenenbildung) können einige ausgewählte BNE-Themen vertieft werden.

Zuerst wird ein gemeinsames Verständnis der Begriff „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ sowie „Nachhaltigkeit“ mit den Teilnehmenden geschaffen, indem Begriffe von den Teilnehmenden gesammelt werden, welche auf ihr Wissen, ihre Werte und ihre Erfahrungen bauen. Im Anschluss werden zwei Definitionen der Begriffe „Nachhaltigkeit“ und „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ durch die Referentin oder den Referenten präsentiert. Beide Definitionen finden Sie in der Methode 5 „Einführung in das Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung“ wieder. Im Anschluss wird die Nachhaltigkeitstriade im individuellen und beruflichen Kontext der Teilnehmenden reflektiert.

Erprobte Methoden

Methode 5: Einführung in das Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung

Methode 6: Die Globale Perspektive: Warum ist das wichtig

Methode 7: Herstellen von Bezugspunkten zum eigenen (Berufs-)Alltag

Methode 8: Wie kann Nachhaltigkeit im (Berufs-)Alltag aussehen

Methode 9: Good Practice BNE-Gallery Walk

Alternative Methoden

Methode 10: World-Café

Methode 11: Walk and Talk

MODUL 2

BNE-PROFILANALYSE - MEINE WERTE, HALTUNG UND MOTIVATION

Lernergebnisse

Am Ende von Modul 2 sind die Teilnehmenden in der Lage:

- die eigenen Werte und Einstellungen/Haltung mit Bezug auf Themen der Nachhaltigkeit zu reflektieren (Perspektivenwechsel);
- die Bedeutung der Achtsamkeit und Selbstfürsorge als integralen Bestandteil der sozialen Nachhaltigkeit und als entscheidende Voraussetzung für selbstbestimmtes Handeln im Rahmen der ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit zu erläutern;
- die Motivation für die Umsetzung von BNE auf der individuellen sowie auf der Organisationsebene zu begründen.

Dauer

5 Stunden

Inhalte

Das Modul 2 zielt auf den Transfer vom BNE-Basiswissen aus dem Modul 1 auf das eigene Umfeld und reflektiert die eigenen Werte und Haltung.

In diesem Modul transferieren die Teilnehmenden das BNE-Basiswissen aus dem Modul 1 auf das eigene Umfeld. Dabei zielen die Methoden auf die Reflexion der Werte und Haltung der Teilnehmenden und auf die Förderung ihres Denkens und Handelns im Sinne der Generationengerechtigkeit.

Nach der Reflexion des eigenen Standpunktes zu den Themen der Nachhaltigkeit werden die Ergebnisse der Teilnehmenden gemeinsam diskutiert und reflektiert. Im Anschluss werden diese Themen aus einer globalen Perspektive bewertet bzw. in einen globalen Kontext eingebettet.

Da erfahrungsgemäß die Aktivitäten der Teilnehmenden durch Motivation gesteigert werden kann, wird im letzten Schritt die intrinsische und extrinsische Motivation der Teilnehmenden eruiert. So wird bspw. erörtert, warum sie sich und in welchem Umfang sie sich mit dem Thema BNE in der nahen Zukunft beschäftigen wollen.

Erprobte Methoden

Methode 12: Morgenkreis
Methode 13: Potential/Defizit
Methode 14: Lebensbaum
Methode 15: Achtsamkeitsübung

Alternative Methoden

Methode 16: Fantasiereise

MODUL 3

BNE-ZIELKOMPASS – MEINE VISIONEN, ZIELE UND PROAKTIVES HANDELN

Lernergebnisse

Am Ende von Modul 3 sind die Teilnehmenden in der Lage:

- die Stärken/Schwächen/Chancen/Gefahren der Umsetzung von BNE im Kontext des Whole Institution Approach unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitstriade in ihrer eigenen Organisation anhand von ausgewählten BNE-Qualitätskriterien (s. Anlage 3 – BNE-Qualitätskriterien Checkliste) zu analysieren;
- aufbauend auf den Ergebnissen der Analyse, Visionen für die eigene Organisation zu entwickeln;
- für die eigene Visionen reale Ziele zu formulieren;
- konkrete Handlungsoptionen für das Erreichen der Ziele zu erarbeiten.

Dauer

8 Stunden

Inhalte

Dieses Modul zielt auf eine nachhaltige Organisationsentwicklung im Sinne eines ganzheitlichen Organisationsansatzes (whole institution approach). Diesem Modul liegt die Annahme zugrunde, dass ein zukunftsfähiger gesamtinstitutioneller Ansatz nur dann erreicht werden kann, wenn die Teilnehmenden, als Change Agent die Prinzipien der Bildung von nachhaltiger Entwicklung, wie beispielsweise Beteiligung und Teilhabe, Handlungsorientierung, Alltagsbezug, Kohärenz zwischen Denken und Handeln, verstanden und verinnerlicht haben (für die Prinzipien vgl. Lernergebnisse der Module 1 und 2).

Erprobte Methoden

Methode 17: Zukunftswerkstatt
Methode 18: Elevator-Pitch

Alternative Methoden

Methode 19: SMART-Ziel formulieren
Methode 20: Emotionale Verankerung des Ziels
Methode 21: Hindernisse identifizieren
Methode 22: Kopfstand-Methode
Methode 23: Stimmen im Kopf

MODUL ABSCHLUSS

EVALUATION UND REFLEXION DER LERNERGEBNISSE

Lernergebnisse

Am Ende dieses Moduls sind die Teilnehmenden in der Lage:

- ihren Wissens- und Erfahrungszuwachs im Rahmen der BNE-Weiterbildung zu reflektieren;
- konstruktive Kritik an die Referentin und/oder an den Referenten in Bezug auf die gesetzten Lernergebnisse und gewählten Methoden zu geben.

Erprobte Methoden

Methode 24: Rucksack und Mülltonne
Methode 25: Evaluationsbogen

Alternative Methoden

Methode 26: Brief an mich selbst

BNE-Methodenkoffer

METHODE 1 MEIN BNE-PROFIL

Ziel Das Ziel ist, die eigenen Werte und Einstellungen/Haltung gegenüber der Nachhaltigkeit zu reflektieren.

Zeitbedarf 15 Minuten

Materialien Flipchart-Bogen, Stifte, laminierte Themenkarten

Ablauf Die Teilnehmenden werden angeleitet, sich kurz vorzustellen, um die Gruppe transparenter werden zu lassen. Dies erfolgt über einige Worte darüber, wer sie sind und was sie an ihrem Job lieben.

Es werden im Voraus laminierte Themenkarten verdeckt auf die Stühle der Teilnehmenden gelegt. Die Teilnehmenden können sich ihren Sitzplatz frei wählen und somit indirekt auch eine der verdeckten Karten.

Auswertung Die Teilnehmenden nennen ihren Beweggrund für die Teilnahme an der BNE-Weiterbildung und anhand der gewählten laminierten Karte erläutern sie, was sie mit dieser Karte verbinden und ob sie damit bereits einen Bezug zum Thema Nachhaltigkeit herstellen können.

METHODE 2 NETZWERK-SPIEL

Ziel Ziel der Übung ist es, dass jede:r sich mit jeder anderen Person unterhält und eine Gemeinsamkeit herausfindet. Diese Vorgehensweise soll die Gruppenzugehörigkeit fördern.

Zeitbedarf 20 Minuten

Materialien Flipchart-Bogen, Stifte

Ablauf Auf einem Flipchart-Bogen an der Wand oder auf dem White-Board werden alle Namen der Teilnehmenden notiert.

Nun sucht sich jede Person eine Gesprächspartnerin oder einen Gesprächspartner. Sobald im Gespräch eine Gemeinsamkeit gefunden wurde, werden die Namen der Gesprächspartnerin oder des Gesprächspartners auf dem Flipchart-Bogen miteinander verbunden und die Gemeinsamkeit notiert. Danach finden sich neue Gesprächspaare zusammen, bis zwischen allen Namen Verbindungen hergestellt wurden.

Auswertung Im Auswertungsgespräch kann nochmal das Gesamtbild betrachtet werden und nachgefragt werden, was die Teilnehmenden als besonders interessant und überraschend wahrgenommen haben.

METHODE 3 SPEED-DATING

Ziel Kennenlernen, Gemeinsamkeiten zwischen Teilnehmenden identifizieren

Zeitbedarf 20 Minuten

Materialien Stühle, Musik

Ablauf Im Raum werden genauso viele Stühle verteilt, wie es Teilnehmenden gibt. Dabei werden immer zwei Stühle gegenübergestellt.

Die Teilnehmenden bewegen sich zur Musik durch den Raum. Sobald die Musik stoppt, nehmen alle Platz und die Personen, die sich gegenüber sitzen unterhalten sich 1 - 2 Minuten über ein vorgegebenes Thema:

- Wann haben Sie zum letzten Mal etwas zum ersten Mal gemacht?
 - In welchen Bereichen haben Sie in der letzten Woche nachhaltig gehandelt?
 - Was möchten Sie schon länger in Ihrem Leben ändern, aber schaffen es nicht?
 - Was war Ihre letzte Anschaffung, von der Sie heute denken, dass sie unnötig war?
-

Auswertung Im Plenum können noch einmal einige ausgewählte Fragen diskutiert werden.

METHODE 4 MEINUNGSBAROMETER

Ziel Einstieg ins Thema, Kenntnisstand ermitteln

Zeitbedarf 15 Minuten

Materialien Kreppband, Schilder „JA“ und „NEIN“

Ablauf Im Raum wird eine Linie gezogen mit zwei Polen JA und NEIN.

Die Teilnehmenden werden aufgerufen, sich zu folgenden Aussagen wie auf einem Barometer zu positionieren:

- Ich finde, wir sollten in Deutschland mehr im Bereich Nachhaltigkeit tun.
- Nachhaltigkeit ist ein zentrales Thema in meinem (Privat-)Leben.
- Nachhaltigkeit ist ein zentrales Thema in meiner Institution.
- Ich finde, wir sollten in meiner Institution mehr im Bereich Nachhaltigkeit unternehmen.
- Um Nachhaltigkeit voranzubringen, braucht es strengere (politische) Vorgaben
- Nachhaltigkeit ist mir wichtig, aber ich möchte mich nicht in meiner Freiheit einschränken.

Sobald die Teilnehmenden sich bei einer Frage positioniert haben, kann allgemein nachgefragt werden, warum sich die Teilnehmenden gerade dort aufgestellt haben.

Auswertung Wichtige Aussagen können von der Referentin oder dem Referenten notiert werden und später evtl. nochmal aufgegriffen werden.

EINFÜHRUNG IN DAS THEMA BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Ziel Das Ziel dieser Methode ist es, vorerst ein gemeinsames Verständnis des Begriffs „Nachhaltigkeit“ zu schaffen. Hier soll das vorhandene Wissen der einzelnen Teilnehmenden zum Thema Nachhaltigkeit eruiert und mit den Teilnehmenden geteilt werden. Im Anschluss werden die etablierten Definitionen mit den Teilnehmenden geteilt.

In einem zweiten Schritt werden Akteure, Ansätze, Konzepte und Strategien zur Bildung für nachhaltige Entwicklung vorgestellt und nachhaltig agierende Netzwerke und Wissensplattformen beispielhaft dargestellt.

Zeitbedarf 90 Minuten

Materialien Flipchart-Bogen, Stifte, Inputvortrag

Ablauf Es wird die offene Frage „Was bedeutet für Sie Nachhaltigkeit?“ bzw. „Was verbinden Sie mit dem Thema Nachhaltigkeit“ in das Plenum kommuniziert. Die Referentin oder der Referent sammelt die von den Teilnehmenden genannten Begriffe und schreibt diese auf einen Flipchart-Bogen. Nachdem keine weiteren Begriffe mehr von den Teilnehmenden genannt werden, fasst die/der Referent:in die genannten Begriffe zusammen.

Auswertung Nach der gemeinsamen Auswertung der von den Teilnehmenden genannten Begriffe zur Nachhaltigkeit werden Teilnehmenden als Ergänzung weitere etablierte Definitionen vorgestellt.

Duden-Definition

1. längere Zeit anhaltende Wirkung
2. (Forstwirtschaft) forstwirtschaftliches Prinzip, nach dem nicht mehr Holz gefällt werden darf, als jeweils nachwachsen kann
3. (Ökologie) Prinzip, nach dem nicht mehr verbraucht werden darf, als jeweils nachwachsen, sich regenerieren, künftig wieder bereitgestellt werden kann

Quelle: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Nachhaltigkeit>

Bundesumweltministerium

„Nachhaltigkeit bedeutet, mit den Ressourcen zu haushalten. Hier und heute sollten Menschen nicht auf Kosten der Menschen in anderen Regionen der Erde und auf Kosten zukünftiger Generationen leben. Nachhaltigkeit betrifft alle Bereiche unseres Lebens und Wirtschaftens und ist folglich eine Aufgabe der ganzen Gesellschaft.“

Quelle: <https://www.bmu.de/themen/nachhaltigkeit-digitalisierung/nachhaltigkeit/was-ist-nachhaltige-entwicklung>

Drei-Säulen-Prinzip der Nachhaltigkeit

Bestehend aus sozialer Nachhaltigkeit, ökonomischer Nachhaltigkeit und ökologischer Nachhaltigkeit.

Quelle: u.a. <https://utopia.de/ratgeber/drei-saeulen-der-nachhaltigkeit-modell>

METHODE 5

EINFÜHRUNG IN DAS THEMA BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Weiterführende Literatur

- BNE-Sachsen: <https://bne-sachsen.de>
- Deutsche UNESCO-Kommission: <https://www.unesco.de/bildung/bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung>
- BNE Lehrer-Online: <https://www.lehrer-online.de/fokusthemen/dossier/do/bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung>
- BMBF BNE: <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung/bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung.html>
- BNE-Portal: https://www.bne-portal.de/bne/de/home/home_node.html
- Meine BNE.de: <https://meine-bne.de>
- BNE-Sachsen: Bildung für nachhaltige Entwicklung. Ein Überblick: https://bne-sachsen.de/app/uploads/2021/01/Factsheet_BNE_web.pdf
- BNE-Sachsen: Globales Lernen - Praxishandbuch für diskriminierungskritischen Unterricht: <https://bne-sachsen.de/materialien/globales-lernen-praxisbuch-fuer-diskriminierungskritischen-unterricht>

METHODE 6

DIE GLOBALE PERSPEKTIVE: WARUM IST DAS WICHTIG

Ziel Die Teilnehmenden sollen dafür sensibilisiert werden, welche Folgen es hat, wenn wir als Weltgemeinschaft nicht nachhaltig handeln.

Zeitbedarf 10 Minuten

Materialien PowerPoint-Präsentation

Ablauf Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in das Konzept des Earth Overshoot Days vor. Es wird erläutert, dass aus dieser Größe eindeutig hervorgeht, in welchem Maße unser Ressourcenverbrauch gestiegen ist. Im Rahmen der Präsentation wird gezeigt, wie der globale Earth Overshoot Day im Verlaufe der Jahre nach vorne gewandert ist. Außerdem werden Ländervergleiche herangezogen. Zum Schluss wird auf die Folgen dessen für das globale Klima hingewiesen.

Auswertung Entfällt; Input-Vortrag

Weiterführende Literatur

- Fischer, F.: Was hat die Mücke je für uns getan? Oekom Verlag, 2020
- PIK – Potsdam Institut für Klimafolgenforschung: <https://www.pik-potsdam.de>

METHODE 7

HERSTELLEN VON BEZUGSPUNKTEN ZUM EIGENEN (BERUFS-)ALLTAG

Ziel Die Teilnehmenden sollen die im vorhergehenden Block angesprochenen globalen Probleme auf ihren eigenen (Berufs-)Alltag beziehen und so identifizieren, warum der Klimawandel sie ganz persönlich betrifft.

Zeitbedarf 15 - 20 Minuten

Materialien Flipchart-Bögen, Stifte

Ablauf Inhaltlich wird vorausgesetzt, dass das Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit vorgestellt und verstanden wurde. In diesem Modul liegt der Fokus auf der sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit. Die zentrale Frage lautet: Was passiert, wenn wir auf der globalen Ebene die soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit vernachlässigen? Die Referentin oder der Referent gibt für die soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit jeweils beispielhafte Prozesse vor, aus denen die Teilnehmer:innen ableiten sollen, was das jeweils für Unternehmen/Organisationen, aber auch für Individuen bedeutet. Am Ende werden die Ergebnisse auf den Flipchart-Bögen gesammelt und ausgewertet.

Auswertung **Anregungen für die Teilnehmenden:**

- **Soziale Dimension:** Wenn es auf der globalen Ebene viele Spannungen gibt, weil wir nicht nachhaltig gehandelt haben in der Vergangenheit nehmen wir mal das Beispiel der Klimageflüchteten. Wie wirkt sich das mitunter auf die Gesellschaft und damit auch auf Unternehmen aus? Folge: Differenzen in Gesellschaft/schlägt sich auch auf Firma nieder/Spannungen
- **Ökonomische Dimension:** Wenn wir als Unternehmen dauerhaft mehr von unseren Mitarbeitenden fordern, als die eigentlich leisten können, wozu führt das dann?
- **Ökologische Dimension:** Wenn global gesehen Artensterben, Extremwetter-Eignisse und Co. stattfinden. Wie wirkt sich das unter Umständen auf Unternehmen aus? Wie geht es denn beispielsweise einem Landwirt, dessen Felder vertrocknen, weil wir einen Dürresommer haben?
- Wie wirkt sich das auf uns als Verbraucherin und als Verbraucher aus?
- Wie geht es denn den Menschen, die z. B. diesen Sommer in NRW ihr Zuhause verloren haben?

Die Teilnehmenden kommen bestenfalls selbst zu dem Schluss, dass sie der Klimawandel persönlich betrifft. Sie erkennen, dass die globale Ebene sich auf Organisationen, Unternehmen und Individuen auswirkt. Gleichzeitig wird betont, dass Individuen und Unternehmen auch die globale Ebene beeinflussen können.

Weiterführende Literatur

PIK – Potsdam Institut für Klimafolgenforschung (sämtliche Publikationen):
<https://www.pik-potsdam.de>

METHODE 8

WIE KANN NACHHALTIGKEIT IM (BERUFS-)ALLTAG AUSSEHEN

Ziel Die Teilnehmenden sollen erste konkrete Maßnahmen erarbeiten, die sie im Alltag umsetzen können, um nachhaltiger zu handeln.

Zeitbedarf 10 - 15 Minuten

Materialien Arbeitsblätter, Power-Point-Präsentation

Ablauf Teilnehmenden wird die Methode vorgestellt: Die Teilnehmenden sollen sich überlegen, in welchen Rollen sie im Alltag agieren, als Eltern, Freunde, Verbraucher:innen, Arbeitnehmer:innen usw. Auf dem ausgeteilten Arbeitsblatt haben sie die Möglichkeit, für drei dieser Rollen jeweils drei Maßnahmen festzuhalten, wie sie anders handeln könnten, um nachhaltiger zu agieren. Am Ende stellen die Teilnehmenden ihre Maßnahmen vor.

Auswertung Die Teilnehmenden werden gebeten, ihre eigenen Maßnahmen im Plenum vorzustellen.

Weiterführende Literatur Wilkening, T; Haring, R: Das Bio-Pizza-Dilemma, Redline Verlage 2021

METHODE 9

GOOD PRACTICE "BNE- GALLERY WALK"

Ziel Die Teilnehmenden erhalten einige ausgewählte gute Praxisbeispiele, wie Bildung für nachhaltige Entwicklung auf der Organisationsebene praxisorientiert und pragmatisch umgesetzt werden kann.

Zeitbedarf 20 Minuten je nach Anzahl der vorgestellten Praxisbeispiele

Materialien ausgewählte Praxisbeispiele, hochqualitative Präsentationsflächen für die Beispiele entweder Digital (auf digitalen Screens/Bildschirmen) oder auf Plakat in Papierform.

Ablauf Die Referent:innen treffen eine Vorauswahl an möglichen guten Praxisbeispielen, die für die Teilnehmer:innen Anregung geben, wie Nachhaltigkeit auf der Organisationsebene umgesetzt werden kann. Da gute Praxisbeispiele, die motivieren, Anreiz geben und inspirieren immer wieder von den Teilnehmenden nachgefragt werden, ist die Auswahl der Praxisbeispiele mit Sorgfalt und hohem praktischen Bezug auszuwählen.

Die guten Praxisbeispiele werden entweder digital oder auf einem Plakat (Papier) im Raum aufgehängt. Es ist eine grundlegende Voraussetzung, dass sich die Referent:innen umfangreich vorbereiten, damit sie auch Rückfragen der Teilnehmenden zu den Praxisbeispielen kompetent beantworten können.

Eine Alternative zu dieser „BNE-Gallery Walk“ kann sein, dass die Referentin oder der Referent 2 - 3 Personen zu der Weiterbildung in Präsenz einladen, die dann selbst ihre Praxisbeispiele vorstellen. Welche Variante praktiziert wird, hängt von zeitlichen und finanziellen Ressourcen des Anbieters ab.

Auswertung Die Referentin oder der Referent stellt den Teilnehmenden die Praxisbeispiele in Form eines „Galerierundgangs“ vor. Die Teilnehmenden können im Anschluss Fragen bzw. ihre Rückmeldung zu den Beispielen geben bzw. mit den anderen Teilnehmenden diskutieren.

Weiterführende Literatur

Anregungen für gute Praxisbeispiele finden Sie hier:
<https://padlet.com/coredu1/qtr6padb107gkj9e>

METHODE 10

WORLD-CAFÉ

Ziel Einstellung zum Thema reflektieren, Kenntnisstand ermitteln, kritische Perspektive auf das Thema sichtbar machen

Zeitbedarf 30 Minuten

Materialien 3 Flipchart-Bögen, Stifte

Ablauf Es werden drei Tische aufgestellt mit jeweils einem Flipchart-Bogen, auf dem einer der folgenden Punkte notiert ist:

1. Was bedeutet für mich Nachhaltigkeit?
2. An welche Bereiche/Aspekte denke ich, wenn ich an Nachhaltigkeit denke?
3. Welche Aspekte an Nachhaltigkeit sehe ich kritisch?

An jedem Tisch ist eine Person fix installiert, die anderen Personen rotieren nach 10 Min. von einem Tisch zum nächsten. Dabei setzt sich die Teilnehmenden einzeln mit der Frage auseinander und findet Ideen und Gedanken dazu. Diese werden in einem Kleingruppengespräch auf dem Flipchart-Bogen notiert. Die installierte Person fungiert als Moderator oder als Moderatorin und fasst im Anschluss die Ergebnisse im Plenum zusammen.

Auswertung Welche Fragen sind offengeblieben?

METHODE 11

WALK AND TALK

Ziel Die Teilnehmenden setzen sich mit Hilfe systemischer Fragen und gegenseitigen Interviews mit eigenen Bedürfnissen auseinander und erschließen sich, welche Ängste und Befürchtungen in Bezug auf die Umsetzung von nachhaltigen Zielen vorhanden sind.

Zeitbedarf 25 Minuten pro Gruppe

Materialien Interviewleitfäden (Anlage 2), Stifte

Ablauf Die Teilnehmenden finden sich in 2er-Gruppen für einen „Walk and talk“ zusammen. Die 2er-Gruppen erhalten jeweils Interviewleitfäden.

Wichtig: Den Teilnehmenden vorab die „Spielregeln“ des Zuhörens erklären: Keine Tipps, keine Unterbrechungen, kein Erzählen von sich selbst – nur zuhören!

Die Gruppen erhalten pro Person 25 Min. Zeit (Teilnehmende müssen selbst die Uhr stellen, wenn sie den Raum verlassen!).

Danach wird gewechselt.

Auswertung Nach der Übung kurze Auswertung:

- Wie erging es Ihnen?
 - Was wollen Sie gerade?
-

Weiterführende Literatur

Kindl-Beilfuß, C.: Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene. 3. Auflage. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

METHODE 12

MORGENKREIS

Ziel Die Teilnehmenden sind in der Lage, anhand des Beispiels Morgenkreis, den Mehrwert eines gemeinsamen Zusammenfindens und dessen nachhaltiger Wirkweise sowohl für das Individuum als auch für das Team zu benennen.

Sie können weiterhin, bezogen auf das Treffen von Entscheidungen, einen Zusammenhang zwischen Ursache und nachhaltiger Wirkung herstellen.

Weiterhin sind sie in der Lage, die Beziehung zwischen dem Unterbewusstsein und seiner Beeinflussung auf den Körper zu benennen.

Zeitbedarf 45 Minuten

Materialien Flipchart-Bogen, Stifte

Ablauf Anhand des Beispiels Morgenkreis wird den Teilnehmenden der Mehrwert und die nachhaltige Wirkung eines gemeinsamen Zusammenkommens aufgezeigt.

Die Teilnehmenden erfahren diesen als mögliche Startoption in den Tag und in welchen Lebensbereichen er zudem noch einsetzbar ist.

Gemeinsam ergründen die Teilnehmenden die Bedeutung von Ursache und Wirkung hinsichtlich des eigenen Handelns und sie erfahren, welche Rolle dabei das Treffen von Entscheidungen spielt.

Die Teilnehmenden erfahren außerdem, wie Entscheidungen tatsächlich getroffen werden, was das Unterbewusstsein damit zu tun hat und wie der eigene Körper zum Treffen individueller Entscheidungen genutzt und eingesetzt werden kann.

Anhand praxisnaher Beispiele bekommen sie aufgezeigt, wodurch ihre Entscheidungen beeinflusst werden können.

Es folgt eine angeleitete Übung, die die körperlichen Unterschiede verschiedener Entscheidungsoptionen aufzeigt und veranschaulicht.

Anschließend findet ein kurzes Feedback hinsichtlich der angeleiteten Körperübung statt, welches dem Teilen der individuellen Erfahrungen dient, sodass die gesamte Gruppe davon profitiert.

Auswertung Veranschaulicht wird der Mehrwert von Teamarbeit und dessen nachhaltiger Wirkung, auch bezogen auf das Einsparen verschiedener Ressourcen.

Aufgezeigt wird weiterhin die Verbindung von Gesundheit im Sinne der Nachhaltigkeit und den körpereigenen Ressourcen. Die Teilnehmenden erkennen, dass ein bewusster Umgang mit den eigenen Kräften private und berufliche Auswirkungen mit sich bringen.

Weiterführende Literatur Gerald Hüther-„Dream Team“. Warum wir nur gemeinsam unser Potential entfalten & unsere Zukunft gestalten können. Goldmann Verlag, 2021

METHODE 13

POTENTIAL/DEFIZIT

Ziel Die Teilnehmenden erfahren den Unterschied von Potential und Defizit, veranschaulicht am Beispiel der Kommunikation. Sie erleben, wie eine Kommunikation, die sich auf das Potential ausrichtet, kurz- und langfristig wirkt.

Zeitbedarf 40 Minuten

Materialien Keine

Ablauf Es erfolgt ein kurzes Aufzeigen der Begrifflichkeiten Potential und Defizit, hinsichtlich der Thematik Kommunikation und der jeweiligen kurz- und langfristigen Wirkweisen.

Anhand praxisnaher Beispiele werden die Nachhaltigkeiten untermauert.

Jeweils zwei Teilnehmende finden sich nun in einer Gruppe zusammen.

Es folgt eine praktische Übung, welche die Potential-Fokussierung in der Kommunikation veranschaulicht. Hierbei teilt ein Teilnehmender oder eine Teilnehmende seinem Gegenüber mit, was er an ihm sympathisch findet und begründet dies kurz.

Anschließend tauschen die Teilnehmenden die Rollen.

Während der Übung hat jeder Teilnehmenden die Aufgabe, seine Reaktionen während des Aussprechens und während des Zuhörens und Annehmens zu beobachten, um diese am Ende kurz mit der Gruppe zu teilen.

Es folgt eine kurze Auswertung in der Gruppe.

Auswertung Diese Übung soll einen klaren Unterschied hinsichtlich der Möglichkeiten in der Kommunikation aufzeigen. Durch individuelles Erfahren wird ein Bezug zur Nachhaltigkeit im Bereich der Kommunikation und eigene Haltung hergestellt.

METHODE 14

LEBENSBAUM

Ziel Der Lebensbaum soll Wissen, die Erfahrungen und die Interessen/Haltungen aber auch die Kritik bzw. die Vorurteile der Teilnehmenden visualisieren. Diese Übersicht bildet die Grundlage für die weitere Herausarbeitung von Zielen im Rahmen der Zukunftswerkstatt. Der Lebensbaum trägt weiterhin dazu bei, dass sich die Teilnehmenden systematisch mit Themen der Nachhaltigkeit bzw. eigenen Kompetenzen und Haltung zu diesen Themen auseinandersetzen (= Selbstreflexion).

Zeitbedarf Vorbereitung des Lebensbaums 20 Minuten
Vorstellung der Ergebnisse ca. 20 Minuten pro Teilnehmenden

Materialien Flipchart-Bögen, Stifte, Klebeband/Metawand zum Aufhängen der Lebensbäume

Ablauf Die Teilnehmenden werden in die Aufgabe eingeführt und die drei Bereiche des Baumes, welches Sie erarbeiten sollen, wie folgt erläutert:

Wurzeln – Welches Wissen, Erfahrungswerte bringen sie zum Thema Nachhaltigkeit bereits mit?

Stamm – Der Baumstamm wird in zwei Bereiche geteilt. Auf der einen Seite schreiben die Teilnehmenden, „Welche Themen der Nachhaltigkeit interessieren Sie besonders und warum?“

Auf der anderen Seite des Stammes schreiben sie, „Welche Themen der Nachhaltigkeit sehen Sie kritisch bzw. stören Sie und warum?“

Krone/Früchte - Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in Ihrem Alltag sowie im Berufsleben? Wo kommt es praktisch bereits zum Einsatz? Hier werden die bereits ersten Überlegungen zum „Wie kann Nachhaltigkeit im (Berufs-)Alltag aussehen“ aus dem Modul 1 mitberücksichtigt.

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer zeichnet ihren/seinen eigenen Baum nach eigener Vorstellung.

Auswertung Nachdem die Bäume gezeichnet und beschriftet wurden, stellen die Teilnehmenden ihre Bäume vor. Die andere Teilnehmenden können ergänzend das Vorgestellte kommentieren.

METHODE 15

ACHTSAMKEITSÜBUNG

Ziel Anhand einer Selbstreflexion/Achtsamkeitsübung beschäftigen sich die Teilnehmenden intensiv mit ihrer Haltung zum Thema Nachhaltigkeit.

Zeitbedarf 90 Minuten

Materialien -

Ablauf Selbstreflexion / Achtsamkeitsübung

Es erfolgt eine angeleitete Selbstreflexion der Teilnehmenden zu ihrer Einstellung zum Thema Nachhaltigkeit und ihrer Handlungsrealität mit dem Ziel, die Teilnehmenden für mögliche Diskrepanzen zu sensibilisieren. Dabei ist es sehr wichtig, dass die Referentin oder der Referent die Teilnehmenden ausdrücklich darauf hinweist, dass mit den Ergebnissen der Selbstreflexion urteilsfrei im Rahmen der BNE-Weiterbildung gearbeitet wird. Ziel der Übung ist, die möglichen Unterschiede zwischen Wissen und Haltung greifbar zu machen, mögliche Gründe und Einflussfaktoren zu eruieren und dadurch die Kohärenz zwischen Denken und Handeln zu erhöhen.

Diese Methode erläutert weiterhin die Relevanz der Achtsamkeit und der Selbstfürsorge im Kontext der sozialen Nachhaltigkeit (Kohärenz zwischen Denken und Handeln), und legt die Annahme zugrunde, dass eine generationsgerechte Welt zu schaffen nicht nur den bewussten und respektvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen einschließt, sondern auch den achtsamen und bewussten Umgang mit sich selbst.

Auswertung Am Ende der zweiten Phase werden die Teilnehmenden gebeten, anhand der folgenden Fragen ihre Erfahrungen zu reflektieren:

- Was habe ich über mich herausgefunden bzw. was ist mir bewusst(er) geworden?
 - Hat sich meine Einstellung zur Nachhaltigkeit nach der Selbstreflexion verändert?
 - Inwieweit bin ich kohärent unterwegs, d. h. wie schaut mein Denken und Handeln zum Thema BNE aus?
-

Weiterführende Literatur

- Nachhaltigkeitsdialog, Vortrag von Professor Gerald Hüther: <https://www.wiesbaden.de/leben-in-wiesbaden/umwelt/umweltberatung/gerald-huether.php>
- Bildung für nachhaltigen Konsum durch Achtsamkeitstraining: <http://achtsamkeit-und-konsum.de/de/das-projekt>
- Peter Presendörfer: Diskrepanzen zwischen Umweltbewusstsein und Umweltverhalten: https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-663-11676-9_5

METHODE 16

FANTASIEREISE

Ziel Die Teilnehmenden setzen sich mit ihren eigenen Werten und Überzeugungen auseinander. Sie bekommen die Möglichkeit, sich auf einer individuellen Ebene mit dem zuvor Gehörten auseinanderzusetzen und für sich zu bearbeiten.

Zeitbedarf 30 Minuten

Materialien Vorlage Fantasiereise (Anlage 1)

Ablauf In Vorbereitung auf die Fantasiereise werden die Teilnehmenden gebeten, sich für die folgende Zeit bequem und gemütlich einzurichten (liegend, sitzend). Dann folgt die Traumreise (ca. 20 Min.). Nach Abschluss werden die Teilnehmenden langsam wieder aus dem Ruhezustand zurückgeholt. Danach erfolgt eine Auswertung.

Auswertung Nach der Traumreise reflektieren die Referent:innen mit den Teilnehmenden:

- Wie war für Sie die Traumreise?
- Hat es Ihnen neue Erkenntnisse gebracht?

METHODE 17

ZUKUNFTSWERKSTATT

Ziel Die Methode „Zukunftswerkstatt“ soll die Teilnehmenden dazu anregen, über Ihre Wünsche, Ziele und der Machbarkeit ihrer Konzepte systematisch und kritisch sowohl auf der individuellen als auch auf der Organisationsebene nachzudenken bzw. erste konkrete Schritte zu der Umsetzung zu entwickeln.

Zeitbedarf

1. Phase: Individualarbeit
2. Phase: Tandemarbeit
3. Phase: Vorbereitung der Ergebnisse für den Elevator-Pitch
4. Phase (s. Methode „Elevator-Pitch“): Vorstellung der Ergebnisse

Materialien -

Ablauf Die Zukunftswerkstatt ist in drei Arbeitsphasen eingeteilt:

1. Phase: Individualarbeit

Die Teilnehmenden werden gebeten, die drei Phasen der Zukunftswerkstatt alleine zu erarbeiten. Folgende Phasen werden dabei mitberücksichtigt:

Kritikphase - Alle Teilnehmenden äußern ihre persönliche Kritik zu dem Thema „Nachhaltigkeit“. Dabei beziehen sie sich auf ihre Organisation, wo sie tätig sind. Mögliche Unterstützungsfragen können wie folgt sein:

- Was läuft in meiner Organisation aktuell nicht gut? Worauf ist es zurückzuführen?
- Wie ist die Stimmung im Team? Worauf ist es zurückzuführen?
- Wie ist die Einstellung meiner Organisation zum Thema Nachhaltigkeit?
- ...

Ein Arbeitsblatt für die Reflexion finden sie in der Anlage 3 – BNE-Qualitätskriterien Checkliste

Fantasiephase - Die Teilnehmenden äußern Ihre Wünsche. Es gibt keine Grenzen der Fantasie. Die Teilnehmenden können fantasievolle Lösungsvorschläge ausdenken, Ideen für eine Verbesserung der aktuellen Situation sammeln und utopische Entwürfe entwickeln.

Verwirklichungsphase - Die Teilnehmer:innen führen die utopischen Entwürfe mit der Realität zusammen und zeigen mögliche Umsetzungsschwierigkeiten auf. Anschließend prüfen die Teilnehmenden die Rahmenbedingungen und Ressourcen, die für die Umsetzung der Idee benötigt werden. Erste konkrete Schritte werden erarbeitet.

2. **Phase:** Nachdem die Phase 1, d. h. die Individualarbeit abgeschlossen ist, werden die Teilnehmenden gebeten, sich eine:n Tandempartner:in aus der Gruppe zu wählen. Danach werden die Informationen und die Entwürfe aus der ersten Phase dem/der Tandempartner:in gegenseitig vorgestellt. Beide Parteien geben konstruktive Kritik auf das Gehörte und bringen auch eigene Erfahrungen und Vorschläge ein.
3. **Phase:** Nachdem die Phase 2 abgeschlossen ist, gehen die Teilnehmenden erneut in die Individualarbeit und bereiten ihre Vorstellung im Rahmen des Elevator-Pitch vor. Dabei berücksichtigen sie auch die Rückmeldungen der Tandempartnern und verbessern ggf. ihre Ideen.

Auswertung

s. Elevator-Pitch

Im Rahmen einer eintägigen Veranstaltung wurde die Auswertung der Entwürfe aus der Zukunftswerkstatt im Rahmen eines 60-sekündigen Elevator-Pitch vorgestellt. Die Aufgabe war im Anschluss der Veranstaltung, dass die Teilnehmenden mit ihren Ideen/Konzepten auf dem Flipchart-Bogen in ihre eigene Organisation gehen und Gespräche/Teammeetings mit dem Vorgesetzten bzw. Kolleg:innen organisieren, um ihre Idee vorzustellen. Somit soll an der Idee aus der Weiterbildung partizipativ mit dem gesamten Kollegium und Vorgesetzten gemeinsam gearbeitet werden.

Im Fall, dass die Weiterbildung mehrtägig durchgeführt wird, arbeiten die Teilnehmenden unter der Anleitung der Referent:innen an den Inhalten der Konzepte nach dem Elevator-Pitch weiter. Am Ende des zweiten Tages stehen konkrete Schritte, Ressourcen und Pläne für die Umsetzung bereit, die die Teilnehmenden in ihrer Organisationen umsetzen können.

METHODE 18

ELEVATOR-PITCH

Ziel Ein „Elevator-Pitch“ ist eine Methode für eine kurze Zusammenfassung einer Idee (in 60 Sekunden). Mit dieser Methode sollen die Teilnehmenden ihre Ergebnisse vorstellen, welche sie im Rahmen der Zukunftswerkstatt erarbeitet haben. Dabei sollen sie auch die Rückmeldungen ihrer Tandempartner (Zukunftswerkstatt Phase 2) mitberücksichtigen. Welche Aspekte der Zukunftswerkstatt im Rahmen des Elevator-Pitches vorgestellt werden, ist den Teilnehmenden überlassen. In 60 Sekunden sollen alle Informationen mitgeteilt werden, die durch die Teilnehmenden dafür als wichtig empfunden werden, um ihre Vorgesetzten (Geschäftsführer, Abteilungsleiter etc.) bzw. ihr Kolleg:innen von der Idee zu überzeugen.

Der Kerngedanke eines „elevator pitches“ (auf deutsch in etwa Aufzugszusammenfassung) basiert auf dem Szenario, eine wichtige Person in einem Aufzug zu treffen und diese dann während der Dauer einer Aufzugsfahrt von einer Idee zu überzeugen. Ist die Idee überzeugend genug vorgestellt worden, wird das Gespräch weitergeführt oder man verabredet sich zu einem weiterführenden Meeting. Ziel ist es, positiv im Gedächtnis zu bleiben

Zeitbedarf 60 Sekunden je Teilnehmer:in

Materialien Flipchart-Bogen, Stifte

Ablauf Die Teilnehmenden erhalten 15 Minuten Zeit, ihr Pitch vorzubereiten. Nach der Vorbereitung startet die Vorstellung. Die Vorstellung wird nach 60 Sekunden gestoppt, unabhängig davon, ob die Teilnehmenden mit ihrer Präsentation fertig sind. Die Kunst, sich kurz zu fassen und sich auf das Wesentliche zu konzentrieren wird hier auch als ein wichtiger Bestandteil der Ideenvorstellung gesehen.

Auswertung Nach dem alle Teilnehmenden Ihr Pitch beendet haben, wird gemeinsam die Methode ausgewertet. Mögliche Rückfragen können sein:

1. War es schwer, Ihre Idee in 60 Sekunden zusammenzufassen?
2. Wo sehen Sie die größten Herausforderungen, sich kurz zu fassen?
3. Welche Vorteile bietet diese Methode für die Vorstellung Ihrer Idee?
4. Wie beurteilen Sie ihr Pitch? Haben Sie alles geschafft zu erzählen, was Sie sich vorgenommen haben?
5. Wie beurteilen Sie den Pitch der anderen Teilnehmenden? Ist Ihnen die Idee der anderen klar und nachvollziehbar?

METHODE 19

SMART-ZIEL FORMULIEREN

Ziel Ziel formulieren und konkretisieren

Zeitbedarf 10 Minuten

Materialien Zettel, Stifte

Ablauf Welches Ziel in Bezug auf Nachhaltigkeit möchte ich in meiner Institution/Abteilung erreichen?

Smarte Kriterien sind:

Spezifisch

- Was genau soll erreicht werden?
- Welche spezifischen Eigenschaften hat das Ziel, das erreicht werden soll?

Messbar

- Wie soll die Zielerreichung gemessen werden?
- Woran wird die Zielerreichung festgemacht?

Attraktiv

- Ist das Ziel attraktiv?
- Ist die Zielsetzung angemessen?
- Ist die Zielsetzung motivierend genug?

Realistisch

- Ist das gesetzte Ziel generell erreichbar?
- Ist das gesetzte Ziel innerhalb der festgelegten Zeit und mit den gegebenen Ressourcen erreichbar?

Terminiert

- Bis zu welchem Zeitpunkt soll das Ziel erreicht werden?
- Gibt es Zwischentermine für mögliche Zwischenschritte?

WICHTIG: Positive Formulierung, Ziel so konkret wie möglich beschreiben

Die Zielformulierung kann allein oder im Austausch mit den Teilnehmenden erfolgen. Durch Fragen können sich die Teilnehmenden gegenseitig unterstützen:

„Was wünschen Sie sich hier genau?“

„Was möchten Sie hier genau erreichen?“

Auswertung Wie ging es Ihnen bei der Zielformulierung?
Welche Fragen sind noch offengeblieben?
Was hat gut funktioniert, was weniger gut?

METHODE 20

EMOTIONALE VERANKERUNG DES ZIELS

Ziel Visualisierung der Zielvision, emotionale Verankerung

Zeitbedarf 10 Minuten

Materialien Zettel, Stifte

Ablauf Die Referent:innen bitten die Teilnehmenden, ihr formuliertes Ziel zu visualisieren.

Die Teilnehmenden werden von den Referent:innen immer wieder aufgefordert, sich so gut wie möglich in die Antworten auf die Fragen hineinzufühlen. Die Teilnehmenden machen sich Notizen zu ihren Antworten auf die einzelnen Fragen.

Dabei werden auf folgende Frage eingegangen:

- „Was wäre anders, wenn Sie ihr Ziel erreichen?“
 - „Wie würden Sie sich dann fühlen?“
 - „Welchen Vorteil bringt Ihnen die Erreichung des Ziels?“
 - „Was wäre noch möglich, wenn Sie das Ziel erreichen?“
 - „Wofür ist es wichtig, dieses Ziel zu erreichen?“
 - „Was müssten Sie evtl. bereit sein loszulassen?“
 - „Wie würden Sie Ihr Umfeld erleben?“
 - „Wie würden Sie von Ihrem Umfeld erlebt?“
-

Auswertung Wie ging es Ihnen bei der Übung?
Was ist Ihnen bewusst geworden?
Was nehmen Sie aus der Übung mit?

METHODE 21

HINDERNISSE IDENTIFIZIEREN

Ziel Offenlegen von bewussten und unbewussten Hindernissen

Zeitbedarf 15 Minuten

Materialien Zettel, Stifte

Ablauf In Form eines Interviews machen sich die Teilnehmenden Gedanken über mögliche Hindernisse:

- Was hat Sie bis jetzt daran gehindert, dieses Ziel umzusetzen?
 - Worauf müssen Sie verzichten, wenn das Hindernis weiterhin besteht?
 - Was müssten Sie tun, um dieses Hindernis aus dem Weg zu räumen?
 - Mit Einbezug der Hindernisse: müssten Sie etwas an Ihrem SMART-Ziel nachjustieren?
-

Auswertung Was ist Ihnen bewusst geworden?
Wie geht es Ihnen, wenn Sie sich die Hindernisse ansehen?
Welche Handlungsschritte lassen sich davon ableiten?

METHODE 22

KOPFSTAND-METHODE

Ziel Lösungsansätze und Ideen finden bzw. formulieren

Zeitbedarf 20 Minuten

Materialien Zettel, Stifte

Ablauf Das zuvor formulierte Ziel wird auf den Kopf gestellt:

1. „Wie schaffe ich es, das formulierte Ziel zu erreichen“?
2. Auf dem Kopf: „Wie schaffe ich es (Gegenteil des Zieles z. B. so unnachhaltig wie möglich zu wirtschaften“?
3. Antworten zur Kopfstand-Frage finden
4. Formuliere Fragen umkehren
5. Konkretisieren von Ideen: Was heißt es konkret?
6. Vorhaben umsetzen

Auswertung Wie ging es Ihnen mit der Methode?
Welche Erkenntnisse nehmen Sie mit?
Was ist Ihnen klar geworden?
Was ist noch unklar?

METHODE 23

STIMMEN IM KOPF

Ziel Die Teilnehmenden setzen sich nicht nur mit intrinsischen, sondern auch mit möglichen extrinsischen Befürwortungen und Einwänden auseinander und sammeln erste motivierende Ideen für die Umsetzung.

Zeitbedarf 30 Minuten

Materialien drei unterschiedlich farbige Blätter (o. ä.), Stifte

Ablauf Für diesen Teil gehen die Teilnehmenden in Einzelarbeit. Sie erhalten drei unterschiedlich farbige Blätter (o. ä.) und die Aufgabenstellung, sich folgende „**Stimmen im Kopf**“ vorzustellen:

1. Vision: Das spricht dafür - Chancen, Visionen, Möglichkeiten
2. Horrorszenario: Das spricht dagegen - Befürchtungen, Risiken, Skepsis
3. Realos: So kann ´s gehen - Vorschläge zu realistischen Schritten

Danach stellen sich die Teilnehmenden ihre Ausführungen kurz gegenseitig vor.
Keine Diskussion!

Auswertung nach der Übung:

- Was braucht es noch, um sich zu entscheiden?
- Welche Bedürfnisse müssen unbedingt erfüllt werden?

METHODE 24

RUCKSACK UND MÜLLTonne

Ziel Die Teilnehmenden reflektieren die Lernergebnisse der BNE-Weiterbildung

Zeitbedarf 30 Minuten

Materialien Flipchart-Bögen, Stifte

Ablauf Die Referentin oder der Referent malt einen Rucksack auf das Flipchart und eine Mülltonne auf ein zweites. Dann soll jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer mit Post-Its oder Haftnotizen aufschreiben und aufkleben, was er oder sie aus dem Seminar mitnimmt und was er oder sie gelernt hat (Rucksack) und was er oder sie überflüssig findet und was aus dem Seminar er oder sie in Zukunft nicht gebrauchen kann (Mülltonne).

Auswertung Durch die Visualisierung der Ergebnisse der Teilnehmenden wird für alle sichtbar, was gut und schlecht war und was jeder einzelne Teilnehmende während der BNE-Weiterbildung gelernt und erarbeitet hat.

METHODE 25

BRIEF AN MICH SELBST

Ziel Den Teilnehmenden das Gefühl vermitteln, dass es nach der Weiterbildung weitergeht.

Zeitbedarf 30 Minuten

Materialien Postkarten, verschließbaren Briefumschlag (frankiert), Stifte

Ablauf Die Teilnehmenden erhalten Postkarten und Briefumschläge. Sie erhalten nun die Gelegenheit, einen „**Brief an mich selbst**“ zu schreiben. Dieser kann enthalten, was sie ihrem Zukünftigen-Ich mitgeben wollen. Folgen Leitfragen können bereitgestellt werden:

- Was hast du durch die Teilnehmenden am Seminar gelernt?
- Welche Themen liegen dir am Herzen?
- Was möchtest du vertiefen? Womit möchtest du dich weiter beschäftigen?

Die Teilnehmenden adressieren am Ende die Briefumschläge und verschließen die Postkarten darin. Diese werden dann nach einer Weile (ca. 6 Monate) an die Teilnehmenden versendet.

Auswertung keine

Anlage 1

Vorlage Fantasiereise

Anmerkung für die Referent:in: auf Pausen [...] achten!

„Mache es dir bequem und gemütlich, so bequem wie nur möglich. Schließe deine Augen und komm mit auf eine Reise in die Welt der Zukunft, von Träumen und Utopien. [...]

Du bist ganz ruhig und hörst auf meine Worte – versuche, völlig ruhig und entspannt zu sein. Alle anderen Dinge sind gerade unwichtig, alle anderen Geräusche können dir gleichgültig sein. Du kannst deine Gedanken fließen lassen, lass es einfach geschehen. [...]

Deine Arme sind schwer, ganz schwer. [...]

Deine Beine sind schwer, ganz schwer. [...]

Dein ganzer Körper ist schwer, alle Muskeln sind träge und du sinkst völlig entspannt in deine Unterlage/in deinen Stuhl. [...]

Atme ruhig ein und aus. Ein – Aus. Während du einatmest, nimmst du die Ruhe in dir auf. Beim Ausatmen spürst du, wie die Ruhe deinen ganzen Körper durchströmt. Atme die Ruhe ein und versuche, beim nächsten Ausatmen auch alle Gedanken loszulassen. [...]

Stell dir deine Welt, dein Leben in 20 Jahren vor. [...] Was wirst du machen? [...] Wo wirst du leben? [...] Wer wird bei dir sein? [...]

Jetzt versuche dir vorzustellen, wie dein Leben in einer nachhaltigeren Welt sein könnte. Wie wirst du wohnen? Wie wirst du konsumieren? Wie wirst du arbeiten? Welche Verkehrsmittel wirst du nutzen? Wie wirst du reisen? Wie wirst du kommunizieren? [...]

Wie wird dein Zuhause ausgestattet sein? Was wirst du essen? Welche Dinge wirst du kaufen? Wer wird für dein Leben wichtig sein? [...]

Wo wirst du arbeiten? Wie wirst du zur Arbeit kommen? Welche Inhalte werden in der Arbeit wichtig sein? [...]

Womit wirst du dich in deiner Freizeit beschäftigen? Was wird dir wirklich wichtig sein? Was wird wirklich notwendig für dich sein? Was wird dich wirklich glücklich machen? [...]

Versuche dir einen Tag vorzustellen. Stelle dir dein zukünftiges Ich vor, wie es aufwacht, wie es den Tag verlebt, was es tun wird, wie es ihm dabei gehen wird. Wie fühlt es sich an? Vermisst du dein altes Leben? Was aus deiner Vergangenheit würdest du gern wieder bei dir haben? [...] Was aus deiner Zukunft gefällt dir richtig gut? Was hat sich für dich verbessert? Was kannst du genießen? [...]

Gehe noch mal in dich und spüre nach, was nachhaltige Veränderung für dich sein könnte. Nimm dir noch einmal Zeit, dir die wichtigsten Dinge bewusst zu machen? Kann Nachhaltigkeit für dich gut funktionieren? Was ist dein persönliches Fazit? [...]

Nun komme langsam wieder hier an. Bewege langsam deine Hände und Füße. Balle deine Hände zu Fäusten und strecke dich. Atme tief ein und aus. [...] Wenn du soweit bist, öffne deine Augen und schau dich im Raum um. Nimm die Umgebung wahr. Du bist nun wieder hier.“

Anlage 2

„Walk and Talk“ – Interviewleitfaden

Liebe Teilnehmenden,

in den nächsten 20 Minuten werden Sie die Rolle der Interviewpartnerin oder des Interviewpartners einnehmen. Bitte achten Sie auf die „Gesprächsregeln“:

- **keine Tipps oder Ratschläge**
- **keine Unterbrechungen**
- **kein Erzählen von dir selbst**

Ihre einzige Aufgabe ist, es, Fragen zu stellen und zuzuhören!

Bitte achten Sie auf die Zeit. Ein Tipp hierzu: Stellen Sie sich einen Wecker, der kurz vor Ende der 20 Minuten ein Signal gibt.

Viel Freude beim Zuhören!

Leitfragen

1. Welche Ängste und Befürchtungen in Bezug auf die Umsetzung von nachhaltigen Zielen haben Sie?
2. Was denken Sie, woher kommen Ihre Ängste und Befürchtungen dahingehend? Welche Erfahrungen haben Sie vielleicht schon gemacht?
3. Versuchen Sie sich vorzustellen, die Ängste und Befürchtungen wären nicht da und Sie könnten Ihre nachhaltigen Ziele ganz ohne diese umsetzen – wie fühlt sich das für Sie an?
4. Was würde Ihnen helfen, um Ihre Ängste und Befürchtungen zu verringern oder ganz auszuschalten? Welche Strategien brauchen Sie? Wer könnte dies unterstützen?
5. Angenommen Sie wären in Ihrer eigenen Geschichte eine Heldin oder ein Held, der keine Ängste und Befürchtungen hat, welche Kräfte hätten Sie?

Anlage 3

BNE-Qualitätskriterien Checkliste

Die vorliegende Checkliste ist ein praktisches Werkzeug, welches eine systematische Analyse der Nachhaltigkeitsaspekte Ihrer Organisation unterstützen soll. Die Handlungsbereiche und Handlungsfelder stützen sich ganzheitlich auf die ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit in einer Organisation (Whole Institution Approach), das heißt überall dort, wo verantwortungsvolles Verhalten relevant ist.

Die Checkliste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Checkliste kann je nach Organisation gekürzt oder erweitert werden.

Die folgende Abbildung gibt Ihnen eine kurze Übersicht der Handlungsfelder der systematischen Analyse in Ihrer Organisation.

SOZIALE NACHHALTIGKEIT

- verlässliche Organisationsstrukturen
- Arbeitsbedingungen
- Personalentwicklung
- Mitbestimmung
- externer Wissenstransfer (Netzwerk)
- Gesundheit

ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEIT

- Lohngerechtigkeit
- Investition in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen
- Zukunftsfähige Organisationsziele

ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT

- Energie
- Beschaffung
- Büroorganisation
- Veranstaltungen

Wie Sie mit dieser Checkliste arbeiten können?

Bitte nehmen Sie sich ausreichend Zeit, um die folgenden Punkte in Ihrer Organisation zu reflektieren. Sie können Schritt für Schritt alle Reflexionsfragen durchgehen oder Sie wählen sich nur die Bereiche aus, die für Sie von Interesse sind. Jedoch wurden die Reflexionsfragen in den jeweiligen Handlungsfeldern so zusammengestellt, dass sie im Sinne des Whole-Institution-Approach-Ansatzes eine ganzheitliche Betrachtungsweise der Themen ermöglichen.

1. Im ersten Schritt lesen Sie bitte die Reflexionsfragen und kreuzen Sie Ihre zutreffende Antwort an. Sollten Sie sich bei der Beantwortung der Fragen unsicher sein, können Sie die Antwortkästchen frei lassen und sich je nach Interesse bei Ihrer Kolleg:innen oder Vorgesetzten nach einer Antwort erkundigen.
2. Nachdem Sie die Reflexionsfragen beantwortet haben, gehen Sie bitte zurück zum Anfang des Reflexionsbogens und schauen Sie, mit welchen der Fragen – unabhängig davon, ob Ihre Antwort „Ja“ oder „Nein“ ausfiel - Sie sich im zweiten Schritt intensiver auseinandersetzen möchten. Lassen Sie sich bitte in diesem zweiten Schritt die Reflexionsfragen etwas gründlicher durch den Kopf gehen. Stellen Sie sich Fragen, die Sie dahinführen, dass Sie ein klares Bild darüber haben, wo das Problem für Sie bei dieser Frage in Ihrer Organisation liegt.
3. Nachdem Sie alle Reflexionsfragen, die Sie sich für die intensive Arbeitsphase ausgesucht haben, auf Ihr Kernproblem oder Kernprobleme untersucht haben, überlegen Sie sich bitte, was Sie gern daran verändern möchten. Schränken Sie sich bitte nicht nur auf die Verbesserungsvorschläge ein, die Ihnen auf dem ersten Blick als möglich erscheinen. Schreiben Sie bitte jede Idee auf, die zu einer Verbesserung führen kann, mögen Sie noch so gewagt sein. Haben Sie Mut zur Utopie.
4. In dem vierten Schritt analysieren Sie Ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge. Bei der Analyse gehen Sie bitte auf die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken ein (SWOT). Ein SWOT-Arbeitsblatt (Anlage 3), das Ihnen dabei als Vorlage dienen kann, finden Sie am Ende des Dokuments. Untersuchen Sie bitte für jeden Verbesserungsvorschlag Ihrerseits die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken separat. Es erscheint Ihnen sicherlich als ein großer Arbeitsaufwand, aber auf der anderen Seite hilft Ihnen diese gründliche Analyse auch, Ihre Schritte zur Umsetzung so konkret wie möglich im Blick zu behalten.
5. Nachdem Sie jeden Verbesserungsvorschlag, den Sie zur Lösung des Problems vorsehen, mithilfe der SWOT-Analyse geprüft haben, schauen Sie sich bitte im letzten Schritt die Ergebnisse Ihrer SWOT-Analyse nochmal an. Konzentrieren Sie sich bitte bei allen Ihren Verbesserungsvorschlägen zuerst auf die Stärken und Chancen. Das hilft Ihnen zu argumentieren, wenn Sie Ihre Kolleg:innen bzw. Vorgesetzten für die Idee begeistern bzw. Sie sie als Unterstützer:innen mit ins Boot holen wollen. Vergessen Sie bitte aber auch die Schwächen bzw. Risiken Ihrer Idee nicht, sondern überlegen Sie sich schon im Voraus, wie Sie damit bei der Umsetzung Ihrer Idee bzw. Ihres Verbesserungsvorschlages umgehen wollen. Um das Wissen und die Erfahrungen Ihrer Kolleg:innen zu nutzen, binden Sie auch Ihre Kolleg:innen und Vorgesetzten ein, wenn es darum geht, mit diesen Herausforderungen umzugehen.
6. Im letzten Schritt schreiben Sie bitte für jeden Verbesserungsvorschlag konkrete Schritte auf, die Ihrer Meinung nach zu deren Umsetzung notwendig sind. Seien Sie bitte so konkret wie möglich. Konkrete Schritte ermöglichen auch eine genaue Überprüfung des Erreichten bzw. die Überprüfung der Hindernisse, die das Erreichen der Schritte noch holprig machen.

Viel Erfolg und viel Spaß
beim Ausfüllen der Tabellen.

Soziale Nachhaltigkeit

VERLÄSSLICHE ORGANISATIONSSTRUKTUR

1/2

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Schätzen Sie die Organisationskultur, die Vision und die Mission der Organisation klar und nachvollziehbar ein?						
Herrscht eine flache Hierarchie in der Organisation?						
Werden organisatorische Veränderungsprozesse der Mitarbeiter:innen transparent kommuniziert?						
Werden die Entscheidungen der Mitarbeiter:innen im Rahmen ihrer Kompetenzen auch von der Führungs-/Leitungsebene mitgetragen?						
Wird Mitarbeiter:innen der Beitritt zu Interessenvertretungen ermöglicht?						

Soziale Nachhaltigkeit

VERLÄSSLICHE ORGANISATIONSSTRUKTUR

2/2

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Gibt es für alle Arbeitsplätze ausreichend informative Arbeitsplatzbeschreibungen?						
Sind die Organisationsregeln der Mitarbeiter:innen klar und nachvollziehbar kommuniziert?						
Werden die Ziele der Organisation regelmäßig evaluiert?						
Bildet die Organisation zukünftige Fachkräfte aus?						

Soziale Nachhaltigkeit

ARBEITSBEDINGUNGEN

1/3

			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Berücksichtigen die Arbeitszeitmodelle in der Organisation die privaten Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen?						
Gibt es Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. Kinderbetreuung, Gleitzeit, Homeoffice etc.)?						
Werden Erfordernisse räumlicher Flexibilität offen kommuniziert und die familiäre Situation mitberücksichtigt?						
Gibt es vereinbarte Arbeits-, Pausen- und Urlaubszeiten?						
Wird von den Vereinbarungen der Arbeits-, Pausen- und Urlaubszeiten abgewichen?						

Soziale Nachhaltigkeit

ARBEITSBEDINGUNGEN

2/3

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
			Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Gibt es vereinbarte Arbeits-, Pausen- und Urlaubszeiten?						
Wird von den Vereinbarungen der Arbeits-, Pausen- und Urlaubszeiten abgewichen?						
Im Fall einer Abweichung der vereinbarten Arbeits-, Pausen und Urlaubszeiten haben die Mitarbeiter:innen eine Mitsprache?						
Wird am Arbeitsplatz auf angemessene Verpflegung, Ergonomie, Verkehrsbindung, Ruhe, Raumtemperatur, Beleuchtung etc. geachtet?						
Wird in der Organisation auf das Bedürfnis der Selbstverwirklichung geachtet und ist die Organisation bemüht, monotone Arbeitsabläufe zu vermeiden?						

Soziale Nachhaltigkeit

ARBEITSBEDINGUNGEN

3/3

			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Gibt es eine Beschwerdestelle bzw. Verantwortliche:r für Diskriminierungsfälle?						
Sind die Räume der Organisationen barrierefrei?						
Wird in der Organisation die Gleichstellung der Geschlechter gewährleistet?						
Spielt das Thema Diversität eine Rolle in der Organisation?						

Soziale Nachhaltigkeit

PERSONALENTWICKLUNG

1/2

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
			Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Werden regelmäßig Mitarbeiter:innengespräche geführt?						
Werden dabei der Leistungsstand und Entwicklungspotentiale der Mitarbeiter:innen transparent kommuniziert?						
Werden fachliche Entwicklungsperspektiven für die Mitarbeiter:innen aufgezeigt?						
Werden Pläne für fachliche Entwicklungen der Mitarbeiter:innen gemeinsam mit der Mitarbeiter:innen und der Führungskraft entwickelt?						
Wird der Umsetzungsstand der Pläne für fachliche Entwicklung der Mitarbeiter:innen regelmäßig überprüft? Gibt es Aufstiegsmöglichkeiten in der Organisation?						

Soziale Nachhaltigkeit

PERSONALENTWICKLUNG

2/2

			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Werden in der Organisation über die fachlichen Entwicklungen hinausgehende Weiterbildungen ermöglicht?						
Haben auch Quereinsteiger in der Organisation eine Chance auf Beschäftigung?						
Gibt es Maßnahmen zur Vernetzung der Mitarbeiter:innen, um ein wechselseitiges voneinander Lernen zu ermöglichen?						
Werden die Auszubildenden und Praktikant:innen angemessen entlohnt sowie fachlich und persönlich angemessen gefördert?						

Soziale Nachhaltigkeit

MITBESTIMMUNG

1/1

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Können die Mitarbeiter:innen bei wichtigen Entscheidungen mitbestimmen?						
Gibt es in der Organisation ein „Wir-Gefühl“?						
Ist es in der Organisation erwünscht, dass die Mitarbeiter:innen ihre Wünsche und konstruktive Kritik äußern können?						

41

Soziale Nachhaltigkeit

EXTERNER WISSENSTRANSFER (NETZWERK)

1/2

			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Wird der Austausch mit externen Akteuren in der Organisation systematisch gefördert?						
Findet die Zusammenarbeit mit externen Akteuren in der Organisation auf Augenhöhe statt?						
Ist die Organisation Mitglied in Netzwerken?						
Engagiert sich die Organisation aktiv in den Netzwerken?						
Veranstaltet die Organisation öffentliche Veranstaltungen (Seminare, Tagungen, Workshops), die für ein breites Publikum erreichbar sind?						

Soziale Nachhaltigkeit

EXTERNER WISSENSTRANSFER (NETZWERK)

2/2

			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Thematisiert die Organisation bei den öffentlichen Veranstaltungen aktuelle und zukunftsfähige Themen?						
Thematisiert die Organisation arbeitsmarktrelevante Themen?						
Arbeitet die Organisation mit Vertretern aus der Wirtschaft zusammen?						

43

Soziale Nachhaltigkeit

GESUNDHEIT

1/2

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
			Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Werden die Vorschriften zur Arbeitssicherheit in der Organisation der Mitarbeiter:innen klar kommuniziert?						
Gibt es eine verantwortliche Stelle, die sich um die Einhaltung der Arbeitsschutzvorgaben kümmert?						
Wird die Ausbreitungsgefahr ansteckender Krankheiten durch entsprechende Beurlaubung und angemessene Hygiene am Arbeitsplatz eingedämmt?						
Werden bei den Leistungsanforderungen an die Mitarbeiter:innen ihre individuelle und situationsspezifische Leistungsfähigkeit berücksichtigt, um Überarbeitung vorzubeugen?						
Erhalten die Mitarbeiter:innen angemessen Lob und Anerkennung für Ihre Leistung?						

Soziale Nachhaltigkeit

GESUNDHEIT

2/2

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Wird die persönliche Kritik an die Mitarbeiter:innen vertraulich behandelt?						
Gibt es Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung psychischer Gesundheit der Mitarbeiter:innen in der Organisation? Wenn ja, wird es den Mitarbeiter:innen offen kommuniziert?						
Werden die Mitarbeiter:innen über gesundheitsfördernde Maßnahmen informiert?						
Wird die Arbeitszufriedenheit in der Organisation regelmäßig erhoben? Werden beim Bedarf Veränderungsmaßnahmen eingeleitet?						

45

Ökonomische Nachhaltigkeit

LOHNGERECHTIGKEIT

1/2

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Ist der Anteil der befristeten und unbefristeten Stellen in der Organisation im angemessenen Verhältnis?						
Gibt es Gehaltsunterschiede in der Organisation bei gleichen Anforderungen an die Arbeit?						
Werden bei der Gehaltsfestlegung die privaten Verhältnisse der Mitarbeiter:innen berücksichtigt (z. B. alleinerziehend, Größe der Familie, Pflegefall in der Familie etc.)?						
Gibt es in der Organisation außertarifliche Leistungen (Urlaubs- Weihnachtsgeld)?						
Wird den Mitarbeiter:innen eine betriebliche Altersvorsorge angeboten?						

Ökonomische Nachhaltigkeit

LOHNGERECHTIGKEIT

2/2

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Werden in finanziell angespannten Zeiten in der Organisation Maßnahmen getroffen, die den Erhalt der Beschäftigung gewährleisten sollen (z. B. Kurzarbeit)?						
Werden die Mitarbeiter:innen in finanziellen Krisen bzw. persönlichen Schwierigkeiten durch die Organisation unterstützt (Beratung, Darlehen etc.)?						

Ökonomische Nachhaltigkeit

INVESTITION IN DIE AUS- UND WEITERBILDUNG DER MITARBEITER:INNEN

1/1

			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Gibt es in der Organisation ein vorgegebenes Budget für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen?						
Wird in der Organisation in die Umwelt- und Nachhaltigkeitsbildung der Mitarbeiter:innen investiert?						

Ökonomische Nachhaltigkeit

ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONSZIELE

1/2

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Ist das Thema Nachhaltigkeit bzw. Aspekte der Nachhaltigkeit fest im Leitbild der Organisation verankert?						
Sind die Organisationsentwicklung bzw. die Ziele der Organisation klar und transparent?						
Entsprechen die Ziele und Strategien der Organisation neben der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit auch der finanziellen Zukunftsfähigkeit?						
Sprechen die angebotenen Dienstleistungen bzw. Produkte der Organisation die Bedarfe der Zielgruppe/der Zielgruppen an?						
Sind die Bedingungen zur Nutzung der Angebote transparent?						

Ökonomische Nachhaltigkeit

ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONSZIELE

2/2

			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Werden die Dienstleistungen der Organisation regelmäßig evaluiert und die Angebote stets verbessert bzw. angepasst?						
Werden die Beratungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten der Organisation bei der Formulierung von Gesetzen genutzt?						

Ökologische Nachhaltigkeit

ENERGIE

1/1

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Wird in der Organisation zunehmend erneuerbare Energie nachgefragt, um den eigenen Bedarf zu decken?						
Sind relevante Umweltgesetze in der Organisation bekannt und werden sie eingehalten?						
Wird in der Organisation eine Umweltberichterstattung betrieben?						

51

Ökologische Nachhaltigkeit

BESCHAFFUNG

1/1

			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Wird bei der Beschaffung (z. B. Bürotechnik, Büromaterial, Hygieneartikel, Werbegeschenke etc.) auf umweltfreundliche und regionale Produkte geachtet?						
Werden bei der Beschaffung auf umweltfreundliche Transporte bzw. auf Transportvermeidung geachtet?						
Wird beim Einkauf von Bürotechnik auf einen möglichst geringen Energieverbrauch geachtet?						

Ökologische Nachhaltigkeit

BÜROORGANISATION

1/2

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Sind die Geräte wie Computer, Drucker, Faxgerät, Beamer auf Sparmodus und automatisches Abschalten bei Nichtgebrauch programmiert?						
Wird grundsätzlich Recyclingpapier im Büro verwendet?						
Ist doppelseitiges Kopieren als Standardwert beim Kopierer eingerichtet?						
Sind Tonerkartuschen und Patronen der Kopierer und Drucker wiederauffüllbar?						
Steht eine für alle Mitarbeiter:innen bekannte Ablagestelle für Schmierpapier im Büro zur Verfügung?						

Eine umfangreiche Checkliste zu nachhaltiger Organisation von Veranstaltungen finden Sie beim Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU):

Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen: https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/veranstaltungsleitfaden_bf.pdf

Eine Auswahl an Handlungsfeldern führt Sie in die Thematik ein.

VERANSTALTUNGEN

1/2

			DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN			
REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Hat der Veranstaltungsort ein Umweltmanagementsystem (d. h. Maßnahmen der Handlungsfelder im Bezug auf „Mobilität“, „Energie und Klima“, „Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen“, „Catering“, „Abfallmanagement“, „Umgang mit Wasser“ und „Barrierefreiheit“)?						
Gibt es am Veranstaltungsort Fahrradstellplätze und Parkplätze?						
Wurde überwiegend der elektronische Versand der Einladungen und Veranstaltungsunterlagen bevorzugt?						
Im Fall, dass Papier zum Einsatz kam, wurden umweltfreundliche Papierprodukte verwendet?						

VERANSTALTUNGEN

2/2

DAMIT WILL ICH MICH INTENSIVER BESCHÄFTIGEN

REFLEXIONSFRAGEN	Ja	Nein	Wo liegt das Problem in der Organisation? Meine Kritikpunkte dazu	Meine Verbesserungsvorschläge	SWOT-Analyse (s. SWOT-Arbeitsblatt, Anlage 4)	Konkrete Schritte für die Umsetzung (Anlage 5)
Wurden die Produkte für das Catering aus ökologischem Landbau und Produkte aus fairem Handel beschafft?						
Wurden die Lebensmittelunverträglichkeiten und Verpflegungswünsche der Teilnehmenden bei der Auswahl des Menüs berücksichtigt (vegan, vegetarisch, etc.)?						
Wurde leitungsgebundenes Trinkwasser in Glaskaraffen angeboten oder Trinkwasser in Glasflaschen oder Plastikflaschen?						
Wurden Mehrweggeschirr, Mehrwegbesteck und Gläser verwendet?						
Wurde der Abfall getrennt gesammelt mit entsprechender Beschriftung der Abfalleimer?						

55

Anlage 4

Konkrete Schritte für die Umsetzung I SWOT-Arbeitsblatt

Bitte erstellen Sie für jeden Verbesserungsvorschlag ein separates SWOT-Arbeitsblatt.

MEIN VERBESSERUNGS- VORSCHLAG:			
STÄRKEN	in Bezug auf Idee, Ressourcen, Akteure, Vorgehensweise, Wirkung, Zusammenarbeit, Erfahrungen etc.	SCHWÄCHEN	in Bezug auf Idee, Ressourcen, Akteure, Vorgehensweise, Wirkung, Zusammenarbeit, Erfahrungen etc.
CHANCEN	in Bezug auf Idee, Ressourcen, Akteure, Vorgehensweise, Wirkung, Zusammenarbeit, Erfahrungen etc.	RISIKEN	in Bezug auf Idee, Ressourcen, Akteure, Vorgehensweise, Wirkung, Zusammenarbeit, Erfahrungen etc.

Anlage 5

Konkrete Schritte für die Umsetzung II Ziele und ihre Umsetzung

Das folgende Beispiel gibt Ihnen Anregung, mit der Tabelle zu arbeiten. Eine leere Tabelle finden Sie im Anschluss. Bitte füllen Sie die Tabelle aus. Nutzen Sie je Verbesserungsvorschlag und Ziel eine separate Tabelle. Speichern Sie diese Tabellen separat auf Ihrem Computer ab, damit Sie immer wieder Zugriff auf Ihren Plan haben. Vergeben Sie einen passenden Namen für das Dokument, damit Sie diese einfach identifizieren und bearbeiten bzw. weiterentwickeln können.

MEIN VERBESSERUNGS- VORSCHLAG:		Auf umweltbewusstes Büromaterial umsteigen			
MEIN ZIEL		SO GEHE ICH VOR...	DAS BRAUCHE ICH DAFÜR...	MIT DER PERSON MUSS ICH KOOPERIEREN...	STATUS MEINER UMSETZUNG
Dass alle 6 Drucker im Büro nur noch Recycling-Papier verwenden	1	Sage Chef Bescheid	Mut und Argumente, Guten Moment den Chef zu erwischen	Kolleg:innen	Habe dem Chef meinen Plan gezeigt, Chef zugestimmt
	2	Kaufe Papier	Geschäft für Büroartikel finden	Frage Kolleg:innen bzw. Internetrecherche	
	3	Tausche alle Drucker aus	Zugang zu allen Druckern	Hausmeister	
			

**MEIN VERBESSERUNGS-
VORSCHLAG:**

MEIN ZIEL	SO GEHE ICH VOR...	DAS BRAUCHE ICH DAFÜR...	MIT DER PERSON MUSS ICH KOOPERIEREN...	STATUS MEINER UMSETZUNG
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Literaturhinweise

BNE-Sachsen: Bildung für nachhaltige Entwicklung. Ein Überblick: https://bne-sachsen.de/app/uploads/2021/01/Factsheet_BNE_web.pdf

BNE-Sachsen: Globales Lernen - Praxishandbuch für diskriminierungskritischen Unterricht:

<https://bne-sachsen.de/materialien/globales-lernen-praxisbuch-fuer-diskriminierungskritischen-unterricht/>

Geider, S. et al: Bildung für nachhaltigen Konsum durch Achtsamkeitstraining (BiNKA): Ergebnisse eines Interventionsprojektes, 2018

http://achtsamkeit-und-konsum.de/wp-content/uploads/2018/02/Abschlussbrosch%C3%BCre_BiNKA_final_gro%C3%9FAufl.pdf

(letzter Zugriff am 16.11.2021)

de Haan, G.: Gestaltungskompetenz als Kompetenzkonzept für Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: Bormann, I., de Haan, G. (Hrsg.): Kompetenzen der Bildung für nachhaltige Entwicklung, Wiesbaden 2008, S. 23 – 44

Fischer, F.: Was hat die Mücke je für uns getan? Oekom Verlag, 2020

Hüther, G.: "Dream Team". Warum wir nur gemeinsam unser Potential entfalten & unsere Zukunft gestalten können. Goldmann Verlag, 2021

Hüter, G.: Nachhaltigkeitsdialog, 13. Nachhaltigkeitsdialog, Umweltamt Wiesbaden, 2021

<https://www.wiesbaden.de/leben-in-wiesbaden/umwelt/umweltberatung/gerald-huether.php>

(letzter Zugriff: 21.10.2021)

Kindl-Beilfuß, C.: Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene. 3. Auflage. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, 2011

PIK – Potsdam Institut für Klimafolgenforschung

<https://www.pik-potsdam.de/de/startseite>

Preisendörfer, P.: Umwelteinstellungen und Umweltverhalten in Deutschland Empirische Befunde und Analysen auf der Grundlage der Bevölkerungsumfragen „Umweltbewußtsein in Deutschland 1991-1998“, Leske + Budrich, Opladen 1999

Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft (SMUL) (2018): Nachhaltigkeitsstrategie für den Freistaat Sachsen 2018, Dresden. S. 21 – 76

[file:///Users/esztercsepe-bannert/Downloads/smul2018_nachhaltigkeitsbericht2018_a4_barrierefrei_m%20\(6\).pdf](file:///Users/esztercsepe-bannert/Downloads/smul2018_nachhaltigkeitsbericht2018_a4_barrierefrei_m%20(6).pdf)

(letzter Zugriff am 16.11.2021)

Thoebald, W; Hüther, G: Eine Frage der Haltung! Ethik zwischen Neurowissenschaften und Philosophie. In: Was Menschen bildet. Bildungskritische Orientierungen für ein gutes Leben (N. Jung et al., Hrsg.). Opladen, Berlin, Toronto (Budrich UniPress) 2018: S. 85 – 91

Wunderer, E.: Blitzlicht. Stimmungen, Gedanken und Eindrücke einfangen. Beltz Verlag, 2020

Wilkening, T; Haring, R: Das Bio-Pizza-Dilemma, Redline Verlage 2021

Zamyat M. Klein: Kreative Seminarmethoden, 100 kreative Methoden für erfolgreiche Seminare. GABAL Verlag GmbH, 2005

Das Referent:innen-Team



Die Entwicklung und Umsetzung des BNE-Weiterbildungskonzepts wurden durch das Kernteam um Dr. Eszter Csépe-Bannert, Doreen Kluge und Marisa Becker erstellt und erprobt. Nach der Erprobungsphase wurden die Rückmeldungen der Teilnehmenden durch alle Teammitglieder ausgewertet und im vorliegenden Konzept die individuellen Erfahrungen und Beobachtungen der Teammitglieder berücksichtigt. Im Anschluss der Erprobung wurden durch die Referentinnen Birgit Sulzer und Anett Slaby weitere BNE-Methoden in die Handreichung aufgenommen, um eine größere Methodenauswahl¹ für die Referentinnen und Referenten zu bieten, die das vorliegende BNE-Weiterbildungskonzept bzw. die hier avisierten Lernergebnisse umsetzen wollen. Die ergänzenden BNE-Methoden sind entsprechend im BNE-Methodenkoffer gekennzeichnet.



Dr. Eszter Csépe-Bannert

Die soziale Unternehmerin und Netzwerkerin ist die Gründerin von CorEdu, dem Träger der Weiterbildungsmaßnahme. Sie setzt sich mit ihrer Arbeit als Ausbilderin, Beraterin, Forscherin, Gutachterin und Trainerin für faire, inspirierende und wirkungsvolle Aus- und Weiterbildung ein, die Horizonte erweitert, Talente fördert und Austausch über Ländergrenzen hinweg ermöglicht.

Nachhaltigkeit bedeutet für sie Ganzheitlichkeit, Interdisziplinarität und Selbstreflexion. Diese Bausteine bilden für sie das Fundament für lernende Organisationen und für eine strategische und zukunftsfähige Organisationsentwicklung, indem das Individuum und seine Handlungen eine Schlüsselrolle spielen.

¹ Wie bereits Anfangs im Vorwort beschrieben, lässt das BNE-Weiterbildungskonzept eine flexible Auswahl der Methoden zu, unter der Voraussetzung, dass die avisierten Lernergebnisse im Konzept erreicht werden



Doreen Kluge

Doreen Kluge ist Innerwise-Coach und Physiotherapeutin mit dem Behandlungsfeld Osteopathie. Aufbauend auf ihre Fachexpertise, unterstützt Doreen Kluge die BNE-Weiterbildung mit Methoden und Ansätzen zur Achtsamkeit und Selbstfürsorge.

Nachhaltigkeit beginnt ihres Erachtens bei jedem selbst. Der Umgang mit dem eigenen Körper, der eigenen Gesundheit und den eigenen Ressourcen symbolisiert, wie achtsam und bewusst Menschen durch ihr Leben gehen. Je fürsorglicher man mit sich selbst umgeht, desto aufmerksamer ist man auch im Umgang mit den Mitmenschen, dem eigenen Umfeld und der eigenen Umwelt.

Doreen Kluge unterstützt Menschen ganzheitlich auf ihrem individuellen Weg und gibt Impulse beim Erkennen und Hinterfragen eigener Verhaltensweisen, um diese nach Bedarf und Notwendigkeit selbstständig verändern zu können.



Marisa Becker, M.A.

Marisa Becker lebt und arbeitet als freie Journalistin und Content Creator mit Fokus auf Nachhaltigkeit in und um Leipzig. Seit mehr als vier Jahren bloggt sie rund um das Thema Nachhaltigkeit. Ganz pragmatisch mit Alltagsthemen begonnen, interessieren sie heute vor allem die großen, politischen Fragen. Die behandelt sie unter anderem in ihrem eigenen Online-Magazin und Podcast. Als Journalistin widmet sie sich bevorzugt der Content-Erstellung für Social Media und legt auch hier den Fokus (wann immer möglich) auf grüne Themen. Sie schreibt und arbeitet unter anderem für das Leipziger Ahoi-Magazin. Außerdem ist sie als Speakerin unterwegs. Sowohl zu Themen der Nachhaltigkeit als auch zum Thema Medien hält Marisa Becker, die ihr Studium der Kommunikations- und Medienwissenschaften mit dem Master of Arts abgeschlossen hat, Vorträge und gibt Workshops.

Nachhaltigkeit ist ein extrem komplexes Thema, das man nicht isoliert für eine einzelne Disziplin betrachten kann. Vielmehr ist alles eng miteinander verwoben - das merken wir besonders jetzt, wo uns die Zeit davonläuft, die Erderwärmung aufzuhalten. Die unterschiedlichen Sektoren, unser Handeln, unsere Politik, alle müssen jetzt gemeinsam den Willen und die Bereitschaft formulieren, konsequent nachhaltig zu agieren, wenn wir als Weltgemeinschaft diese Herausforderung meistern wollen. Und egal, wie man es dreht: Am Ende sind es Menschen, die diese Entscheidungen treffen müssen.



Birgit Sulzer, M.A.

Birgit Sulzer ist Trainerin für kultursensible und machtkritische Bildungsarbeit sowie systemische Coach.

Nach ihrem Diplomstudium der Ethnologie, Kultur- und Sozialanthropologie an der Universität Wien, führte sie ihr Weg über Mexiko und Köln schließlich nach Berlin, wo sie lebt und arbeitet. Neben Workshops, Seminaren, Vorträgen und verschiedenen Projekten, verbindet Birgit Sulzer ihre Erfahrung als Anthropologin und Trainerin in ihrer Arbeit als systemische Coach: Menschen in ihrer Selbstbefähigung zu begleiten, sie dabei zu unterstützen, neue Perspektiven auf sich und die Welt zu entwickeln sowie Ressourcen freizulegen, sind zentrale Bestandteile ihrer Arbeit.

Nachhaltigkeit als interdisziplinäre Aufgabe zu begreifen, ist unerlässlich für eine sozio-kulturelle, ökologische und ökonomische Transformation. Etablierte Muster in allen Bereichen unseres Zusammenlebens müssen hinterfragt werden, um neue transformative Zukunftsperspektiven entwickeln zu können. Dabei geht es weniger darum, den EINEN Weg zu finden, sondern aus der (globalen) Vielfalt von Lösungsansätzen zu profitieren und kreativ mit neuen Herausforderungen umgehen zu lernen.



Anett Slaby, M.A.

Anett Slaby ist Mediatorin, Moderatorin und Trainerin rund um das Thema Kommunikation. Sie begleitet Gruppen im Bildungsbereich ebenso wie in ehrenamtlichen oder beruflichen Kontexten. In ihrer Arbeit ist es ihr wichtig, Perspektiven zu öffnen, so dass jede:r gehört wird, und die Inhalte praxisnahe und alltagstauglich zu vermitteln.

Während ihres Studiums verbrachte Anett Slaby ein Auslandssemester in Gambia (Westafrika). Hier wurde ihr deutlich vor Augen geführt, wie sehr das Handeln des Globalen Nordens (z. B. der Export von Nahrungsmitteln von Europa nach Westafrika oder der massenhafte Abbau von Sand u. a. für europäische Bauunternehmen) Auswirkungen auf den Globalen Süden hat. Seitdem lässt sie das Thema Nachhaltigkeit nicht mehr los! Sie ist sich sicher, dass es Nachhaltigkeit braucht, um soziale Ungleichheiten zu bekämpfen. Hierbei interessiert sie vor allem die Frage nach den globalen Ursachen von Flucht & Migration bzw. inwiefern Bewegungen insb. von Süden nach Norden mit ökonomischen, ökologischen und sozialen (Fehl-) Entscheidungen zu tun haben.

Erprobung des BNE-Weiterbildungskonzepts

Das Konzept der BNE-Weiterbildung wurde im Rahmen einer eintägigen Veranstaltung mit zwölf Teilnehmenden erprobt. Nach der Evaluation der Weiterbildung flossen die Hinweise und Verbesserungsvorschläge der Teilnehmenden in die Überarbeitung des Konzepts ein. Somit wurde beispielsweise der zeitliche Rahmen der BNE-Weiterbildung

von einer eintägigen auf eine zweitägige Veranstaltung erweitert, um für das Erreichen der avisierten Lernziele den angemessenen Zeitrahmen zu bieten.

Nachfolgend wird ein Auszug aus den Rückmeldungen der Teilnehmenden ausgeführt.



„Wenn wir Werte und Prinzipien vermitteln wollen, müssen wir diese auch selbst vorleben. Aus diesem Grund achten wir darauf, dass wir ressourcenschonend arbeiten, nutzen Öko-Strom, verbrauchen weniger Papier und achten darauf, dass auch unsere Unterstützer:innen und Partner nachhaltige Ziele verfolgen.“

Was war für Sie der wichtigste Impuls, den Sie aus der Weiterbildung mitgenommen haben?

„Die Weiterbildung hat mir vor allem vor Augen geführt, dass Nachhaltigkeit eng mit Achtsamkeit und Toleranz verbunden ist. Achtsamkeit mit mir und meinen Energieresourcen, aber auch Achtsamkeit und Toleranz meiner Umwelt gegenüber. Sich realistische To-Do-Listen zu schreiben, ist auch ein erster Schritt in ein nachhaltigeres Leben.“

**Vivien Würker,
Ralf-Rangnick Stiftung**



„Wir bilden an der Johanniter-Akademie Mitteldeutschland die pädagogischen und pflegerischen Fachkräfte von morgen aus. Ihnen kommt gesellschaftlich ein enorm hoher Stellenwert zu und sie tragen eine große Verantwortung für die ihnen anvertrauten Klient:innen. Die Fachkräfte begleiten, unterstützen im Alltag und regen Lernprozesse bei ihren Klient:innen an. Wir sehen dabei die Fachkräfte als Multiplikator:innen für die Vermittlung von zeitgemäßem und zukunftsgerichtetem Wissen. Hier bietet sich uns und den angehenden Fachkräften die großartige Chance, nachfolgende Generationen positiv zu beeinflussen und ein Bewusstsein für einen sensiblen Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit zu fördern.“

Was war für Sie der wichtigste Impuls, den Sie aus der Weiterbildung mitgenommen haben?

„Mich hat besonders der Austausch mit den anderen Teilnehmer:innen und Workshopleiter:innen sehr beeindruckt. Es braucht eben genau solch ein Netzwerk aus verschiedenen Akteur:innen aus dem Bildungssektor, die hier ihre Kompetenzen und ihr Wissen bündeln und dieses mit allen Akteur:innen ihres Berufsalltages teilen. Mit dem Bewusstsein darüber, gemeinsam ein gesellschaftliches Bewusstsein prägen und beeinflussen zu können, entstehen wunderbare Synergien und Möglichkeiten.“

Jeanine Singer,
Fachbereichsleitung Sozialwesen an der
Johanniter-Akademie Stiftung



„Eigentlich ist es immer sehr schade, dass man diese wichtigen Themen wie Nachhaltigkeit in Beruf und Alltag überhaupt so hervorheben muss. Dies sollte für alle Beteiligten eine Selbstverständlichkeit sein und ich lasse dieses Thema täglich automatisch in meine Arbeit mit einfließen ohne es konkret zu benennen.“

Ich habe selbst zwei Kinder und sehe sowohl in ihrem Alltag als auch in Kita und Schule, wie viel darüber geredet wird, jedoch mehr zerredet und weniger umgesetzt wird, was sehr schade ist.“

Was war für Sie der wichtigste Impuls, den Sie aus der Weiterbildung mitgenommen haben?

„Der wichtigste Impuls für mich war immer, im Austausch zu bleiben, egal aus welcher Branche man kommt. Denn jeder hat sein eigenes "Bild" von dem, was Nachhaltigkeit und BNE angeht und wird so auf andere und bereichernde Dinge und Themen aufmerksam gemacht und sensibilisiert.“

**Kerstin Specht,
Leitung der Leipzig School of Design**



Es ist wichtig „die Kinder so zeitig wie möglich für dieses Thema zu sensibilisieren und es als Normalität im Leben zu verstehen, sich um die Umwelt und ihr Umfeld zu kümmern.

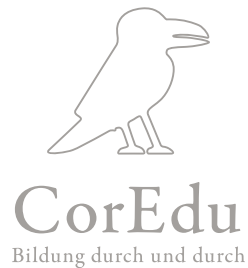
Wir müssen immer abwägen, ob es praktikabel, mit Kindern umsetzbar und realisierbar ist und am Ende auch bezahlbar ist, um niemanden durch einen höheren Preis auszugrenzen.“

Was war für Sie der wichtigste Impuls, den Sie aus der Weiterbildung mitgenommen haben?

„Nicht nur den Konsum im Blick von BNE zu haben.“

**Anna Börrnert,
Leipziger Modell-, Lebens- und Bildungsraum e.V.**

Träger der Maßnahme



CorEdu Bildung durch und durch

CorEdu ist ein nicht-profit orientiertes Aus- und Weiterbildungs-, Forschungs- und Beratungsunternehmen. CorEdu entwickelt Maßnahmen zur strategischen Förderung der fachlichen, persönlichen, sozialen und interkulturellen Kompetenzen von Individuen und setzt ganzheitliche, bedarfsorientierte und nachhaltig ausgerichtete Bildungsangebote um. Dabei stützt sich CorEdu auf ein breites Netzwerk an nationalen und internationalen Kooperationspartnern und transferiert Innovationen und Synergien der Netzwerkpartner in die eigene Arbeit.

Herausgeber

CorEdu Bildung durch und durch
Ruststrasse 1
04229 Leipzig
www.coredu.de

Redaktion

Dr. Eszter Csepe-Bannert
Doreen Kluge
Marisa Becker, M.A.
Birgit Sulzer, M.A.
Anett Slaby, M.A.

Gestaltung und Satz

Armin Stein, Dipl. Des.
<https://arm-in-stein.de>



DIESE MASSNAHME WIRD MITFINANZIERT DURCH STEUERMITTEL AUF DER GRUNDLAGE DES VOM SÄCHSISCHEN LANDTAG BESCHLOSSENEN HAUSHALTES

