



„There are
no jobs
on a dead
planet“

Ökologie vom Betrieb aus denken

Methoden für eine transformative Bearbeitung von Nachhaltigkeitsdilemmata in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Ökologie vom Betrieb aus denken

Methoden für eine transformative Bearbeitung von Nachhaltigkeitsdilemmata in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

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

ISSN:

In Zusammenarbeit mit:

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

Zusätzliche Ressourcen zum Material sind verfügbar unter:

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

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

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

Autor*innen:

Tanja Brumbauer, Next Economy Lab und Technische Universität Berlin

Luka Eulberg, Next Economy Lab

Gerrit von Jorck, Technische Universität Berlin

Sarah Mewes, Next Economy Lab

Wir danken für kritische Durchsicht und Kommentare:

Ulf Schrader, Mandy Singer-Brodowski, Pia Spangenberg und den Teilnehmenden des Workshops „Ökologie in der gewerkschaftlichen Bildung: Methoden und Ansätze für eine aktivierende Bildungsarbeit“

Layout und Satz: Drees & Riggers

Bildnachweis: CC @Kyle Glenn CC

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung – Die Rolle ökologischer Gewerkschaftspolitik in einer sozial ökologischen Transformation

II. Didaktische Grundlage und Anleitung zur Heftnutzung

III. Methodensammlung

1. Modul: Problemanalyse

1. Wo stehst du in der sozial-ökologischen Transformation? – Ein Soziogramm
2. Ökologie im (Arbeits-)Alltag – Eine Bestandsaufnahme
3. Zielkonflikte zwischen Arbeit und Ökologie – Eine szenische Bearbeitung

2. Modul: Visionsentwicklung

1. Träum dir deine nachhaltige Arbeitswelt!
2. Ökologische Gewerkschaftspolitik – eine Vielfalt an Möglichkeiten

3. Modul: Experimentierphase

1. Design Thinking für eine nachhaltige betriebliche Praxis

4. Modul: Diffusion & Lernen

1. Storys of Change – Wie der sozial-ökologische Wandel gelingen kann
2. Unsere nachhaltige Wertschöpfung – Was nehme ich mit?

IV. Materialien

Einleitung - Die Rolle ökologischer Gewerkschaftspolitik in einer sozial ökologischen Transformation

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

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

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

Das Heft ist aus der Motivation heraus entstanden, der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit kreative und lebensnahe Methoden an die Hand zu geben, um eine Brücke zwischen sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit zu schlagen.

Die Methoden wurden innerhalb des Projekts „ESD for 2030: Education for Sustainable Unionists“ in enger Zusammenarbeit mit Gewerkschafter*innen und Arbeitnehmer*innen entwickelt. Das Heft lässt sich sinnvoll in Bildungsangeboten einsetzen, die Gewerkschafter*innen, Betriebsrät*innen und Beschäftigte adressieren.

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

Didaktische Grundlage und Anleitung zur Heftnutzung

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

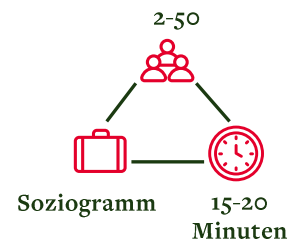
Das Heft ist in vier Module eingeteilt, die jeweils eine Lernzyklusphase repräsentieren. Idealerweise schließen die vier Module aneinander an, um den Lernenden das Durchlaufen des Lernzyklus zu ermöglichen. Es ist aber genauso möglich, die Methoden modular zu verwenden und nur einzelne Phasen oder Methoden umzusetzen. Jedem Modul sind eine oder mehrere Methoden zugeordnet, die die jeweiligen Lernziele und Kompetenzen der Lernzyklusphase erreichen und fördern sollen. Die geförderten Kompetenzen beziehen sich auf die Schlüsselkompetenzen für Nachhaltigkeit nach Brundiens et. al (2021). Dazu gehören neben der Fähigkeit zum systemischen, normativen, zukunftsfähigen und strategischen Denken inter- und intrapersonale Kompetenzen sowie Implementierungskompetenzen und integrierte Problemlösungskompetenzen.

Eine Kurzbeschreibung schildert die Methode übersichtlich. Ein Infokasten zu jeder Methode zeigt auf einen Blick, welche Ziele die Methode verfolgt, welches Material benötigt wird, welche Kompetenzen gefördert werden und welcher Lernzyklusphase die Methode angehört. Die Durchführung der Methoden wird schrittweise beschrieben, sodass sich daran als Ablaufplan orientiert werden kann. Zum Schluss jeder Methode werden Tipps zur Vorbereitung und für Variationen aufgeführt. Die Materialien zu den Methoden sind im Anhang eingefügt und stehen separat zum Download bereit.

Literaturempfehlungen

- Brundiens, K. u. a. (2021): Key competencies in sustainability in higher education – toward an agreed-upon reference framework. In: Sustainability Science, 16, S. 13–29.
- Jorck, G. von/Brumbauer, T./Heck, L. (2023): Transformatives Lernen in der gewerkschaftlichen Bildung als nachhaltige Entwicklung. In: Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (Hrsg.): Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung – Stand in Forschung und Praxis.
- Jorck, G. von (2023): Transformative gewerkschaftliche Bildung. Ein Vergleich der Theorie der Arbeiterbildung und der Theorie transformativer Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: L. Kierot/U. Brand/D. Lange (Hrsg.): Solidarität in Zeiten multipler Krisen. Imperiale Lebensweise und Politische Bildung. Wiesbaden: Springer VS.
- Jorck, G. von/Brumbauer, T. (2022): Erweiterter Lernort Arbeitsplatz. Betriebliche Nachhaltigkeitsdilemmata. In: Politische Ökologie, 170, S. 58–63.
- Jorck, G. von/Brumbauer, T./Heck, L. (2022): Gewerkschaftliche Bildung: für eine nachhaltige Entwicklung. In: Gegenblende – das gewerkschaftliche Debattenmagazin.
- Mewes, S. (2022): Ökologische Gewerkschaftspolitik. In: agora42 – das philosophische Wirtschaftsmagazin, 2.
- Niehaus, M./Hornung, B. (2020): Gewerkschaftliche Bildung zur sozial-ökologischen Transformation – Ein Seminarkonzept und Praxisbericht. In: Eicker, J. u. a. (Hrsg.): Bildung Macht Zukunft: Lernen für die sozial-ökologische Transformation? S. 120–128.
- Singer-Brodowski, M. (2016): Transformative Bildung durch transformatives Lernen. Zur Notwendigkeit der erziehungswissenschaftlichen Fundierung einer neuen Idee. In: ZEP: Zeitschrift für internationale Bildungs-

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



Kurzbeschreibung

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



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



Material: ggf. Klebeband



Kompetenz: Intrapersonale Kompetenz



Lernzykluszuordnung: Problemanalyse

Ablauf

1. Erklärung für die TN (5 Min.)

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

2. Die Positionierungsfragen

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

Individuelle Ebene

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

Betriebliche Ebene:

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

Politische Ebene

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

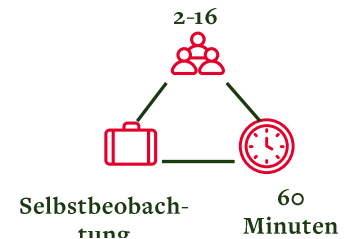
3. Spontane Positionierung (10-15 Min.)

Nachdem die Frage laut vorgelesen wurde, können die TN sich auf der Linie entsprechend ihrer Haltung/Einstellung/Meinung verteilen. Dies sollte spontan und aus dem Bauch heraus geschehen, auch sollten die TN sich nicht unterhalten. Nachdem alle ihre Position gefunden haben, können die Teamenden situativ entscheiden, ob sie einzelne TN nach dem Grund ihrer Verortung auf der Linie fragen, oder nicht.

Tipps

- Damit die TN etwas in Bewegung kommen bietet es sich an, die Zuordnung der Pole (links/rechts) öfter zu variieren, oder die TN zwischen den einzelnen Fragen umherlaufen und sich erst auf ein Signal hin auf der Linie positionieren zu lassen.
- Ggf. kann die Linie im Raum mithilfe eines Kreppbands visualisiert werden.
- Die Thesen können bei Bedarf erweitert oder an den Kontext angepasst werden.

Ökologie im (Arbeits-)Alltag – eine Bestandsaufnahme



Kurzbeschreibung

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

Ablauf

1. Vorbereitung

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

2. Vorstellung der Aufgaben im Workshop (60 Min.)

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

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

- Welche betrieblichen Nachhaltigkeitsdilemmata sind für dich zentral?
- Welche Unsicherheiten/Sorgen/Ängste begegnen dir im Zuge der sozial-ökologischer Transformation?
- Was ist deine Vision einer nachhaltigen Arbeitswelt?
- Welche Rolle kommt Gewerkschaften und der Arbeitswelt im Transformationsprozess zu?

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

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



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



Material: Stifte, Papier, (Handy-)Kamera



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



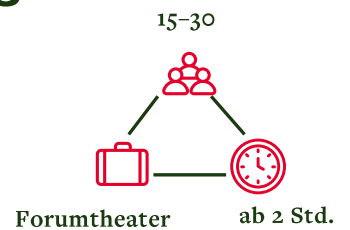
Lernzykluszuordnung: Problemanalyse

Tipps

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

Zielkonflikte zwischen Arbeit und Ökologie

– Eine szenische Bearbeitung



Kurzbeschreibung

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

Ablauf

1. Einführung (5 Min.)

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

2. Aufwärmphase (20 Min.)

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

3. Individuelles Brainstorming (5 Min.)

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

4. Kleingruppenphase (20 – 25 Min.)

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



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



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



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



Lernzykluszuordnung: Problemanalyse

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

5. Auswahl einer Situation im Plenum (15 Min.)

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

6. Klappe – Die Erste (20 Min.)

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

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

7. Klappe – Die Zweite (10-15 Min.)

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

8. Reflexion (25 Min.)

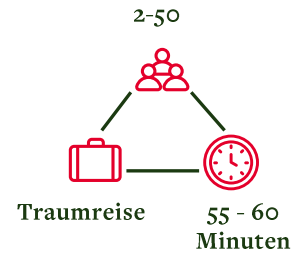
Nachdem die Szene ein zweites Mal gespielt wurde, verlassen alle ihre Rollen und die Gruppe findet sich im Plenum zusammen. Hier kann die Szene gemeinsam diskutiert und reflektiert werden. Folgende Fragen können zur Reflexion besprochen werden:

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

Tipps

- Bei der Auswahl der Aufwärmübungen sollte darauf geachtet werden, dass man sich selbst mit den Übungen wohl fühlt und sie ohne Hemmungen anleiten kann, da die TN ggf. animiert werden müssen, die Übungen mitzumachen.
- Die Übung sollte in einem ausreichend großem Raum durchgeführt werden, ggf. ist ein Raumwechsel vorher sinnvoll. Die Bühne kann vorab mit Kreppband o.Ä. markiert werden und Stühle für das Publikum aufgestellt werden.
- Sollten die TN bereits *Ökologie im (Arbeits-)Alltag – eine Bestandsaufnahme* in ihrem Arbeitsumfeld durchgeführt haben, können sich die TN auch daran zur Auswahl einer Situation in der Kleingruppenphase orientieren.
- Es kann hilfreich sein, Theaterpädagog*innen zur Durchführung miteinzubinden.
- Je nach zeitlichen Kapazitäten kann die Szene auch mehrmals wiederholt werden, um weitere Handlungsmöglichkeiten durch das Publikum einfließen zu lassen. Sollte sich niemand melden, kann auch verbal nach Ideen gefragt werden, falls sich nicht getraut wird, nach vorne zu gehen. Ggf. möchte jemand anders die Umsetzung übernehmen.
- Zwischen “Bühne” und Publikum sollte nicht zu viel Distanz sein, damit sich die TN, nicht zu emporgehoben fühlen und sich ohne Scham trauen, die Szene vorzuspielen.

Träum dir deine nachhaltige Arbeitswelt!



Kurzbeschreibung

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



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



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



Kompetenz: Zukunftsfähiges Denken, normatives Denken, strategisches Denken



Lernzykluszuordnung: Visionsentwicklung

Ablauf

1. Erklärung des Ablaufs (5 Min.)

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

2. Vorlesen der Traumreise (20 Min.)

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

3. Visualisierung der Zukunftsvisionen (15 Min.)

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

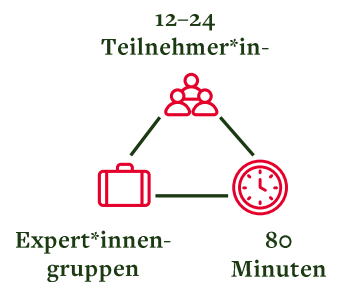
4. Gemeinsame Reflexionsrunde (15 Min.)

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

Tipps

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

Ökologische Gewerkschaftspolitik – Eine Vielfalt an Möglichkeiten



Kurzbeschreibung

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



Ziel: Die TN bekommen Einblick in konkrete Beispiele ökologischer Gewerkschaftspolitik



Material: Präsentation „Ökologische Gewerkschaftspolitik“, Factsheets, Klebeband, Moderationskarten



Kompetenz: Zukunftsfähiges Denken, strategisches Denken



Lernzykluszuordnung: Visionsentwicklung

Ablauf

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

1. Abtauchen ins Fallbeispiel (20 Min.)

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

2. Expert*innenphase (15-20 Min.)

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

3. Gemeinsamer Austausch (15 Min.)

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

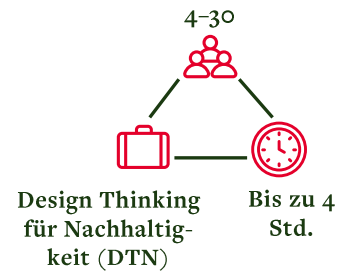
4. Festhalten der Ergebnisse (20 Min.)

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

Tipps

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

Design Thinking für eine nachhaltige betriebliche Praxis



Kurzbeschreibung

Mithilfe der Methode entwickeln die TN betriebliche Praxisprojekte zur Bearbeitung von (Nachhaltigkeits-)Dilemmata, die auf die Bedürfnisse der Zielgruppen zugeschnitten sind. Dabei erlernen die TN wichtige Transformationskompetenzen zur Mitgestaltung der sozial-ökologischen Transformation auf betrieblicher Ebene.



Ziel: Die TN entwickeln ein betriebliches Praxisprojekt im Themenfeld Ökologie



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



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



Lernzykluszuordnung: Experimentierphase

Ablauf

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

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

1. **Problem verstehen:** Hier geht es darum, ein genaues Verständnis von der Problemstellung zu bekommen: Was sind die Sichtweisen und Bedürfnisse der Personen, die mit diesem Problem zu tun haben? Was sind Hindernisse, die dazu führen, dass das Problem nicht gelöst wird? Vor welchen (Nachhaltigkeits-)Dilemmata stehen die Personen? Die Problemstellung, welche angegangen werden soll und den Themenbereich dementsprechend eingrenzt, nennt man Design Challenge. Die Design Challenge beschreibt immer ein (Nachhaltigkeits-)Dilemma, also einen Zielkonflikt zwischen ökologischen, sozialen und ökonomischen Zielen. Sie sollte nicht zu konkret und nicht zu abstrakt gewählt werden und ist im Idealfall im Vorfeld mit relevanten Stakeholder*innen abgestimmt. Die Design Challenge wird passend zur Gruppe formuliert. Folgende Fragestellungen können zur Anregung dienen:
 - Wie können wir den Umstieg auf E-Mobilität realisieren, ohne dass dies mit Personaleinsparungen einhergeht?
 - Wie organisieren wir mobiles Arbeiten, um nicht-nachhaltige Pendelwege einzusparen, ohne dabei die betriebliche Mitbestimmung/den sozialen Zusammenhalt zu beeinträchtigen?
 - Wie können wir klimafreundliche Mobilität zum Arbeitsplatz ermöglichen, ohne dass dies zu höheren finanziellen oder zeitlichen Kosten bei den Beschäftigten führt?
2. **Problem lösen:** Hier werden ausgefallene und kreative Ideen gesammelt. Die Ideen werden dann sortiert, priorisiert und es wird gemeinsam eine mögliche Lösung in Form eines sogenannten Prototyps entwickelt, also eine

möglichst konkrete, visuell dargestellte Projektidee. Ein Prototyp kann ein plastisches Modell, ein Rollenspiel oder etwas ganz anderes Kreatives sein. Er muss noch nicht perfekt sein, sollte aber die Idee anschaulich machen. Beispielsweise könnte dies eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem öffentlichen Nahverkehr und dem Betrieb sein, welche vergünstigte Konditionen für die Nutzung des ÖPNV anbietet. Anregungen sind auch in der Methode *Ökologische Gewerkschaftspolitik* zu finden. Konkrete Beispiele für Prototypen finden sich hier: <https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/leistungen/ko-kreation-design-thinking>

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

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

Die Leitprinzipien:

Design Thinking basiert auf folgenden Leitprinzipien:

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

2. Durchführen des Design Thinking Prozesses

Die Design Challenge (5 Min.)

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

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

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

Blicke hinter jedes Wort (15-20 Min.)

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

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

Die Entwicklung der Persona (ca. 45 Min.)

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

1. Die TN erhalten zunächst mittels der Präsentation (s. Material 5) eine kurze Einführung in die Idee der Persona Entwicklung (5 Min.). Gemeinsam wird ein fiktiver Charakter inkl. dessen Bedürfnissen, Ängsten und Motivationen entwickelt. Die Persona sollte zwar als Extremposition dargestellt sein, aber dennoch eine Schnittmenge an Personen widerspiegeln und möglichst realistisch konzipiert sein. Für die konkrete Design Challenge ist also wichtig: Wen müssen wir überzeugen, um die sozial-ökologische Transformation im Betrieb zu gestalten? Wer könnte ein*e potentielle*r Zielgruppe für beispielsweise eine Kampagne oder ein anderes Praxisprojekt sein?
2. Die TN werden im Anschluss aufgefordert, sich in mögliche Persona Charaktere hineinzusetzen (2 – 5 Min.) Das können auch Personen sein, die man lose kennt. Mit geschlossenen Augen können die TN sich z.B. vorstellen, wie die Person aussieht, oder was sie in ihrer Freizeit macht.
3. Gemeinsame Entwicklung der Persona in der Kleingruppe: (30 Min.):
Der/die Teamende bzw. eine Person aus der Kleingruppe leitet ein Gespräch in der Gruppe, die gemeinsam eine Persona entwickeln soll. Grundlage dafür ist eine Vorlage (s. Material 6), die bei Bedarf auf eine Flipchart übertragen werden kann. Folgende Fragen sind für die Moderation des Gesprächs hilfreich:
 - Bestimmen von Rahmendaten: Wie heißt die Persona? Wie alt ist die Persona? männlich/weiblich? Beruf? Familienstand? Wie wohnt die Persona?
 - Ein typischer Tag: Was macht Sie? Wann steht sie auf? Mit welchem Verkehrsmittel fährt sie in die Arbeit? Was konsumiert sie zum Frühstück/Mittag/Abend?
 - Lebensstil: Isst sie vegan? Fährt sie Fahrrad? Fliegt sie in Urlaub? Wie viele Sprachen spricht Sie? Was macht sie, wenn sie abends nach Hause kommt?

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

Vertiefen der Persona (15 Min.)

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

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

- *Ziele und Motivationen:* Worauf arbeitet die Persona hin? Was motiviert die Person? Wieso steht sie morgens auf?
- *Probleme & Hindernisse:* Was bewegt die Persona? Vor was hat die Persona Angst? Mit welchen Problemen schlägt sie sich rum? Welche Sorgen und Ängste verbindet sie mit der Klimawende?

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

Ziele - Bedürfnisse - Hindernisse (25 Min.)

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

Vorbereitung der Lösungsentwicklung (15 Min.)

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

Ideenentwicklung mit dem Ideenturm (45 Min.)

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

Feedback auf Ideenentwicklung (15 Min.)

Im nächsten Schritt werden die Ideen nach ihrem Innovationspotenzial und ihrer Umsetzbarkeit bewertet. Die Teamer*innen erstellen dazu eine vier-Felder Matrix (s. Material) mit den Feldern WOW (3), NOW (2), HOW (1), CIAO (0) zur Vergabe von 0-3 Punkten. Die Matrix besteht aus den Polen *leicht zu realisieren* vs. *schwierig zu realisieren* und *gewöhnlich* vs. *originell*. Im Feld WOW! Werden Ideen eingeordnet, die sowohl einzigartig, als auch einfach zu realisieren sind.

NOW! Bedeutet, dass eine Idee sehr einfach umzusetzen ist, dafür aber nicht sonderlich originell ist. Bei HOW? Werden Ideen einsortiert, die zwar äußerst innovativ sind, dafür aber nur schwierig zu realisieren sind. CIAO! Betrifft dann die Ideen, die weder innovativ, noch einfach umzusetzen sind. Die TN ordnen dann ihre Ideen in die vier Felder ein (5 Min.) und die Idee mit den meisten Punkten wird ausgewählt (5 Min.). Die ausgewählte Idee ist dann der Lösungsansatz, der im Folgenden konkret weiterbearbeitet wird.

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

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

Gallery Walk und Fish-Bowl Diskussion (15-60 Min.)

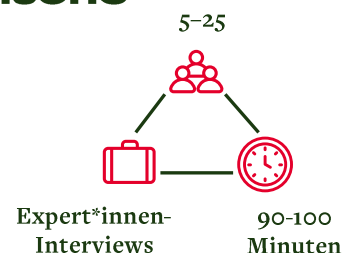
Die TN stellen ihre Prototypen kurz (max. 3 Min.) vor und erhalten Feedback durch die Gruppe. Anschließend bietet sich eine Fish-Bowl Diskussion (ca. 45 Min.) zu den Möglichkeiten ökologischer Gewerkschaftspolitik an. Mögliche Leitfragen könnten sein:

- Was sind Grenzen und Möglichkeit ökologischer Gewerkschaftspolitik im Betrieb?
- Welchen Projekten wird ein großer ökologischer Handabdruck zugesprochen?
- Welche Projekte gelten als relevant und umsetzbar?
- Was muss sich strukturell und organisatorisch ändern, damit die Projekte realisiert werden können?

Tipps

- Für die Vorbereitung des Raums braucht es pro Kleingruppe mind. 2 Stellwände / Wände und Stehtische. Materialien können auf die einzelnen Gruppen verteilt werden oder werden an einem zentralen Materialtisch zugänglich gemacht.
- Eines der Grundprinzipien von Design Thinking ist, dass die kreative Auseinandersetzung mit Problemen und Lösungen andere Teile des Gehirns anregt und damit neue Lösungsmöglichkeiten abseits der gängigen Denkwege eröffnet. Für die Teamenden ist es deshalb wichtig auch bei Widerständen der TN überzeugt zu bleiben und die TN zu motivieren, die vorhandenen Materialien zu nutzen und ins kreative Tun zu kommen.
- Eine Auflistung von möglichen Bastelmaterialien findet sich hier (<http://www.nachhaltigkeitsinnovation.de/Templates/basics.html>)
- Sollte die TN Gruppe keinen Zugang zu den englischen Begrifflichkeiten haben, wird empfohlen deutsche Alternativen zu verwenden.

Stories of Change – Wie der sozial-ökologische Wandel gelingen kann



Kurzbeschreibung

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



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



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



Kompetenz: Strategisches Denken, Integrierte Problemlösungskompetenz, Implementierungskompetenz



Lernzykluszuordnung: Diffusion und Lernen

Ablauf

1. Die eigene Story of Change (20 Min.)

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

2. Kollegiale Beratung (20 Min.)

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

3. Weiterentwicklung der Story of Change (20 Min.)

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

4. Expert*innen-Feedback (20 Min.)

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

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

4. Abschluss (10-15 Min.)

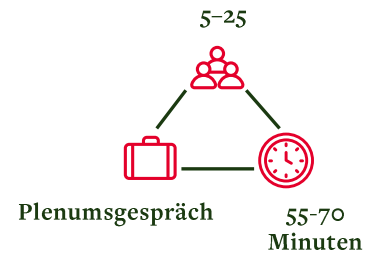
Sämtliche Storys of Change werden noch einmal von der Moderation kurz in Erinnerung gerufen. Die TN reflektieren darüber, welche Ideen weshalb ausgewählt wurden. Dabei besteht auch Raum über (scheinbare und reale) Grenzen gewerkschaftlichen Handelns zu diskutieren.

Tipps

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

Unsere nachhaltige Wertschöpfung –

Was nehme ich mit?



Kurzbeschreibung

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



Ziel: Die TN reflektieren ihren Lernprozess



Material: Papier und Stifte



Kompetenz: Integrierte Problemlösungskompetenz, inter- und intrapersonale Kompetenz



Lernzykluszuordnung: Diffusion und Lernen

Ablauf

1. Lerntagebuch (25 Min.)

- Die Teamenden geben zunächst einen Rückblick auf das Seminar (5 Min.).
- Anschließend erhalten die TN in Stillarbeit die Gelegenheit ein Lerntagebuch zu schreiben bzw. wenn die Räumlichkeiten es zulassen als Voicemail aufzunehmen (20 Min.). Als Leitfragen können die Fragen aus der Methode *Ökologie im (Arbeits-)Alltag* dienen:
 - Welche betrieblichen Nachhaltigkeitsdilemmata sind für dich zentral?
 - Welche Unsicherheiten/Sorgen/Ängste begegnen dir im Zuge der sozial-ökologischer Transformation?
 - Was ist deine Vision einer nachhaltigen Arbeitswelt?
 - Welche Rolle kommt Gewerkschaften und der Arbeitswelt im Transformationsprozess zu?

2. Plenumsgespräch (30-45 Min.)

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

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

Tipps

- Weitere Informationen zur partizipativen Reflexion des Lernprozessen u.a. https://wenger-trayner.com/wp-content/uploads/2011/12/11-04-Wenger_Trainer_DeLaat_Value_creation.pdf