

# GREEN HACKS

**Große Hebel – große Wirkung**  
**Viele kleine Hebel – auch große Wirkung**

# Einführung: Was sind “Green Hacks”?

**i** Green Hacks sind Arbeitsmethoden und Konzepte, die Teams und Organisationen dabei unterstützen, das Thema Nachhaltigkeit systematisch zu bearbeiten, im täglichen Arbeitsalltag zu reflektieren und in die Regelkommunikation zu integrieren. Nachhaltigkeit wird somit zu einem festen bzw. wiederkehrenden Bestandteil des Diskurses und gewinnt so bestenfalls an Bedeutung und Umsetzungskraft – im eigenen Team oder sogar der gesamten Organisation.

**minimalinvasiv**

**nachhaltig**



**selbstbestimmt**

**sofort wirksam**



- Bewusstsein und Verantwortung für ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit stärken
- Gestaltungsspielräume identifizieren, um Nachhaltigkeit niederschwellig und langfristig in den Arbeitsalltag zu integrieren
- Kreativität und Innovationskraft rund um das Thema Nachhaltigkeit fördern



**Green Hacks in einem Team zu leben und einer Organisation zu etablieren kann vielfältige Mehrwerte auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Kontexten schaffen.**

**Hier sind einige der potenziellen Vorteile:**

## Für die Umwelt

## Für die Gesellschaft

## Für die Organisation

## Für die Mitarbeitenden

### 1. Arbeitszufriedenheit:

Mitarbeiter\*innen, die wissen, dass ihr Unternehmen Wert auf Nachhaltigkeit legt, können ein höheres Maß an Jobzufriedenheit und Unternehmensstolz empfinden.

### 2. Gesundheit und Wohlbefinden:

Ein gesundes, umweltfreundliches Arbeitsumfeld kann das Wohlbefinden der Mitarbeiter\*innen verbessern.

### 3. Engagement und Zusammenarbeit:

Green Hacks können das Teamgefühl stärken, da Mitarbeiter\*innen gemeinsam an einem wichtigen Ziel – der Nachhaltigkeit – arbeiten.

### 1. Markenimage:

Ein nachhaltiger Unternehmensauftritt, verbessert das Image und kann zu einer positiven öffentlichen Wahrnehmung führen.

### 2. Wettbewerbsvorteil:

Nachhaltigkeit kann ein Differenzierungsmerkmal sein, das neue Kund\*innen und Geschäftspartner\*innen anzieht, die Wert auf Umweltverantwortung legen.

### 3. Innovationstreiber:

Die Fokussierung auf Nachhaltigkeit kann Innovationen fördern, indem sie Teams dazu anregt, neue, effiziente und umweltfreundliche Wege zu finden, um ihre Arbeit zu erledigen.

### 4. Kosteneinsparungen:

Durch Energieeffizienz, Abfallreduzierung und ressourcenschonende Praktiken können Unternehmen ihre Betriebskosten senken.

### 1. Soziale

#### Verantwortung:

Unternehmen, die Nachhaltigkeit praktizieren, tragen aktiv zum Schutz der Umwelt und zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit bei.

### 2. Bildung und

#### Bewusstsein:

Durch die Umsetzung und Kommunikation von Green Hacks kann ein Unternehmen Bildung und Bewusstsein für ökologische und soziale Themen schaffen.

### 1. Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks:

Durch die Verringerung von Emissionen, Abfall und Energieverbrauch trägt ein Unternehmen direkt zum Umweltschutz bei.

### 2. Ressourcenschonung:

Effizienter Ressourceneinsatz und Recycling helfen, natürliche Ressourcen zu erhalten und die Biodiversität zu schützen.

### 3. Nachhaltiges Wachstum:

Die Förderung nachhaltiger Praktiken unterstützt das Konzept der nachhaltigen Entwicklung, die die Bedürfnisse der heutigen Generationen erfüllt, aber auch die Bedürfnisse der folgenden Generationen in den Blick nimmt und berücksichtigt.

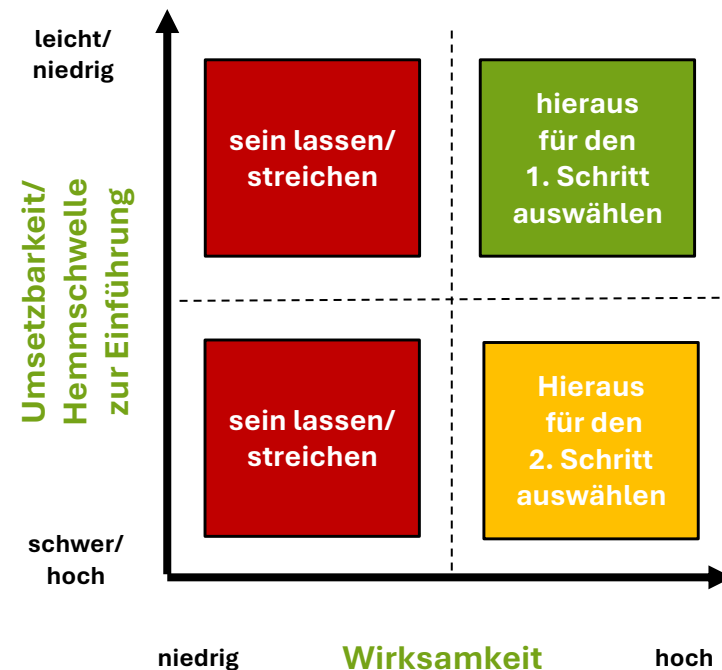
# Auswahl: Welche Green Hacks nutzen wir?



Die folgende **Priorisierungs-Matrix** kann dabei helfen, aus dem Fundus an Green Hacks die Methoden und Konzepte auszuwählen, die zu dem jeweiligen Zeitpunkt und im Rahmen des jeweiligen Kontextes - nach Einschätzung des Teams - zu den nachhaltigsten Ergebnissen führen.

Für die Nutzung der Green Hacks empfiehlt es sich, die auszuwählen, die nach Einschätzung des Teams die **höchste Umsetzbarkeit in Kombination mit der höchsten Wirksamkeit** zeigen werden (Schritt 1). Anschließend kann man die Green Hacks auswählen, die zwar als schwieriger umzusetzen aber dennoch wirksam bewertet werden (Schritt 2).

Wird die Wirksamkeit eines Green Hacks von einem Team als generell eher niedrig eingeschätzt, sollte von dieser Methode zunächst eher abgesehen werden.



# Inhaltsverzeichnis Green Hacks

Green Hack	Seite	Green Hack	Seite
Mein kleiner grüner Prozess	7	Visualisierung komplexer Zusammenhänge	21/22
Nachhaltigkeits-Moment	8	All-In-One-Green-Map	23
Checkliste: Nachhaltige Büropraktiken	9	An die Hebel, fertig, los!	24
Soziometrische Fragen im Team	10	Circle of Influence nach Steven Covey	25
Micro-Innovation	11	Team-Regnose – Vorausschauende Rückschau nach Matthias Horx	26
Green Meet-ups	12	Team-Canvas Nachhaltigkeit	27/28
Green Actions Days – Nachhaltiger Team-Tag	13	Lernreisen – Impulse von Außen	29
Non-human Stakeholders	14	Wir werden Impulsgeber*innen!	30
Nachhaltiger Entscheidungsrahmen	15	Zukunfts-Battle – Zukünfte des Teams kämpfen miteinander	31/32
Team Kick-Off – Fokus: Nachhaltigkeit	16/17	„Eco-Buddies“ – Vom Ich zum Wir	33/34
Sustainable Think Tank	18	Stakeholder-Matrix Nachhaltigkeit	35/36
Journaling zu Zyklen und Kreisläufen – Werden und Vergehen	19	Wesentlichkeitsanalyse	37/38
Green Focus Time	20	Werte- und Entwicklungssquadrate zum Thema Nachhaltigkeit	39/40

# Mein kleiner grüner Prozess



Reflektion des eigenen Alltags im Hinblick auf Optimierungspotenziale im Bereich Nachhaltigkeit



Jede\*r schaut sich täglich (ca. 5 Minuten) seinen\*ihren individuellen Arbeitsalltag an und stellt sich immer wieder die Frage: „Gibt es die Möglichkeit, nachhaltiger zu handeln?“  
Etwaige Ansätze können direkt verfolgt und die Ergebnisse mit den Kolleg\*innen geteilt und diskutiert werden.



# Nachhaltigkeits-Moment



Bestehende Rituale (z.B. Teammeetings) werden um einen festen Part (z.B. 5 Minuten zu Beginn) zum Thema Nachhaltigkeit angereichert, um das Thema Bestandteil der Regelkommunikation werden zu lassen.



Für den Austausch von Tipps, Ratschlägen und Nachrichten rund um das Thema Nachhaltigkeit wird ein fester Zeitraum eingeplant, z.B. ein „Nachhaltigkeits-Moment“ zu Beginn jedes Meetings. In diesem Zeitraum können die Teilnehmer\*innen auch kurz die nachhaltigkeitsrelevanten Aspekte der zu diskutierenden Themen reflektieren.



Die nachhaltigen Tipps und Informationen sollten neben der sachlichen Komponente bestenfalls auch eine spannende, witzige oder überraschende Seite haben oder kreativ aufbereitet werden.

Dabei sind vor allem auch „Good News“ wichtig (Was für positive Entwicklungen gibt es? Welche Fortschritte werden gemacht?) – denn: positive Beispiele sind inspirierend und verleiten zum Nach- und Mitmachen!

Vielleicht gibt es auch Nachhaltigkeits-Neuigkeiten aus der eigenen Organisation? Auch diese können „quick and dirty“ miteinander geteilt werden („Tue Gutes und rede darüber!“).



# Checkliste: Nachhaltige Büropraktiken



Das Team checkt gemeinsam ihre Arbeitsprozesse und Kommunikationsrituale auf Nachhaltigkeit und stellt diese im Zweifel um.



Die Checkliste kann gemeinsam oder auch zunächst von jedem einzelnen Teammitglied durchgegangen werden.

Sie beinhaltet die naheliegenden Basics, auf die sich das Team gemeinsam festlegen kann, um den eigenen Arbeitsalltag nachhaltiger zu gestalten.

- ✓ **Digitale Meetings:** Wir nutzen Videokonferenzen anstelle von Reisen für Meetings, um CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.
- ✓ **Papierlos arbeiten:** Wir setzen auf digitale Dokumente und E-Signaturen, um Papier zu sparen.
- ✓ **Energiesparmodus:** Computer und Geräte sind bei uns auf Energiesparmodus gestellt und bei Nichtgebrauch ausgeschaltet.
- ✓ **Nachhaltige Büroartikel:** Wir verwenden umweltfreundliche Produkte wie recyceltes Papier und nachhaltige Schreibutensilien.
- ✓ **Mülltrennung:** Wir haben im Büro ein umfassendes Mülltrennungssystem implementiert.
- ✓ **Gemeinsame Fahrten:** Wir haben Carpooling und nutzen öffentliche Verkehrsmittel.
- ✓ **Bewusstes Einkaufen:** Wir bevorzugen Lieferant\*innen und Produkte, die nachhaltige Praktiken unterstützen.
- ✓ **Übernachtungen:** Wir planen Übernachtungen in nachhaltigen Hotels.
- ✓ **Bildung und Bewusstsein:** wir bieten Schulungen und Informationsveranstaltungen zu nachhaltigen Praktiken an.



# Soziometrische Fragen im Team



Ein Team nährt sich seinen Themen, indem es sich zu einer spezifischen Fragestellung im Raum körperlich aufstellt (auf einer Skala, in verschiedenen Clustern, in unterschiedlichen Ecken des Raumes etc.). So werden Dynamiken sichtbar und können lebendiger diskutiert werden.



Es wird schnell und transparent deutlich, wie die Teammitglieder zueinander stehen bzw. wie sie sich zu einem Thema positionieren – buchstäblich. Durch die Aufstellung im Raum werden Beziehung, Präferenzen, Meinungen und Strukturen sichtbar und damit erforschbar.



Um das Thema Nachhaltigkeit soziometrisch zu erarbeiten, sind folgende Fragen denkbar (exemplarisch):

1. **Persönlich:** Auf der Skala 1-10: Wer sagt von sich: „Ich lebe das Thema Nachhaltigkeit schon gut im Privaten?“ (Danach in die Positionen hineinfragen und ggf. Punkte sammeln).
2. **Wissen:** Begriff „Nachhaltigkeit“ in die Mitte legen: „Nachhaltigkeit – Wie viel habe ich mich damit beschäftigt?“ (Anschließend in die Definitionen hineinfragen).
3. **Reflexion im Team:** Mit Handauflegen auf die Schulter: „Wer in unserem Team lebt das Thema Nachhaltigkeit spürbar gut? Warum?“ (Danach nach den Gründen der jeweiligen Wahl fragen.).
4. **Verantwortung:** Mit Handauflegen auf die Schulter: „Wer übernimmt gerne Verantwortung für unsere Gruppe?“ (Danach hineinfragen: „Was bedeutet Verantwortung übernehmen?“).

# Micro-Innovation



Das Team betrachtet eine alltägliche (Arbeits-) Situation der letzten Woche, z.B. die Art und Weise, wie Meetings abgehalten werden, der Umgang mit Büromaterialien oder die Gestaltung der Mittagspause. Darauf aufbauend überlegt sich das Team einen kleinen, aber mutigen Schritt in Richtung Nachhaltigkeit zu unternehmen... und macht es einfach!



Das Team soll dazu ermutigt werden, kleine aber bedeutungsvolle Veränderungen im Alltag vorzunehmen. Durch die Konzentration auf eine spezifische Situation wird der Prozess greifbar und umsetzbar, was dazu beiträgt, das Bewusstsein für Nachhaltigkeit im täglichen Arbeitsleben zu schärfen und die Bereitschaft zu fördern, mutiger zu handeln.



- 1. Fokus auf eine spezifische Situation:**  
Das Team sucht sich eine spezifische Situation aus ihrem Arbeitsalltag heraus.
- 2. Brainstorming im Mini-Format:**  
Das Team organisiert eine kurze Brainstorming-Session, in der die Mitglieder aufgefordert werden, mutige, aber umsetzbare Ideen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in der gewählten Situation zu entwickeln.
- 3. Auswahl:**  
Das Team wählt eine Idee aus (Mehrheit der Stimmen), die als "Mikro-Innovation" umgesetzt werden soll. Diese sollte möglichst einfach aber wirkungsvoll sein.
- 4. Umsetzungsplan:**  
Das Team erstellt einen kleinen Aktionsplan zur Umsetzung der Idee, z.B. Einführung digitaler Notizen (anstelle von Papier) in Meetings, Organisation eines wöchentlichen, vegetarischen Gemeinschaftssessens etc.
- 5. Testphase und Bewertung:**  
Die Idee wird in einem bestimmten Zeitraum umgesetzt (z.B. ein Monat). Nach Ablauf des Zeitraum bewertet das Team die Wirksamkeit der Maßnahme und ihren Beitrag zur Nachhaltigkeit.
- 6. Feedback und Anpassung:**  
Das Team gibt Rückmeldung hinsichtlich der Wirksamkeit und Umsetzbarkeit und nimmt ggf. Anpassungen vor, um die Idee zu verbessern oder weitere kleine nachhaltige Innovationen zu entwickeln.

# Green Meet-ups



Meet-ups sind öffentliche, meist regelmäßig stattfindende (Abend-)Veranstaltungen, die im Zeichen der Vernetzung, Weiterbildung und des themenspezifischen Voneinander-Lernens stehen. In ihrem Rahmen kommen Gleichgesinnte zusammen und arbeiten gemeinsam an den sie interessierenden Themen, z.B. Nachhaltigkeit.



Meet-ups werden meistens zu spezifischen Fachthemen organisiert, sodass meistens eine große Community von Themeninteressierten als Teilnehmer\*innen in Frage kommt. In der Regel gibt es verschiedene Impulsvorträge, (prominente) Speaker\*innen, Austauschrunden und die gemeinsame Arbeit an unterschiedlichen Themenfacetten.

Darüber hinaus finden die Veranstaltung meistens in einem entspannten Setting (tolle Location, gutes Essen) statt und bieten so eine Gelegenheit, sich kennenzulernen und zu vernetzen.



# Green Action Days – Nachhaltiger Team-Tag

## Pflanzaktion im Gemeinschaftsgarten



Organisiert einen Tag, an dem ihr gemeinsam einen Gemeinschaftsgarten pflegt oder neue Pflanzen setzt. Das stärkt das Teamgefühl und unterstützt gleichzeitig die Umwelt.

## Upcycling-Workshop



Bringt alte Materialien und Gegenstände mit und organisiert einen kreativen Upcycling-Workshop, in dessen Rahmen die Teilnehmer\*innen lernen, aus alten Dingen neues zu erschaffen.

## Zero-Waste-Challenge



Startet einen Wettbewerb, bei dem Teams versuchen, so wenig Müll wie möglich zu produzieren. Gebt Tipps und Materialien, die dabei helfen, Abfall zu vermeiden.

## Nachhaltiges Kochen



Plant ein gemeinsames Kochen mit saisonalen und regionalen Zutaten. Dadurch lernt das Team mehr über nachhaltige Ernährung und kann gemeinsam eine Mahlzeit genießen.



Ein nachhaltiger Team-Tag ermöglicht es, das Thema Nachhaltigkeit in ein gemeinsames Team-Building zu integrieren und so sowohl die Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen als auch den Team-Spirit zu fördern.

## Fahrrad-Tour mit Clean-up-Aktion



Organisiert eine Fahrradtour, bei der ihr gleichzeitig Müll in der Natur sammelt. Das verbindet Bewegung an der frischen Luft mit Umweltschutz (ähnlich wie die schwedische Natursportart „Plogging“, bei der man während des Joggens Müll sammelt).

## Gemeinsamer Bau von Insektenhotels



Baut zusammen Insektenhotels für eure Gärten, Balkone oder öffentliche Plätze. Das lässt euch als Team gemeinsam handwerklich tätig sein und fördert die Biodiversität.

## Workshops zur Nachhaltigkeit



Ladet Expert\*innen ein, die Inputs zu Themen wie Energieeinsparung, Recycling oder nachhaltigem Konsum halten. So kann das Team wertvolle Informationen und Anregungen mitnehmen und sich ein Netzwerk aus Nachhaltigkeitsexpert\*innen aufbauen.



# Non-Human Stakeholders



Erweiterung der Stakeholderanalyse um eine Nachhaltigkeits-Persona, um Konzepte rund um das Thema Nachhaltigkeit konsequent im Diskurs zu berücksichtigen und vor allem bei Entscheidungsprozessen mitzudenken.



Die Berücksichtigung von nicht-menschlichen Stakeholdern in Entscheidungsprozessen ist ein Ansatz, der in der nachhaltigen Entwicklung, im Umweltschutz und in der ethischen Unternehmensführung an Bedeutung gewinnt. Er erweitert die traditionelle Sichtweise, die sich hauptsächlich auf die Interessen von menschlichen Stakeholdern wie Kund\*innen, Mitarbeitenden, Lieferant\*innen und Investor\*innen, konzentriert.

Non-human Stakeholder können Tiere, Pflanzen, Ökosysteme oder sogar abstrakte Konzepte wie zukünftige Generationen oder die Umwelt im Allgemeinen sein.



Im Teammeeting, Strategieworkshop oder Entscheidungsprozess wird ein zusätzlicher Stuhl an den Tisch bzw. in den Stuhlkreis gestellt. Wenn jemand von den Anwesenden denkt, dass der non-human Stakeholder eine andere wertvolle Perspektive einbringen und so die Diskussion bereichern könnte, setzt er\*sie sich auf den freien Stuhl, nimmt die Haltung einer Nachhaltigkeits-Persona ein und argumentiert aus der jeweiligen Rolle (z.B. „Ich als Mutter Natur finde, dass...“)



# Nachhaltiger Entscheidungsrahmen



Die Integration von Nachhaltigkeit in Entscheidungsprozesse, insbesondere in Regelmeetings, erfordert ein Umdenken und die Anwendung neuer Methoden, um das Thema zu einem festen Bestandteil des Diskurses werden zu lassen.



Vor allem die Vereinbarkeit von nachhaltigen Maßnahmen mit finanziellen und strategischen Überlegungen kann so systematisch im Rahmen des Entscheidungsprozesses betrachtet werden.



1. Definiert gemeinsam das Ziel der Entscheidung und Nachhaltigkeitskriterien in Bezug auf ökologische, soziale und ökonomische Aspekte (vgl. Green Hack "Team-Kick Off – Fokus: Nachhaltigkeit").
2. Stellt euch während der Diskussion drei Schlüsselfragen zu jedem Entscheidungspunkt:

- **Ökologisch:** Welche Auswirkungen hat diese Entscheidung auf die Umwelt?
- **Sozial:** Wie beeinflusst die Entscheidung Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen und die Gemeinschaft/Gesellschaft?
- **Ökonomisch:** Ist diese Entscheidung langfristig finanziell tragbar/lukrativ?

3. Betrachtet verschiedene Optionen und bewertet sie jeweils mit Tools wie der SWOT-Analyse oder einer Kosten-Nutzen-Analyse.
4. Diskutiert die Optionen und nutzt dabei verschiedene Methoden wie Perspektivwechsel, Brainstorming und Timeboxing.
5. Nutzt Abstimmungsverfahren wie die Konsent-Methode, um Einwände zu Berücksichtigen und zu einer Entscheidung zu gelangen.
6. ... und Action!

## Team-Kick Off – Fokus: Nachhaltigkeit (1/2)



Im Team findet eine grundsätzliche, strukturierte Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit und seinen Dimensionen statt.



Die fokussierte Betrachtung verschiedenster Fragestellung im Rahmen des Kick-Offs soll einen ganzheitlichen Blick auf die verschiedenen Themenfelder ermöglichen und dabei helfen, Handlungsfelder zu identifizieren.



1. Fragen für die drei Fokusfelder (ökologisch, sozial, ökonomisch) ausdrücken.
2. Je nach Teamgröße Untergruppen bilden und auf die Fragen aufteilen (max. zu fünf).
3. Jede\*r Teilnehmer\*in macht sich zunächst fünf Minuten lang eigene Gedanken (und Notizen), bevor die Fragestellungen in der Gruppe diskutiert werden.
4. Jede Gruppe sammelt für sich die wichtigsten Antworten und Erkenntnisse.
5. Entweder wechseln die Gruppen weiter zu den Fragen des nächsten Fokusthemas (vgl. World Café) oder die Ergebnisse der Gruppenarbeit zu den unterschiedlichen Fragestellungen wird im Plenum vorgestellt und diskutiert.
6. Darauf aufbauend werden Handlungsbedarfe identifiziert und priorisiert.

# Team-Kick Off – Fokus: Nachhaltigkeit (1/2)

## ÖKOLOGISCH

- Wie effizient gehen wir mit unseren Gebrauchsmaterialien um?
- An welchen Stellen steigern wir Energieeffizienz?
- Wo senken wir bei uns Emissionen?
- Wie ist unser Mobilitätsverhalten rund um die Wege zur/von der Arbeit?
- Wie senken wir unseren Wasserverbrauch?
- Wie achten wir im Team auf unser Konsumverhalten und unseren Ressourcenverbrauch?
- Wie denken wir in Kreisläufen in Bezug auf unsere Produkte?
- Was tun wir zum Schutz von Biodiversität?

## SOZIAL

- Haben wir in unserem Team flexible Arbeitszeitmodelle?
- Haben wir in unserem Team transparente Feedbacksysteme?
- Gibt es in unserem Team ein umfassendes Onboarding für neue Teammitglieder?
- Sind Gehälter bei uns fair und Gender-unabhängig?
- Gibt es bei uns regelmäßiges Teambuilding?
- Wie leben wir Vielfalt und Chancengleichheit?
- Arbeiten wir so, dass die Gesundheit jede\*s Einzelnen geschützt wird und ausreichend Zeit für Entspannung und körperliche Aktivität zur Verfügung steht?
- Wie stärken wir uns untereinander, um mutig Neues zu schaffen?

## ÖKONOMISCH

- Was sind unsere ökonomischen Ziele und wie können wir sicherstellen, dass sie mit den langfristigen Zielen des Unternehmens übereinstimmen?
- Wie können wir unsere Ausgaben optimieren und Kosten senken, ohne die Qualität unserer Arbeit zu beeinträchtigen?
- Wie können wir sicherstellen, dass wir unsere Ressourcen effizient nutzen und Verschwendung vermeiden?
- Welche langfristigen Investitionen sollten wir in Betracht ziehen, um unsere ökonomische Nachhaltigkeit langfristig zu sichern?
- Wie können wir sicherstellen, dass wir ethisch und verantwortungsbewusst handeln, um langfristige finanzielle Stabilität zu gewährleisten?



# Sustainable Think Tank



Es wird Raum geschaffen, um die Nachhaltigkeit der Organisation besprechbar zu machen, Kreativität zu entwickeln und Widerstände zu thematisieren.



Die Methode hilft dabei, „groß zu denken und gleichzeitig mögliche Widerstände bei der Umsetzung frühzeitig zu berücksichtigen. Sie ist eine Mischung aus „Wünsch dir etwas“ und „Reality-Check“.



- Arbeit in Kleingruppen:
  1. Sammelt Maßnahmen und Beispiele aus der eigenen Organisation, die es bereits gibt!
  2. Angenommen, ihr hättet keine Einschränkungen, welche Maßnahmen fändet ihr cool/mutig/innovativ?
  3. Welche Widerstände sind euch gerade in der Diskussion begegnet? Schreibt diese auf.
- Vergemeinschaftung im Plenum:  
Unsere TOP 3-Maßnahmen:
  1. Was sind die 3 besten Utopien, von denen wir wollen, dass sie Wirklichkeit werden?
  2. Mit welchen Widerständen müssen wir unterwegs rechnen?

# Journaling zu Zyklen und Kreisläufen - Werden und Vergehen



Das Team denkt über Zusammenhänge zwischen Kreisläufen von Produkten und Kreisläufen im eigenen Leben nach.



- Benötigt werden Stift und Papier.
- Ein Katalog von Fragen wird vorgelesen.
- Die jeweils nächste Frage wird erst dann vorgelesen, wenn alle Teilnehmer\*innen mit dem Schreiben fertig sind (alle anderen Teilnehmer\*innen bleiben für sich und ruhig, bis jede\*r mit dem Journaling zu der vorherigen Frage fertig ist).
- Pro Frage kann man rund zwei Minuten rechnen, d.h. es empfiehlt sich, 5-10 Fragen zu stellen.
- Die Teilnehmer\*innen sollten assoziativ schreiben, d.h. nicht auf die Rechtschreibung/Interpunktion achten, dem Schreibfluss nachgeben und nicht zu viel nachdenken.

## Mögliche Journaling-Fragen:

- *Greife nach einem Gegenstand an oder neben dir. Betrachte ihn sehr sorgfältig: Woraus und durch wen ist dieses Objekt entstanden/ hergestellt worden?*
- *Welche Ressourcen (sozial, ökologisch) wurden verbraucht, um dieses Objekt herzustellen?*
- *Wo beginnt "das Leben" dieses Objekts? Wo endet es?*
- *Wie könnte die Lebensspanne des Objekts verlängert werden?*
- *Kenne ich meine Ressourcen? Weiß ich, was mir Kraft gibt?*
- *Wie gestalte ich selbst die Balance aus Aktivität und Erholung? Welchen Raum gibt mir mein Team / meine Organisation?*
- *Was geht in meinem Leben gerade zu Ende?*
- *Was entsteht gerade neu?*
- *Wie können wir in unserem Team Produkte oder Prozesse regenerativer gestalten?*

Im Anschluss können die wichtigsten Erkenntnisse mit den anderen Teammitgliedern geteilt werden.

# Green Focus Time



Es wird ein fester Zeitraum (z.B. 1 x eine Stunde pro Woche) reserviert, in dem sich die Mitarbeiter\*innen/Teammitglieder dediziert mit einem Nachhaltigkeitsthema auseinandersetzen (z.B. den verschiedenen Sustainable Development Goals, SDGs).




Die regelmäßig eingeplante Fokuszeit ermöglicht die intensive und konzentrierte Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit – bestenfalls organisationsweit. Das stärkt die Sichtbarkeit des Themas und wertet es auf. Darüber hinaus reduziert dieses Vorgehen häufige Unterbrechungen und verhindert bestenfalls die Tendenz, das Thema Nachhaltigkeit in kritischen oder stressigen Phasen herunterzupriorisieren.




1. Mitarbeiter\*innen kommen einmal in der Woche/ im Monat zusammen.
  - freiwillig für alle Mitarbeiter\*innen?
  - verpflichtend für ausgewählte Abteilungsleiter\*innen, Nachhaltigkeitsbeauftragte etc.?
2. Jede Fokuszeit wird beispielsweise einem der 17 SDGs gewidmet. Dieses wird jeweils am Anfang kurz vorgestellt. Am Ende der Fokuszeit beschließt man gemeinsam, das SDG für die nächste Fokuszeit.
3. Gemeinsam wird überlegt, ob, und wenn ja, das SDG für die Organisation eine Rolle spielt → Was kann unsere Organisation tun, um die Nachhaltigkeit in diesem SDG zu steigern?
4. Die Rolle des SDGs wie die möglichen Maßnahmen durch die Organisation sollten unbedingt dokumentiert werden.  
<https://17ziele.de>



# Visualisierung komplexer Zusammenhänge (1/2)

 Die Visualisierung komplexer Zusammenhänge dient der Etablierung „gemeinsamer Bilder“ für zentrale Themen in der Organisation.

 Gut aufbereitetes Material zum Thema Nachhaltigkeit wird verknüpft mit der Organisation:

- *Wie binden wir das Thema in unsere Organisation ein? (Kultur, Kund\*innen, Führung etc.)*
- *Was ist unser strategischer Fokus bei ökologischen, sozialen und ökonomischen Themen?*
- *Wie wollen wir uns verändern?*

Komplexe Sachverhalte können über solche Visualisierungen anschaulich und verständlich verdichtet werden, z.B. durch Dialog- oder Wimmelbilder, auf denen Inhalte, Prozesse und Kulturaspekte nebeneinander und in Interaktion miteinander dargestellt sind.

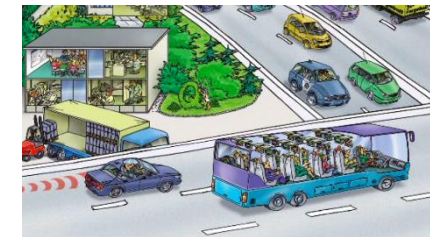
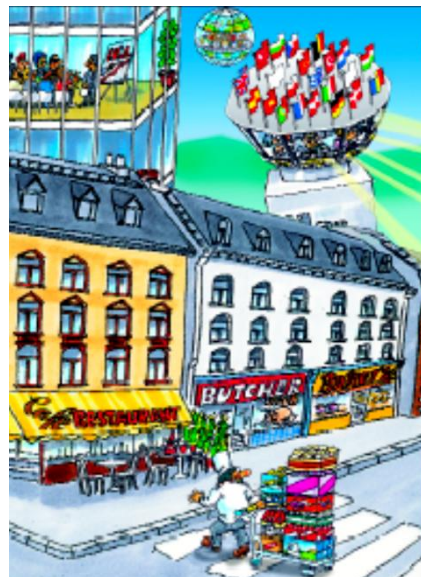


Offline oder online werden Wissen und Umsetzungsideen präsentiert, die Darstellungen sind co-kreativ im Dialog entwickelt worden. Sie bleiben hängen und laden jederzeit zur Betrachtung und Diskussion ein. Die Bilder erzeugen Einsicht, schaffen Überblick, geben Orientierung, fördern emotionale Beteiligung und bieten Identifikation.





## Visualisierung komplexer Zusammenhänge (2/2)



# All-In-One-Green-Map



Das Team erstellt eine „Landkarte“, die alle Nachhaltigkeitsaktivitäten einer Organisation und mögliche zukünftigen Entwicklungen in diesem Bereich visualisiert.



Im Rahmen der „Map“ werden alle Kampagnen, Engagements und Arbeitspakete rund um das Thema Nachhaltigkeit sichtbar und für alle Mitarbeiter\*innen transparent.



1. Identifikation aller Nachhaltigkeitsthemen und –aktivitäten (der Mitarbeiter\*innen, des Teams, der Abteilungen, der Organisation insgesamt).
2. Unterteilung der Themen/Aktivitäten nach ESG (Environment/Social/Governance).
3. Positionierung der Elemente auf der Karte (relative zueinander).
4. Definition des Status quo und des Ziels → Beschreibung der angestrebten Veränderung bzw. Entwicklung, inkl. Bestimmung wichtiger Meilensteine.
5. Anbringen der “Landkarte” an einem zentralen, für alle Mitarbeiter\*innen gut sichtbaren Ort.

(All-in-One-Green-Map kann gut als Ergänzung zur “Green Focus Time” und der “Wesentlichkeitsanalyse” verwendet werden.)



# An die Hebel, fertig, los!



Das Team setzt sich mit der eigenen Wirksamkeit auseinander und findet gemeinsam Ansatzpunkte für Maßnahme.



Die Teilnehmer\*innen setzen sich mit der Wirkungsweise von Hebeln in ihrem Arbeitsumfeld auseinander. Dazu tauschen sie sich in einem Schreibgespräch zu verschiedenen Impulsfragen aus und diskutieren anschließend Ansatzpunkte für nächste Schritte.



Die folgenden Fragen werden für das Schreibgespräch auf Moderationskarten geschrieben und zusammen mit vier leeren Flipcharts (und Stiften) an Pinnwänden verteilt.

- Welche Assoziationen habe ich bei den Begriffen "Hebel" und "Hebelwirkung"?
- Welche Hebel zur Veränderung von Strukturen kenne ich/fallen mir ein?
- Wofür können Hebel genutzt werden?
- In welchen Bereichen können wir Hebel ansetzen, wenn wir wirksam im Sinne der Nachhaltigkeit sein wollen?
- Reflexion: Welche Hebel wollen wir als Team ansetzen?

# Circle of Influence nach Steven Covey



Das Team sammelt konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit und differenziert sie nach (den Grenzen) ihrer Kontrollier- bzw. Beeinflussbarkeit, um die Wirksamkeit zu reflektieren und eine realistische Entscheidungsgrundlage zu bilden.



Ein Team sammelt Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit und ordnet sie in das konzentrische Kreismodell von Steven Covey ("Circle of Influence") ein.



Zwei Ausgangssituationen:

1. Es liegt bereits eine Sammlung an Maßnahmen zur Verbesserung vor und das Team einigt sich, welche Maßnahmen welchem Kreis zugeordnet werden.
2. Das Team findet über die Fragestellungen in den Kreisen zu Maßnahmen, die



- im Bereich der eigenen **Kontrolle** liegen (z.B. Maßnahmen, die direkt und schnell umgesetzt werden können).
- im Bereich der eigenen **Einflussnahme** liegen (z.B. Maßnahmen, die anderen umsetzen müssten, die aber angeregt und in ihrer Realisierung unterstützt werden können).
- die **außerhalb der Kontrolle bzw. des Einflusses des Teams** liegen (Realitäts-Check bzw. Gespräch über den Umgang mit der begrenzten Wirksamkeit kann auch zu einer Entlastung des Teams führen).



# Team-Regnose - Vorausschauende Rückschau nach Matthias Horx



Die Methode ermöglicht den Abgleich der unterschiedlichen Zukunftsideen einzelner Teammitglieder und die Gestaltung einer gemeinsamen, nachhaltigen Team-Vision. Über ein positives Zukunftsbild erhöhen sich Motivation und die Wahrscheinlichkeit, ins Handeln zu kommen



Die Team-Regnose ist der Blick aus der Zukunft zurück in die Gegenwart und ist ein Gedankenexperiment, um neue Lösungen für aktuelle Problemstellungen zu finden. Die Gruppe fragt sich „*Wie wollen wir gewesen sein?*“ und entwickelt ein gemeinsames, positives Bild für eine mögliche Zukunft. Die Zukunft ist demnach nicht etwas, das einfach passiert, sondern das Team kann seine Gestaltungsmöglichkeiten erkennen und seine Handlungsspielräume nutzen.



1. Das Team einigt sich auf einen Zeitpunkt in der Zukunft, an den die Teilnehmer\*innen gemeinsam gedanklich reisen, um sich eine bereits nachhaltig funktionierende Arbeitsumgebung sowie das an dieses Umfeld angepasste Verhalten vorzustellen.
2. Jede\*r einzelne schreibt für sich auf, was er\*sie dort alles vorfindet.
3. Anschließend werden die Einzel-Visionen ausgetauscht und vergemeinschaftet.
4. In dem entstandenen Bild werden gemeinsame Schwerpunkte geclustert.
5. Darauf aufbauend werden konkrete Maßnahmen abgeleitet (die wiederum in eine Wesentlichkeits-Matrix überführt werden können, siehe Green Hack “Wesentlichkeits-Matrix Nachhaltigkeit”)

# Team-Canvas Nachhaltigkeit (1/2)



Ein Team-Canvas kann dabei helfen, spezifische Aspekte rund um das Thema Nachhaltigkeit systematisch herauszuarbeiten und einen klaren und fokussierten Überblick über sämtliche Elemente des Themenbereichs zu erhalten.



Ein Canvas ist eine „Leinwand“, die relevante Fragestellungen zum Thema „Nachhaltigkeit“ abbildet und über sie das Team in einen co-kreativen Klärungsprozess bringt.



1. Vorstellung des Nachhaltigkeits-Canvas
2. Klärung von Verständnisfragen
3. Auswahl der Reihenfolge der zu bearbeitenden Kacheln des Canvas
4. Beantwortung der relevanten Fragen in den Kacheln (alle gemeinsam im Brainstorming oder einzeln mit anschließender Zusammenführung)
5. Einigung darüber, wie mögliche Lücken im Canvas zu füllen sind
6. Überführung der To Dos in einen konkreten Handlungsplan
7. Gewährleistung der Sichtbarkeit und Zugänglichkeit des befüllten Nachhaltigkeits-Canvas (analog oder digital)

<b>Purpose</b> <b>Warum?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist unser Beitrag als Team zur Nachhaltigkeit in der Organisation?</li> <li>• Wo liegt unser Mehrwert, dass unsere Organisation nachhaltiger wird?</li> </ul>	<b>Rolle &amp; Verantwortlichkeiten</b> <b>Wer?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Rollen und Verantwortlichkeiten gibt es im Team, um Nachhaltigkeit glaubwürdig umzusetzen und kompetent weiterzuentwickeln?</li> </ul>	<b>Stärken &amp; Schwächen</b> <b>Welche?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In welchen Bereichen sind wir bereits gut im Sinne unserer Nachhaltigkeits-Ziele aufgestellt?</li> <li>• In welchen Bereichen braucht es mehr/weniger/etwas anderes/neues?</li> </ul>
<b>Einflussbereich</b> <b>Was und was nicht?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was können wir als Team im Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit beeinflussen?</li> <li>• Wo ist unser Einflussbereich begrenzt bzw. endlich?</li> </ul>	<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b> <b>Wo und was?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie und wo engagieren wir uns gesellschaftlich im Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit?</li> <li>• Wo wirken wir über die Grenzen der Organisation hinaus?</li> </ul>	<b>Nachhaltigkeit nachhalten</b> <b>Wie?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Rituale helfen uns dabei, die Themen und Maßnahmen rund um Nachhaltigkeit konsequent und langfristig wirksam zu verfolgen?</li> </ul>
<b>Werte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf welche Werte im Rahmen von Nachhaltigkeit wollen wir uns einigen?</li> <li>• Welche Werte helfen uns dabei, das Thema konsequent und erfolgreich umzusetzen?</li> </ul>	<b>Nachhaltigkeits-Ziele</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Nachhaltigkeits-Ziele setzen wir uns?            → Ökologisch: Klimaschutz, Biodiversität, Wasserschutz, Konsum?            → Sozial: Diversität?</li> </ul>	<b>Entscheidungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie und in welchem Rahmen treffen wir als Team Entscheidungen, die auf Nachhaltigkeit einzahlen?</li> </ul>

# Team-Canvas Nachhaltigkeit (2/2)



# Lernreisen – Impulse von Außen



Das Team reist an Orte des Geschehens (offline/online) und trifft Menschen und Organisationen, die sich mit ähnlichen Themen/Fragestellungen beschäftigen. Ziel ist ein Austausch über gesammelte Erfahrungen, etablierte Best Practices und spezifische Expertisen an Lernorten abseits der eigenen, gewohnten Arbeitswelt.



Das Ziel dieser externen Impulse im Kontext der Nachhaltigkeit ist es, eine tiefgreifende und dauerhafte Transformation zu bewirken, die es einer Organisation ermöglicht, ökologisch verantwortungsvoll, sozial gerecht und ökonomisch robust zu agieren. Eine Lernreise ermöglicht Reflexion, eröffnet neue Perspektiven und bietet eine erlebnisorientierte Lernerfahrung für das Team.



- 1. Forschungsauftrag:** Das Team identifiziert seine Forschungsfrage(n) und definiert, was es benötigt: Mut, Wissen, Vorbilder, Bewusstseinsschärfung, Innovation, Anpassungsfähigkeit etc. Danach richten sich die Stationen der Lernreise und die Art der Impulse, die das Team erhält.
- 2. Reise:** Das Team macht sich auf die Reise; Impulsphasen wechseln sich ab mit Ruhe- und Reflexionsphasen, in denen das Gelernte besprochen und verarbeitet werden kann.
- 3. Transfer:** Das Team wertet seine Erkenntnisse aus und schaut, welche Elemente davon auf den eigenen Arbeitsalltag übertragbar sind. Welche Ideen sollten ausprobiert, welche Ansätze verfolgt werden?

Weitere Informationen:

<https://maiconsulting.de/maiwiese/lernreisen/>



# Wir werden Impulsgeber\*innen!



Ein Team entscheidet sich, das Thema Nachhaltigkeit in die gesamte Organisation zu tragen und übernimmt damit die Rolle von „Impulsgeber\*innen“.



Da Missionar\*innen im Kochtopf landen, helfen meistens keine gut gemeinten Ratschläge. Ein Team kann jedoch Impulse in anderen Abteilungen setzen und ein Vorbild für die gesamte Organisation sein, indem es mit gutem Beispiel vorangeht. Menschen passen sich sozial gerne an und verhalten sich oftmals so, wie die Mehrheit es tut. Diese Tendenz können sich die Impulsgeber\*innen zunutze machen, indem sie initiieren, inspirieren und informieren. Erst kommt das Vormachen, dann kommt das Mitmachen!



- Das Team identifiziert die Maßnahmen, die sie selbst erfolgreich umgesetzt haben und erforscht, wie das Thema allgemein in der Organisation aktuell gelebt wird.
- Das Team überlegt sich, wie die Maßnahmen in der Organisation verbreitet werden können und wie es selbst als Vorbild agieren kann, z.B. über Gespräche am Kaffeeautomaten, Wissensimpulse in Meetings, Aufkleber in den Waschräumen, Lunch-Dates mit wichtigen Schlüsselpersonen, Lerncafés, Einführung von Wettbewerben zwischen Teams (z.B. Nicht-Drucken), Organisieren von Spaßmomenten etc.

# Zukunfts-Battle:

## Zukünfte des Teams kämpfen miteinander (1/2)



Das Team erarbeitet sich zwei Zukünfte – eine positive und eine negative. Danach werden beide Welten soziodramatisch gegenübergestellt und im Spiel erlebbar gemacht.



Das Team fragt sich: „Wonach sollten wir streben? Was sollten wir vermeiden?“ und erspielt diese alternativen Wirklichkeiten in Form eines Soziodramas miteinander. Die verschiedenen Szenarien können dazu beitragen, den Umgang mit Unsicherheit zu verbessern, potenzielle Risiken zu identifizieren, das Blickfeld zu erweitern, flexible und adaptive Ziele zu setzen und Meinungen sichtbar zu machen.



1. Das Team teilt sich in zwei Gruppen. Die eine Gruppe versetzt sich in die positive Zukunft, in der nachhaltige Ziele umgesetzt werden. Die andere Gruppe überlegt sich ein negatives Zukunftsszenario, in dem alle Befürchtungen und Herausforderungen hinsichtlich des Themas Nachhaltigkeit Realität werden. Die Subgruppen können auch ein paar Anhaltspunkte bekommen, um sich in das jeweilige Szenario hineinzusetzen (siehe nächste Folie).
2. Jede Subgruppe stellt sich vor: Was kann alles passieren in Bezug auf unser Team und das Thema Nachhaltigkeit (Chancen & Risiken)?
3. Zwei Stühle werden gegenüber voneinander platziert, stellvertretend für die beiden Zukünfte. Je ein Mitglied der Subgruppe setzt sich auf den Stuhl und benennt die Vorteile bzw. Nachteile – ein Battle zwischen den Positionen entsteht. Es geht um den Wechsel der Mitglieder auf den Stühlen, sodass viele Themenaspekte in den Raum geholt werden.
4. Anschließend wird in gemischten Kleingruppen reflektiert: Welche Erkenntnisse haben wir für unser Team gewonnen? Welche Positionen und Argumente waren wichtig?

# Zukunfts-Battle:

## Zukünfte des Teams kämpfen miteinander (2/2)

### Mögliche positive Folgen von nachhaltigem Handeln:

- **Verbessertes Unternehmensimage und Markenwert:** Nachhaltiges Handeln kann das Image eines Teams oder Unternehmens stärken, da Kunden und Geschäftspartner zunehmend Wert auf Umwelt- und Sozialverantwortung legen.
- **Erhöhte Mitarbeiter\*innenmotivation und -zufriedenheit:** Mitarbeiter\*innen fühlen sich oft motivierter und zufriedener, wenn sie wissen, dass ihre Arbeit einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und Umwelt leistet.
- **Zugang zu neuen Märkten und Kund\*innen:** Nachhaltigkeit kann neue Geschäftsmöglichkeiten eröffnen, besonders in Märkten, die umweltbewusste Produkte und Dienstleistungen bevorzugen.
- **Langfristige Kosteneinsparungen:** Durch effizienteren Ressourceneinsatz und Energieverbrauch können langfristig Kosten gesenkt werden.
- **Innovation und Wettbewerbsvorteil:** Die Notwendigkeit, nachhaltig zu handeln, kann Innovationen fördern und zu einem Wettbewerbsvorteil führen.
- **Risikomanagement:** Nachhaltiges Handeln kann helfen, Risiken zu minimieren, die mit Umwelt- und Sozialstandards verbunden sind.
- **Verbesserte Mitarbeiter\*innenbindung:** Teams, die sich für Nachhaltigkeit einsetzen, können leichter talentierte Mitarbeiter\*innen anziehen und halten.

### Mögliche negative Folgen von nachhaltigem Handeln

- **Erhöhte Anfangskosten:** Die Umstellung auf nachhaltige Praktiken kann anfangs teuer sein, z.B. durch Investitionen in umweltfreundliche Technologien oder Schulungen.
- **Zeitaufwand für die Implementierung:** Die Einführung nachhaltiger Prozesse kann zeitaufwendig sein und Ressourcen von anderen Projekten abziehen.
- **Komplexität in der Entscheidungsfindung:** Nachhaltige Überlegungen können die Entscheidungsfindung komplexer machen, da mehr Faktoren berücksichtigt werden müssen.
- **Möglicher Widerstand:** Einige Teammitglieder könnten Veränderungen skeptisch gegenüberstehen oder Widerstand leisten, besonders wenn sie zusätzliche Anstrengungen erfordern.
- **Kurzfristiger Leistungsdruck:** Der Fokus auf langfristige Nachhaltigkeit kann zu kurzfristigem Leistungsdruck führen, insbesondere wenn sich Investitionen in Nachhaltigkeit nicht sofort auszahlen.
- **Risiko von Greenwashing-Vorwürfen:** Wenn Nachhaltigkeitsbemühungen nicht authentisch oder nicht gut umgesetzt sind, besteht das Risiko von Greenwashing-Vorwürfen, was dem Ruf schaden kann.
- **Schwierigkeiten bei der Messung des Erfolgs:** Die Erfolgsmessung von Nachhaltigkeitsinitiativen kann herausfordernd sein, da viele Vorteile langfristig und nicht immer quantitativ messbar sind.

## “Eco-Buddies” – Vom Ich zum Wir (1/2)



Ein Partner\*innenprogramm, in dessen Rahmen Mitglieder miteinander ökologische Herausforderungen bewältigen müssen, fördert die Umsetzung konkreter nachhaltiger Aktionen und stärkt darüber hinaus den Teamgeist.



Die Mitglieder eines Teams werden in Zweiergruppen („Eco-Buddies“) zusammengestellt – idealerweise so, dass sich die Paare in ihren bisherigen Nachhaltigkeitsaktivitäten und –kenntnissen ergänzen. Das Programm enthält verschiedenen ökologische Herausforderungen, die gemeinsam bewältigt werden müssen. So entwickelt das Team sowohl sich selbst als auch das Thema Nachhaltigkeit weiter.





## “Eco-Buddies” – Vom Ich zum Wir (2/2)



### 1. Eco-Challenge:

Jeden Monat wird eine spezifische “Eco-Challenge” vorgestellt, wie z.B. “Zero Waste Week”, “Vegane Woche”, “Energie-Spar-Challenge” oder “Nachhaltige Mobilitätswoche”.

### 2. Aktionsplanung:

Jedes Buddy-Paar plant gemeinsam, wie es die Challenge angehen will, setzt sich spezifische Ziele und überlegt sich Strategien zur Zielerreichung.

### 3. Wöchentlicher Austausch:

Die Buddies treffen sich wöchentlich (virtuell oder persönlich), um Fortschritte, Erfahrungen und mögliche Herausforderungen zu besprechen.

### 4. Ressourcen und Unterstützung:

Die Organisation stellt Infomaterialien, Ressourcen und ggf. kleine Budgets zur Verfügung, um die Umsetzung der Eco-Challenges zu unterstützen.

### 5. Erfolgsmessung und Feedback:

Am Ende jeder Challenge wird der Erfolg gemessen, bspw. durch die Menge des gesparten Mülls oder die Anzahl der Tage mit nachhaltigem Pendeln. Die Teams berichten über ihre Erfahrung und lernen voneinander.

### 6. Belohnung und Anerkennung:

Erfolgreiche Teams werden anerkannt, sei es durch interne Kommunikationskanäle, kleine Preise oder lobende Erwähnungen bei Veranstaltungen etc.

### 7. Award:

Ein jährlicher “Eco-Buddy” Award kann für das Duo vergeben werden, das konsistent die größten Fortschritte bei den Challenges zeigt.

# Stakeholder-Matrix Nachhaltigkeit (1/2)



Das Team setzt sich vertieft mit verschiedenen Interessensgruppen rund um das Thema Nachhaltigkeit und ihre Bedürfnislagen auseinander.



Eine systematische Betrachtung aller Stakeholder\*innen rund um das Thema Nachhaltigkeit hilft dabei, verschiedene Interessensgruppen zu identifizieren, ihre Bedürfnisse zu verstehen und ihren Einfluss auf das Thema adäquat einschätzen zu können. Dies kann nützlich sein, um in einem zweiten Schritt die Adressat\*innen für verschiedene Kommunikations-, Engagements- und Nachhaltigkeitsstrategien zu priorisieren.

Markt	Gemeinwesen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktionär*innen und Investor*innen</li> <li>Kreditor*innen</li> <li>Klient*innen/ Kund*innen</li> <li>Konsument*innengruppen</li> <li>Lieferant*innen</li> <li>Wettbewerber*innen</li> <li>Unternehmensverbände</li> <li>Behörden (z.B. Wettbewerbsaufsicht)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anwohner*innen</li> <li>Bürger*innengruppen</li> <li>Lokale Regierungen</li> <li>Vereine</li> <li>Erziehungs-, Kultur-, Sport-, Jugend- und Freizeiteinrichtungen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitnehmer*innen</li> <li>Betriebsrat</li> <li>Gewerkschaft</li> <li>Behörden (z.B. Gewerbeamt)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anwohner*innen</li> <li>Regulierungsbehörden (z.B. Umweltamt)</li> <li>Umweltschutzgruppen</li> </ul>
Arbeitsplatz	Natürliche Umwelt

# Stakeholder-Matrix Nachhaltigkeit (1/2)



## 1. Brainstorming im Team:

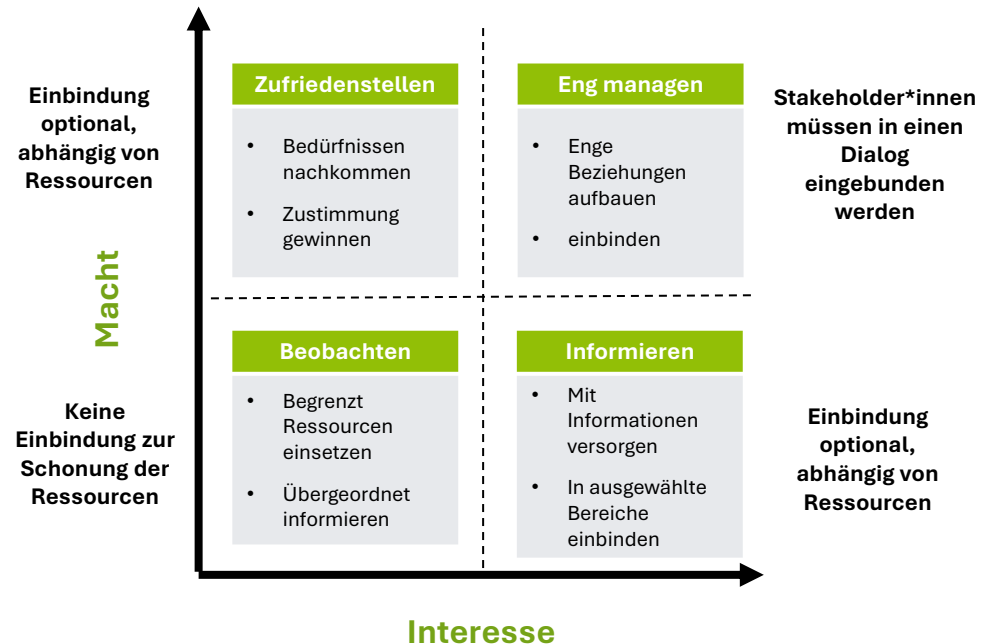
Alle Interessensgruppen bzw. individuellen Schlüsselpersonen werden gesammelt, die von den Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen des Teams betroffen sein könnten oder Einfluss darauf haben.

## 2. Kategorisierung:

Die identifizierten Stakeholder\*innen werden in Kategorien eingeteilt, wie z.B. Kund\*innen, Mitarbeiter\*innen, Lieferant\*innen, Gemeinden, Investor\*innen, Regulierungsbehörden, Partner\*innen.

## 3. Priorisierung:

Die Stakeholder\*innen werden nach ihrem Einfluss/ihrer Macht und ihrem Interesse an den Aktivitäten des Teams priorisiert, um zu bestimmen, auf wen man sich in der Kommunikation und Interaktion initial konzentrieren sollen.



**Ergebnis: Zuordnung zu vier Quadranten mit entsprechenden Handlungsimplikationen**

# Wesentlichkeitsanalyse (1/2)



Alle Maßnahmen werden gesammelt und mit den Stakeholder-Interessen und dem internen und externen Umfeld abgeglichen. Durch die Identifizierung und Priorisierung der wichtigsten ökologischen und sozialen Herausforderungen können Organisationen ihre Ressourcen gezielt einsetzen, um die dringendsten Probleme effizient anzugehen.



Die Wesentlichkeitsanalyse ist ein Analysetool, das genutzt wird, um im Rahmen einer strategischen Analyse der bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen folgende Aspekte zu erfassen:

- Umfeld (externe Analyse)
- Organisation (interne Analyse)
- Stakeholder-Erwartungen

Die Ergebnisse der drei Teilanalysen fließen in einer zweidimensionalen Matrix zusammen. Auf diese Weise können relevante Handlungsfelder für den Bereich Nachhaltigkeit ermittelt werden (z.B. Ableitung strategischer Ziele und operativer Maßnahmen, Festlegung von Kennzahlen)



## Bestandsaufnahme

Identifikation von Handlungsspielräumen:

- In welchen Bereichen eures betrieblichen Alltags seht ihr Möglichkeiten zur Optimierung oder zum Ausbau?
- Welche konkreten Maßnahmen würdet ihr sofort ändern oder vorschlagen?

## Euer Engagement

Vorhandene Ressourcen und Bedürfnisse:

- Welche vorhandenen Ressourcen und Maßnahmen zur Nachhaltigkeit gibt es bereits in eurem Unternehmen?
- Was wird zusätzlich benötigt, und wofür habt ihr besonderes Interesse oder Motivation?
- Welche konkreten Ziele verfolgt ihr?

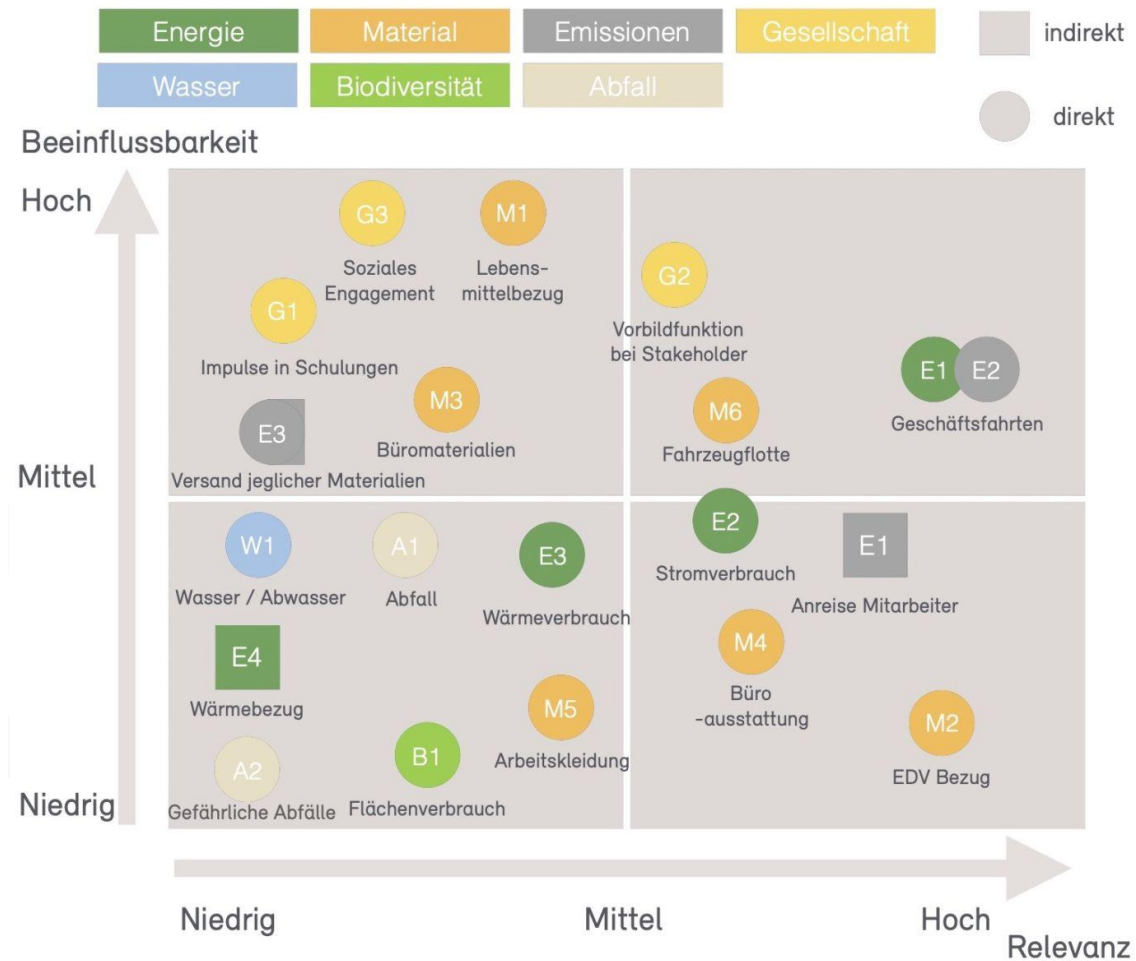
## Außenwahrnehmung und Mission

Externe Anforderungen und Zukunftsbild:

- Welche Anforderungen werden von außen an eure Organisation herangetragen?
- Wie möchtet ihr als Unternehmen jetzt und in fünf Jahren wahrgenommen werden?



## Wesentlichkeitsanalyse (2/2)



# Werte- und Entwicklungsquadrate zum Thema Nachhaltigkeit (1/2)



Die Methode des Werte- und Entwicklungsquadrats nach Schulz von Thun zielt darauf ab, ein tiefes Verständnis für die Balance zwischen komplementären Werten und deren möglichen Übertreibungen zu fördern, um so Konflikte zu vermeiden und eine harmonische Zusammenarbeit im Team zu ermöglichen. Sie unterstützt Teams dabei, ihre Werte bewusst zu reflektieren und eine wertebasierte Kultur zu entwickeln.



Das Werte- und Entwicklungsquadrat ist ein praktisches Instrument, um abstrakte Werte in Tugenden bzw. gelebte menschliche Qualitäten und Eigenschaften zu übersetzen, die Beziehungen zwischen ihnen zu visualisieren und diese Zusammenhänge besprechbar zu machen. Über sie kann man miteinander ins Gespräch kommen und verschiedene Wertesysteme (das eigene, das des Teams, das einer Organisation) gemeinsam reflektieren. Das Werte- und Entwicklungsquadrat setzt jeden Wert bzw. jedes Prinzip in Relation zu anderen Werten und Prinzipien, sodass kein Wert/kein Prinzip absolut steht und dadurch zu einem Dogma wird.



## Vorbereitung

**Zielsetzung:** Kläre das Ziel der Übung: Werteidentifikation

**Materialien:** Bereite Flipchart, Whiteboard, Marker und Moderationskarten vor.

## Durchführung

### Schritt 1: Einführung

**Erklärung des Wertequadrats:** Führe kurz in das Konzept des Werte- und Entwicklungsquadrats ein, erläutere die vier Felder (zwei positive Werte, zwei negative Übertreibungen).

### Schritt 2: Identifizierung der Werte

**Brainstorming:** Lasse das Team wichtige Werte identifizieren und notiere diese.

**Auswahl eines Wertes:** Wähle einen zentralen Wert aus.

### Schritt 3: Erstellen des Wertequadrats

**Ergänzung durch den Gegenwert:** Finde mit dem Team einen positiven Gegenwert.

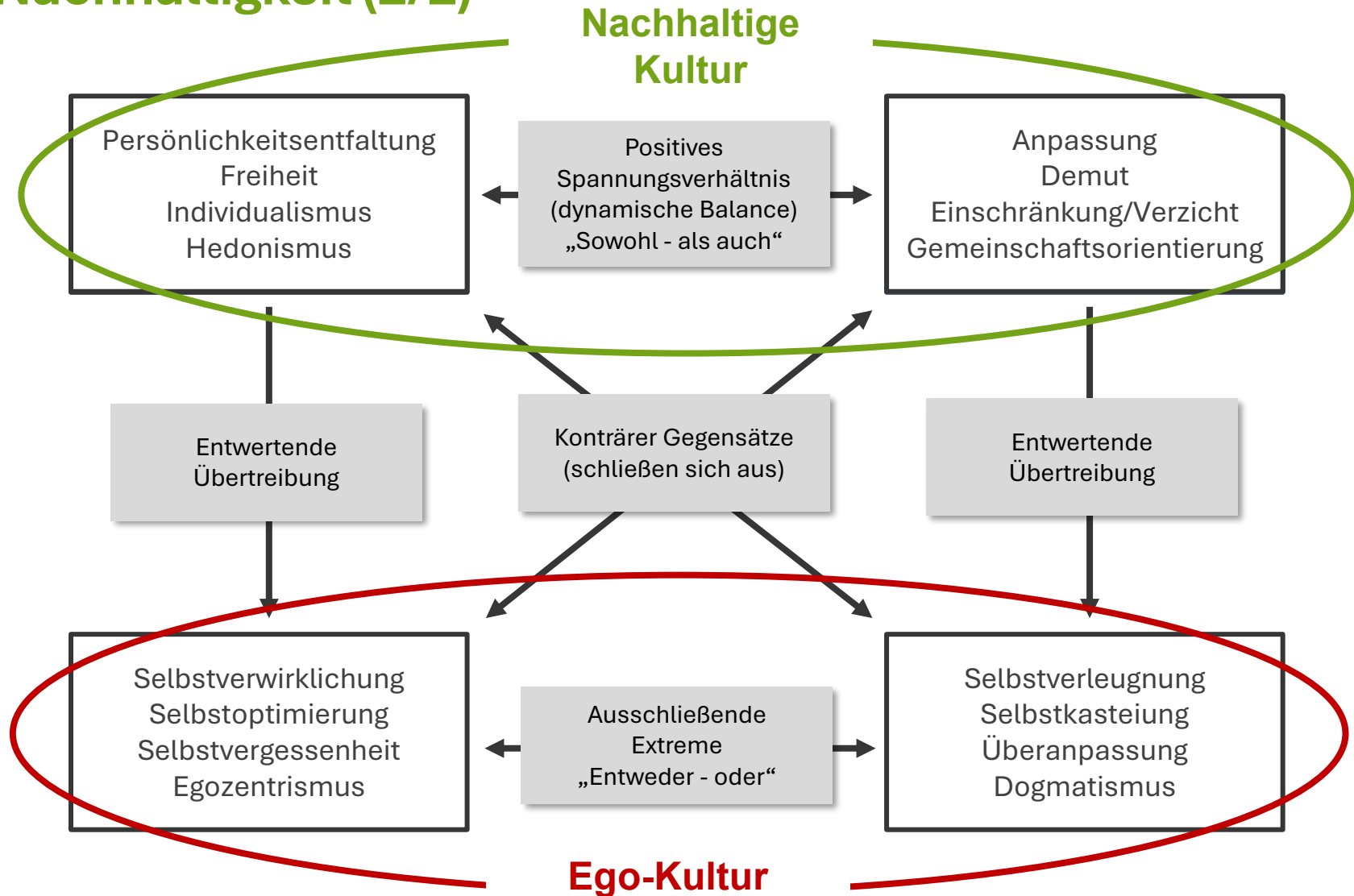
**Übertreibungen identifizieren:** Diskutiere die Übertreibungen des gewählten Wertes und Gegenwertes.

### Schritt 4: Diskussion und Reflexion

**Diskussion:** Besprecht die Werte und Übertreibungen im Team.

**Reflexion:** Überlegt gemeinsam, wie diese Erkenntnisse in die tägliche Arbeit integriert werden können und entwickelt konkrete Maßnahmen.

# Werte- und Entwicklungsquadrate zum Thema Nachhaltigkeit (2/2)





**+49 (0) 7633 9380 550**  
**info@maiconsulting.de**

**MAICONSULTING GmbH & Co. KG**  
Hauptstraße 56  
79219 Staufen im Breisgau  
Amtsgericht Freiburg i. Br.  
HRA 709137

**P.h.G: MAICONSULTING**  
Management und Beteiligungen GmbH  
Amtsgericht Freiburg i. Br.  
HRB 733361

Geschäftsführer\*innen: [Impressum - MAICONSULTING](#)

[info@maiconsulting.de](mailto:info@maiconsulting.de)