

P.024 Workshop. Rollenspiele Klimaschutz und Betriebsrat

Kurzzinhalt

Ausgearbeitete Rollenspiele mit Fokus auf die Rolle des Betriebsrats. Als Methode/Material für Schulungen und Workshops.

Ein Projekt der TBS NRW e.V. unter Beteiligung der Effizienz-Agentur NRW und Energie Impuls OWL e.V.



EFFIZIENZ
AGENTUR
NRW

EFa+



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen



Rollenspiel 1 - Ausgabe von Live-Energiedaten an einer Fertigungslinie

Hintergrund: Es ist geplant im Betrieb die Beschäftigten stärker im betrieblichen Klimaschutz und damit im Verbrauch bzw. der Einsparung von Energie und Ressourcen zu beteiligen.

Gerade im Moment - im gemeinsamen Gespräch des Energiemanagementbeauftragten, des Geschäftsführers und des Betriebsrates - entstand dazu eine Idee: Es soll an der Fertigungslinie 1 an der zentralen Maschine A ein Monitor angebracht werden. Dieser soll in Echtzeit anzeigen, wie im Moment der Verbrauch von Energie und Ressourcen bei der Fertigung ist. So bekäme der jeweilige Beschäftigte an der Maschine A ein direktes Feedback zu den Auswirkungen seiner getätigten Einstellungen und damit einen Anreiz, sich klima-optimaler zu verhalten.

Hinweis zur Methode „Rollenspiel“: Die aufgelisteten Argumente und Statements sind von der Reihenfolge her grob von Beginn des Gesprächs bis hin zum Ende aufgebaut.

Ziel ist es ein lebendiges Gespräch zu „spielen“. Es sollen also nicht alle Statements nacheinander genannt werden.

Stattdessen nutzen Sie diese nach und nach um herauszufinden, wie die Gesprächspartner über das Thema denken.

An einer Eskalation der Situation ist niemandem gelegen, dennoch werden die eigenen Wünsche durchaus bestimmt vertreten.

Rolle: Geschäftsführung

- Tolle Idee
- Digitalisierung schreitet ohnehin voran, das ist ein aktuelles Thema, wir sind Mitglied im Industrie 4.0 Arbeitskreis
- Modellprojekt für die Öffentlichkeitsarbeit – passt gut zu dem von uns veröffentlichtem Umweltleitbild
- Die relevanten Führungskräfte würde ich dann kommende Woche im Jour Fixe über die Planungen informieren
- Wenn sich Abweichungen in der Auslastung und den Betriebsdaten der Maschine A zeigen, können wir das Nachverfolgen und z.B. die „guten und schlechteren“ Schichten miteinander vergleichen
- Ich möchte wissen, ob sich dieser Aufwand in Zeit und Kosten lohnt. Ich möchte die Zahlen selber zur Einsicht haben.

Lösungsvorschlag Konflikt: Den Mitarbeiter*innen mit „mäßigeren“ Werten Schulungen zukommen lassen? Ich möchte die Messwerte nicht selber haben, sondern nur alle 2 Monate einen Bericht über Messungen insgesamt und durch Feedback und Schulungen erzielte Verbesserungen haben.

Rollenspiel 1 - Ausgabe von Live-Energiedaten an einer Fertigungslinie

Hintergrund: Es ist geplant im Betrieb die Beschäftigten stärker im betrieblichen Klimaschutz und damit im Verbrauch bzw. der Einsparung von Energie und Ressourcen zu beteiligen.

Gerade im Moment - im gemeinsamen Gespräch des Energiemanagementbeauftragten, des Geschäftsführers und des Betriebsrates - entstand dazu eine Idee: Es soll an der Fertigungslinie 1 an der zentralen Maschine A ein Monitor angebracht werden. Dieser soll in Echtzeit anzeigen, wie im Moment der Verbrauch von Energie und Ressourcen bei der Fertigung ist. So bekäme der jeweilige Beschäftigte an der Maschine A ein direktes Feedback zu den Auswirkungen seiner getätigten Einstellungen und damit einen Anreiz, sich klima-optimaler zu verhalten.

Hinweis zur Methode „Rollenspiel“: Die aufgelisteten Argumente und Statements sind von der Reihenfolge her grob von Beginn des Gesprächs bis hin zum Ende aufgebaut.

Ziel ist es ein lebendiges Gespräch zu „spielen“. Es sollen also nicht alle Statements nacheinander genannt werden.

Stattdessen nutzen Sie diese nach und nach um herauszufinden, wie die Gesprächspartner über das Thema denken.

An einer Eskalation der Situation ist niemandem gelegen, dennoch werden die eigenen Wünsche durchaus bestimmt vertreten.

Rolle: Energie- und Umweltmanagement-Beauftragte

- Tolle Idee
- Das ist das, was jetzt ansteht. Andere Einflussbereiche der Mitarbeiter*innen und unsere entsprechenden Handlungsoptionen haben wir bereits hinreichend ausgeschöpft - oder sie sind gerade nicht so prioritär. Das habe ich hier auf der Flipchart auch alles visualisiert.
- Digitalisierung für Klimaschutz nutzen – gibt viele Verbindungen
- Ohnehin viele Messstellen bereits aufgebaut und andere geplant, Messung und Visualisierung der gesamten Produktionskette als Ziel.
- Transparenz und direktes Feedback an Mitarbeiter*innen zeitnah nach Verhalten sehr wichtig für Bestätigung „korrektes Verhalten“
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess hin zu mehr Einsparungen und effizienterer Produktion
- Die Vergleichswerte erhalten wir von dem uns begleitenden Ingenieurbüro (zu Fragen nach Vergleichswerten)

Lösungsvorschlag Konflikt: Begleitend bzw. vorher könnte man eine Schulung an der Fertigungslinie durch das uns beratende Ingenieurbüro machen? Der Betriebsrat sollte bei der Planung natürlich eingebunden sein. Und kommen Sie gerne einfach mit bei der Schulung? Wie wäre eine gemeinsame Ankündigung durch Geschäftsführungen und Betriebsrat?

Rollenspiel 1 - Ausgabe von Live-Energiedaten an einer Fertigungslinie

Hintergrund: Es ist geplant im Betrieb die Beschäftigten stärker im betrieblichen Klimaschutz und damit im Verbrauch bzw. der Einsparung von Energie und Ressourcen zu beteiligen. Gerade im Moment - im gemeinsamen Gespräch des Energiemanagementbeauftragten, des Geschäftsführers und des Betriebsrates - entstand dazu eine Idee: Es soll an der Fertigungslinie 1 an der zentralen Maschine A ein Monitor angebracht werden. Dieser soll in Echtzeit anzeigen, wie im Moment der Verbrauch von Energie und Ressourcen bei der Fertigung ist. So bekäme der jeweilige Beschäftigte an der Maschine A ein direktes Feedback zu den Auswirkungen seiner getätigten Einstellungen und damit einen Anreiz, sich klima-optimaler zu verhalten.

Hinweis zur Methode „Rollenspiel“: Die aufgelisteten Argumente und Statements sind von der Reihenfolge her grob von Beginn des Gesprächs bis hin zum Ende aufgebaut.

Ziel ist es ein lebendiges Gespräch zu „spielen“. Es sollen also nicht alle Statements nacheinander genannt werden.

Stattdessen nutzen Sie diese nach und nach um herauszufinden, wie die Gesprächspartner über das Thema denken.

An einer Eskalation der Situation ist niemandem gelegen, dennoch werden die eigenen Wünsche durchaus bestimmt vertreten.

Rolle: Betriebsrat

- Klimaschutz und so ist ja gut und wichtig
- Gut ist auch, dass ich hier direkt mit am Tisch sitze
- Haben wir dafür für die Idee mit dem Feedback zu Messwerten überhaupt eine Vergleichsbasis? Also woher wissen wir/die Maschine/ob die Maschine in einem guten Bereich gefahren wird?
- Können die Ingenieure nicht die Maschine direkt richtig „voreinstellen“ also eine technische Lösung erarbeiten? Unsere Kollegen haben ohnehin schon viel zu tun und leider unter enormen Zeitdruck. Diese zusätzlich Aufgabe/Input halten wir nicht für notwendig.
- „korrektes Verhalten“ belohnen? Dann auch „falsches Verhalten“ abstrafen?! (Reaktion auf „korrektes Verhalten“)
- Was wenn ein Kollege deutlich „schlechter“ einstellt als jemand anders? Wir er dann verwarnt oder gekündigt? (Reaktion auf „schlecht“)
- Leistungs- und Verhaltenskontrollen drohen, damit bin ich nicht einverstanden!

Lösungsvorschlag Konflikt: Vorher klare Vereinbarung mit BR, wie mit den Messergebnissen umgegangen wird. So diese gespeichert werden und wer Zugriff darauf hat.

Info an MA, dass Messungen keine negativen Folgen für Sie haben.

Folgen von „nicht optimalen“ Messergebnissen nur interne Weiterbildungsmaßnahmen. Die Messwerte sollten daher bei einer Stelle zusammenlaufen, der Schulungen an der Fertigungslinie vornimmt und Kollegen miteinander in Austausch bringt. Tandem aus Energiemanagement und einem Vertreter BR?

Rollenspiel 2 – Umfassende Schulung für Mitarbeiter*innen zum Thema Klimaschutz im Betrieb

Hintergrund: Es ist geplant im Betrieb die Beschäftigten stärker im betrieblichen Klimaschutz und damit im Verbrauch bzw. der Einsparung von Energie und Ressourcen zu beteiligen.

Im Energieteam (bestehend aus Vertretern des Energie-und Umweltmanagement (EUMB), Produktion und Marketing) - entstand dazu eine Idee: Es soll eine umfassende Schulung für alle Mitarbeiter*innen zum Thema „Klimaschutz im Betrieb“ gemacht werden. Die Person aus dem Marketing hat die Idee eingebracht, weil sie auf einer Konferenz von einer ähnlichen Methode gehört hat. Die Gruppe hat bereits Umfang und Budget entworfen und ein Datum zur Umsetzung ausgewählt.

Heute sind ein Vertreter der Geschäftsführung und der Vorsitzende des Betriebsrates eingeladen, um ihnen die Idee vorzustellen. Diese Vorstellung aus dem Energieteam heraus übernimmt der EUMB.

Hinweis zur Methode „Rollenspiel“: Die aufgelisteten Argumente und Statements sind von der Reihenfolge her grob von Beginn des Gesprächs bis hin zum Ende aufgebaut.

Ziel ist es ein lebendiges Gespräch zu „spielen“. Es sollen also nicht alle Statements nacheinander genannt werden.

Stattdessen nutzen Sie diese nach und nach um herauszufinden, wie die Gesprächspartner über das Thema denken.

An einer Eskalation der Situation ist niemandem gelegen, dennoch werden die eigenen Wünsche durchaus bestimmt vertreten.

Rolle: Energie-Umweltmanagement Beauftragte/r

- Haben tolle Idee, die wir heute vorstellen möchten
- Ziel: Kulturwandel und mehr „Verantwortlichkeit“ für Klimaschutz, mehr eingereichte Ideen in diese Richtung. Erwarten als Ergebnis umfassende Verhaltensänderungen.
- Begründung: technische Lösungen insgesamt gut ausgenutzt, verhaltensbasierte Lösungen als ergänzender Weg.
- Mit einer Befragung der Mitarbeiter*innen vorab Schulung auf die Bedürfnisse und Wünsche anpassen
- Am besten Beginn mit Ankündigung durch Anschreiben/Einladung von Geschäftsführung
- Zu Frage nach Personalabteilung: Wollten wir einbinden, nach Gespräch heute
- Zu „Rechnet sich das?“: Solche Maßnahmen lassen sich nicht sofort rechnen. Sie haben längerfristigen, aber umfassenderen Effekt (Belebung Ideenwesen, allgemein mehr Achtsamkeit im Umgang mit Energie und Ressourcen und Kosteneinsparung...). Erfolg von Umweltbildung kann man nicht messen, Wert an sich!
- Zu Frage nach weiteren Maßnahmen: Nein, haben keinen weiteren Überblick zu größeren Baustellen. Idee Schulung steht für sich, aber das ist doch in jedem Fall sinnvoll!

Lösungsvorschlag Konflikt: ?

Rollenspiel 2 – Umfassende Schulung für Mitarbeiter*innen zum Thema Klimaschutz im Betrieb

Hintergrund: Es ist geplant im Betrieb die Beschäftigten stärker im betrieblichen Klimaschutz und damit im Verbrauch bzw. der Einsparung von Energie und Ressourcen zu beteiligen.

Im Energieteam (bestehend aus Vertretern des Energie-und Umweltmanagement (EUMB), Produktion und Marketing) - entstand dazu eine Idee: Es soll eine umfassende Schulung für alle Mitarbeiter*innen zum Thema „Klimaschutz im Betrieb“ gemacht werden. Die Person aus dem Marketing hat die Idee eingebracht, weil sie auf einer Konferenz von einer ähnlichen Methode gehört hat. Die Gruppe hat bereits Umfang und Budget entworfen und ein Datum zur Umsetzung ausgewählt.

Heute sind ein Vertreter der Geschäftsführung und der Vorsitzende des Betriebsrates eingeladen, um ihnen die Idee vorzustellen. Diese Vorstellung aus dem Energieteam heraus übernimmt der EUMB.

Hinweis zur Methode „Rollenspiel“: Die aufgelisteten Argumente und Statements sind von der Reihenfolge her grob von Beginn des Gesprächs bis hin zum Ende aufgebaut.

Ziel ist es ein lebendiges Gespräch zu „spielen“. Es sollen also nicht alle Statements nacheinander genannt werden.

Stattdessen nutzen Sie diese nach und nach um herauszufinden, wie die Gesprächspartner über das Thema denken.

An einer Eskalation der Situation ist niemandem gelegen, dennoch werden die eigenen Wünsche durchaus bestimmt vertreten.

Rolle: Betriebsrat

- Klingt nach einer schönen Idee
- Wäre gerne von Beginn an eingebunden gewesen. Jetzt Verzögerung, weil ich das dem Gremium auch erst weitergeben muss (nächste Sitzung erst in einem Monat)
- Kann mir vorstellen, dass wir das als offiziellen Vorschlag aufnehmen in Richtung Geschäftsführung
- Zu MA-Befragung: Wir haben erst vor 3 Monaten die Befragung zur Gefährdungsbeurteilung gemacht. Jetzt direkt wieder? Finde ich zuviel! Mehr Abstimmung!
- Haben Sie mir der Personalabteilung darüber gesprochen, ob das in den Schulungsplan passt?
- (zu stillstehender Produktion): Das muss sicher nicht der Fall sein, sondern das ist eine Frage der Abstimmung. Muss ja nicht die gesamte Abteilung gemeinsam gehen.
- Klimaschutz ist wichtig, wir sollten als Vorbilder voran gehen (munkeln: „Was manche hier am Tisch ja nicht tun...“ Der anwesende Geschäftsführer kommt mit dem Sportwagen zur Arbeit...)
- Was passiert eigentlich nach der Schulung? Es sollte das etwas anders sein als vorher, man könnte so Plakate aufhängen, die z.B. daran erinnern das Licht auszumachen?

Lösungsvorschlag Konflikt: ?

Rollenspiel 2 – Umfassende Schulung für Mitarbeiter*innen zum Thema Klimaschutz im Betrieb

Hintergrund: Es ist geplant im Betrieb die Beschäftigten stärker im betrieblichen Klimaschutz und damit im Verbrauch bzw. der Einsparung von Energie und Ressourcen zu beteiligen.

Im Energieteam (bestehend aus Vertretern des Energie-und Umweltmanagement (EUMB), Produktion und Marketing) - entstand dazu eine Idee: Es soll eine umfassende Schulung für alle Mitarbeiter*innen zum Thema „Klimaschutz im Betrieb“ gemacht werden. Die Person aus dem Marketing hat die Idee eingebracht, weil sie auf einer Konferenz von einer ähnlichen Methode gehört hat. Die Gruppe hat bereits Umfang und Budget entworfen und ein Datum zur Umsetzung ausgewählt.

Heute sind ein Vertreter der Geschäftsführung und der Vorsitzende des Betriebsrates eingeladen, um ihnen die Idee vorzustellen. Diese Vorstellung aus dem Energieteam heraus übernimmt der EUMB.

Hinweis zur Methode „Rollenspiel“: Die aufgelisteten Argumente und Statements sind von der Reihenfolge her grob von Beginn des Gesprächs bis hin zum Ende aufgebaut.

Ziel ist es ein lebendiges Gespräch zu „spielen“. Es sollen also nicht alle Statements nacheinander genannt werden.

Stattdessen nutzen Sie diese nach und nach um herauszufinden, wie die Gesprächspartner über das Thema denken.

An einer Eskalation der Situation ist niemandem gelegen, dennoch werden die eigenen Wünsche durchaus bestimmt vertreten.

Rolle Geschäftsführung (einer von drei Geschäftsführern):

- Warum erfahre ich erst jetzt davon? Es scheint ja schon alles geplant wenn ich mir ihr Schreiben hier ansehe!
- Das Budget ist viel zu hoch, was wollen Sie für die Schulung denn alles beschaffen
- 2 Stunden sind zu lang. Die Produktion stünde in der Zeit still. Kürzung auf 30 Minuten!
- Was sind sonst noch für Ideen geplant, haben Sie eine Analyse gemacht wo die größten Verbesserungspotenziale sind und was gerade am meisten Sinn macht?
- Reaktion auf Vorbild-Kritik (fährt selber immer mit Sportwagen zur Arbeit)...
- Kosten zu hoch und Nutzen nicht nachweisbar. Rechnet sofort alles. Wie soll man Erfolge messen?“
- Zu Plakaten: Was soll das bringen? Sind wir hier im Kindergarten? Sind doch alles vernünftige Leute...
- Insgeheim – offen wie im Spiel anbringen: Angst vor zuviel Transparenz/Angreifbarkeit, Fehlerrückmeldung, Mitarbeiternden die nicht mehr nur Dienst nach Vorschrift tun, sondern mitreden wollen / Unruhe im Betrieb
- Anschreiben durch Geschäftsführung kann ich nicht zusagen. Sowas haben wir ja noch nie gemacht.

Lösungsvorschlag Konflikt: ?