

P.025

Allgemeine Foliensammlung

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



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



Infos zum Projekt „Mehr Klimaschutz durch Beteiligung“

- Entwicklung von **Konzepten, Beteiligungswerkzeugen und Materialien zur Beteiligung** von Interessenvertretungen und Mitarbeitern an Energie- und Ressourceneffizienzberatungen
- **Wirksamkeitsprüfungen der Werkzeuge in Betrieben** gemeinsam mit Effizienzberatern
- **Tipps zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Vorschlagswesens** um Effizienz- und Klimaschutzaspekte
- Aufbereitung der **Werkzeuge für Effizienzberater und Qualifizierung** zur Nutzung



Infos zum Projekt „Mehr Klimaschutz durch Beteiligung“

Ziele

- Entwicklung von **Konzepten, Werkzeugen und Materialien** zur **Beteiligung** von **Interessenvertretungen und Beschäftigten** an Energie- und Ressourcen Effizienzberatungen
- **Wirksamkeitsprüfungen dieser Beteiligungswerkzeuge in Betrieben** mit Energie- und Ressourcen EffizienzberaterInnen
- Entwicklung von **Tipps für das Betriebliche Vorschlagswesen / Ideenmanagement** zur Erweiterung um Effizienz- und Klimaschutzaspekte
- Aufbereitung der **Beteiligungswerkzeuge für BeraterInnen und Qualifizierung** zur Nutzung

Infos

Laufzeit	01.2016 bis 12.2017
Förderer	Europäischer Sozialfonds; Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW; Ministerium für Klimaschutz, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes NRW
Projektleitung	Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. (TBS NRW)
Projektpartner	Effizienz Agentur NRW und Energie Impuls OWL e.V.

Folien zu: Prozess und Ablauf Beratung



Wie integriert man „Mehr Beteiligung“ in Beratungsprozesse zu Energie- und Ressourceneffizienz?

- Analog des Beratungsablaufs nach VDI 4075 – Produktionsintegrierter Umweltschutz (PIUS)



Wie integriert man „mehr Beteiligung“ in Beratungsprozesse zu Energie- und Ressourceneffizienz?





Wie integriert man „Mehr Beteiligung“ in Beratungsprozesse in Energie- und Ressourceneffizienz?

- Analog des Beratungsablaufs nach VDI 4075 – Produktionsintegrierter Umweltschutz (PIUS)



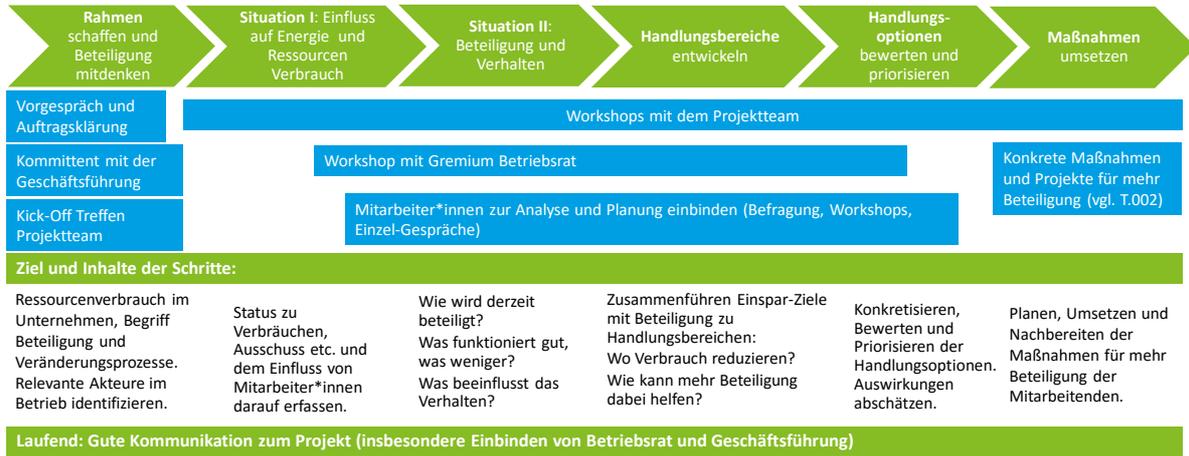
Wie integriert man „Mehr Beteiligung“ in Beratungsprozesse in Energie- und Ressourceneffizienz?

In 6 Schritten zu mehr Beteiligung am betrieblichen Klimaschutz

- Analog des Beratungsablaufs nach VDI 4075 – Produktionsintegrierter Umweltschutz (PIUS)



Aufgaben im „Zusatzmodul Beteiligung“



Schematischer Ablauf „Zusatzmodul Beteiligung“





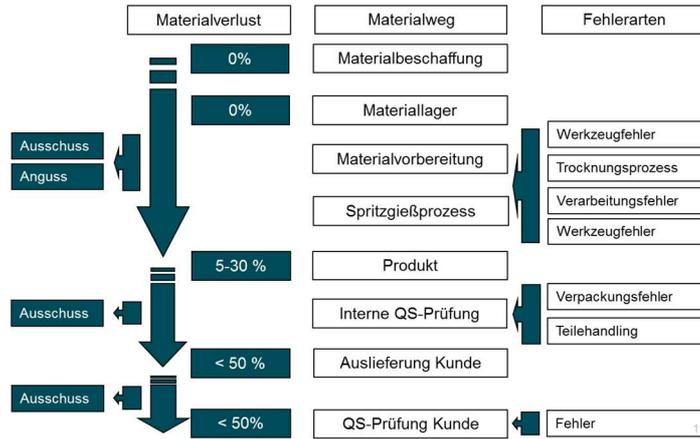
Mit 6 Schritten zu mehr Beteiligung

1. Schritt: **Rahmen schaffen** (Thema betrieblicher **Klimaschutz** aufgreifen, **Beteiligungsbegriff** klären, Auftragsklärung)
2. Schritt: **Situationsanalyse I** zum **Einfluss der Mitarbeiter*innen** auf Energie & Ressourcen Verbrauch
3. Schritt: **Situationsanalyse II** zu Rahmenbedingungen des **Verhaltens** und zur bisherigen **Beteiligung**
4. Schritt: **Handlungsbereiche** aus den Situationsanalysen entwickeln
5. Schritt: **Handlungsoptionen** und **Auswirkungen** bewerten und priorisieren
6. Schritt: **Maßnahmen** entwickeln, planen und umsetzen



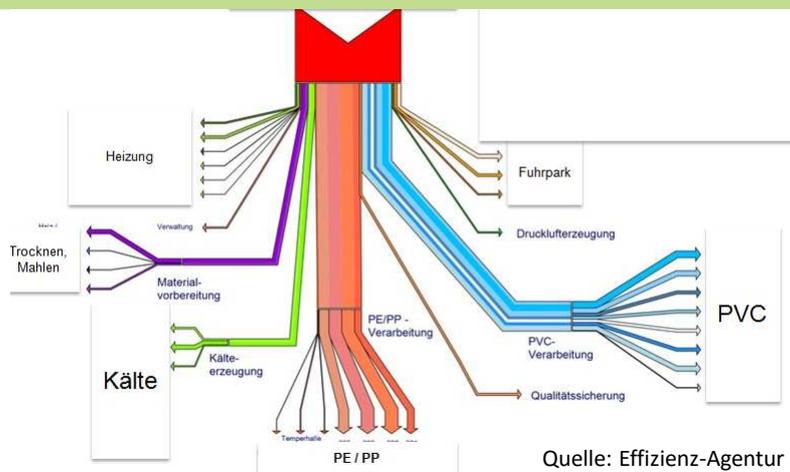
Folien zu: Betrieblicher Klimaschutz

Beispiel: Energie- und Ressourcenverbrauch im Betrieb



Quelle: Effizienz-Agentur NRW

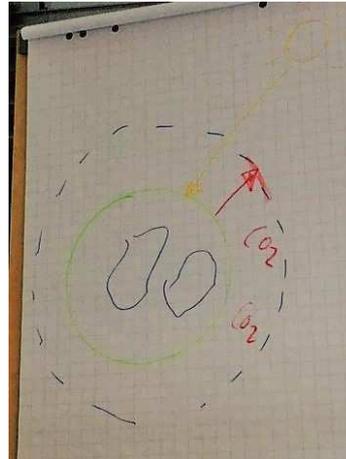
Beispiel: Energie- und Ressourcenverbrauch im Betrieb



Quelle: Effizienz-Agentur NRW

Klimaschutz – Klimawandel?

Natürlicher **Treibhauseffekt** und
menschgemachter **Klimawandel**
kurz erklärt...



15

Klimawandel und CO₂ – Was hat das mit uns zu tun?

Film „Die Rechnung“ germanwatch:
<https://www.youtube.com/watch?v=EmirohM3hac>

16

Nachhaltigkeit oder Klimaschutz?

Nachhaltige Entwicklung?

„[Dauerhafte Entwicklung] ist Entwicklung, die die **Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt**, ohne zu riskieren, dass **künftige Generationen** ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“ (Unsere gemeinsame Zukunft - *Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung*)

Klimaschutz als **ein Teilaufgabe** einer nachhaltigen Entwicklung

Diese „Große Transformation“ gelingt **nur mit Beteiligung/Partizipation** der Bevölkerung!



Quelle: www.dgvn.de

Ist das neu? Klimaschutz und Beteiligung

Konferenz für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen 1992 in Rio de Janeiro. Ergebnis: «Agenda 21»

Agenda 21: Kap. 23 Präambel

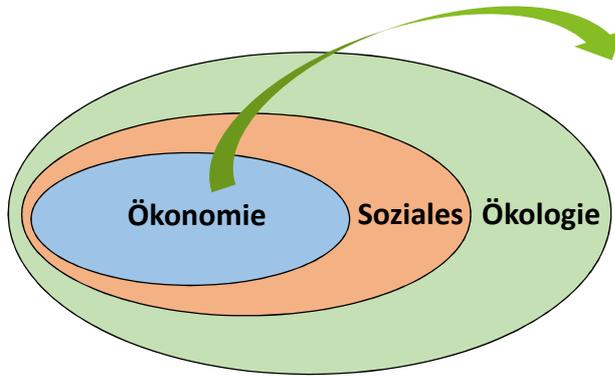
- das **Engagement und die echte Beteiligung** aller gesellschaftlichen Gruppen ist ausschlaggebend
- Grundvoraussetzung ist die **umfassende Beteiligung der Öffentlichkeit** an der Entscheidungsfindung
- Notwendigkeit **neuer Formen der Partizipation**
- Neun Programmbereiche nennen wichtige **Akteursgruppen**, die Beteiligung voranbringen sollen (u.a. Kommunen und **Unternehmen**)

weitgefasstes, offenes, dialog- und lernorientiertes Partizipationsverständnis



Bild: http://www.wakeupkiwi.com/images/UN_Rio_de_Janero_Earth_Summit_1992.jpg

Überblick zu betrieblichem Klimaschutz



- Konferenz für Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro 1992 (Basis Brundlandt Bericht 1987)

→ Ergebnis: Aktionsprogramm Agenda 21:
„Global denken. Lokal handeln.“

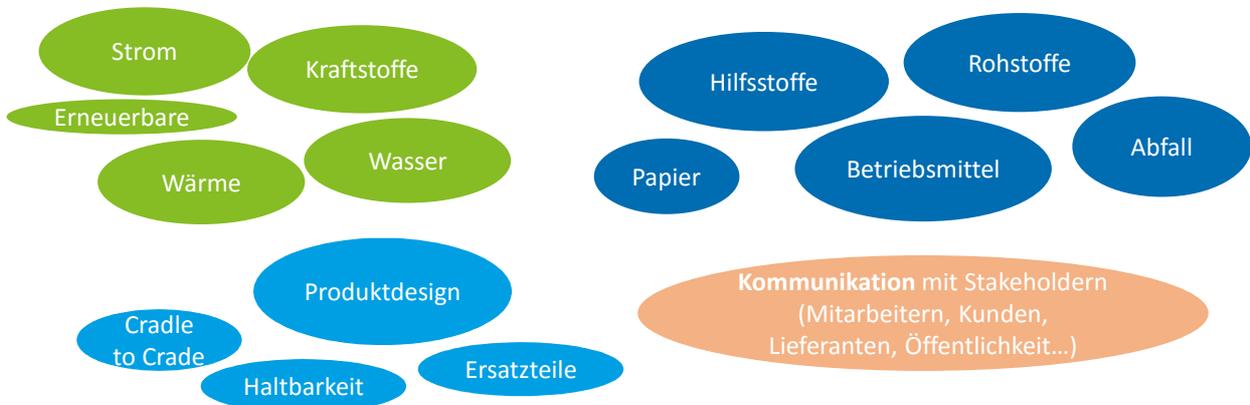
Unternehmen als lokale Akteure und Verantwortungsträger für nachhaltige Entwicklung.

- 1992: Einführung Umweltmanagement nach EMAS (EU: EG-Öko-Audit-Verordnung) und DIN ISO 14001 (weltweit)
- 2011: DIN ISO 50001 (Energiemanagement)

Darstellung in Anlehnung an: Christiane Busch-Lütj: *Natur und Ökonomie aus Sicht der Ökologischen Ökonomie.*
In: Hermann Bartmann, Klaus D. John (Hrsg.): *Natur und Umwelt.* Shaker, Aachen 2000.

Handlungsfelder im betrieblichen Klimaschutz

„Effizienz – Einsparung – Innovation“ als **ständiger Verbesserungsprozess**



Warum Ressourceneffizienz?

Die Menschheit benötigt aktuell natürliche Ressourcen im Wert von **1,5 Planeten** – und das jedes Jahr.

Ändert sich nichts an diesem Ressourcenverbrauch, werden wir im Jahr 2030 zwei Erden benötigen, um unseren Bedarf nach Nahrung, Wasser und Energie zu stillen.

Living Planet Report 2014, World Wildlife Fund (WWF) – www.wwf.de

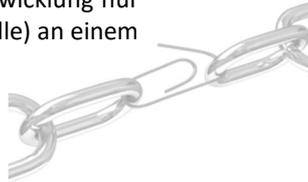


**Folien zu: Beteiligung (Warum, Was, Wer?)
Zielgruppe u.a. insbesondere
Überzeugen der Geschäftsführung**

Einleitung

Warum Beteiligung?

Weil nachhaltige Unternehmensentwicklung nur möglich ist, wenn viele (möglichst alle) an einem Strang ziehen.



Weil jeder Mitarbeiter und der Betriebsrat Einflussmöglichkeiten besitzt, aber auch den Freiraum benötigt, diese Möglichkeiten zu nutzen.

Häufige Gründe für Ressourcenverschwendung am Arbeitsplatz

Wissen

- Mangelndes Bewusstsein über die Konsequenzen des eigenen Verhaltens
„Wieviel Energie verbrauche ich eigentlich? Ist das normal?“
- Energieeinsparung ist zu abstrakt
- Mangelnde Effizienzerwartung
„Was bringt das wirklich?“
- Hemmung etwas falsch zu machen
- Mangelndes Handlungswissen
„Was kann ich eigentlich tun?“

Motivation

- Kein unmittelbarer eigener wirtschaftlicher Vorteil
- Energiesparen ist im eigenen sozialen Umfeld nicht gelebt „Bildschirm ausmachen ist kleinlich“
- Anonymität des eigenen Verhaltens
- Unklare Zuständigkeiten
- Klimaschutz ist Sache der Politik
- Angst vor Komfortverzicht
- Äußere Faktoren wie sanierungsbedürftige Wohngebäude als Mieter
- Fehlende Zuständigkeiten / Ansprechpartner
- Macht der Gewohnheit „Hab ich schon immer so gemacht“

Quelle: Energieagentur.NRW

Vorteile von Klimaschutz auf einen Blick...

„Die **Abhängigkeit** von **Preissteigerungen** auf dem Energie- und Ressourcenmarkt wird verringert.“

„Klimaschutz heißt sich für eine **lebenswerte Umwelt** einsetzen.“

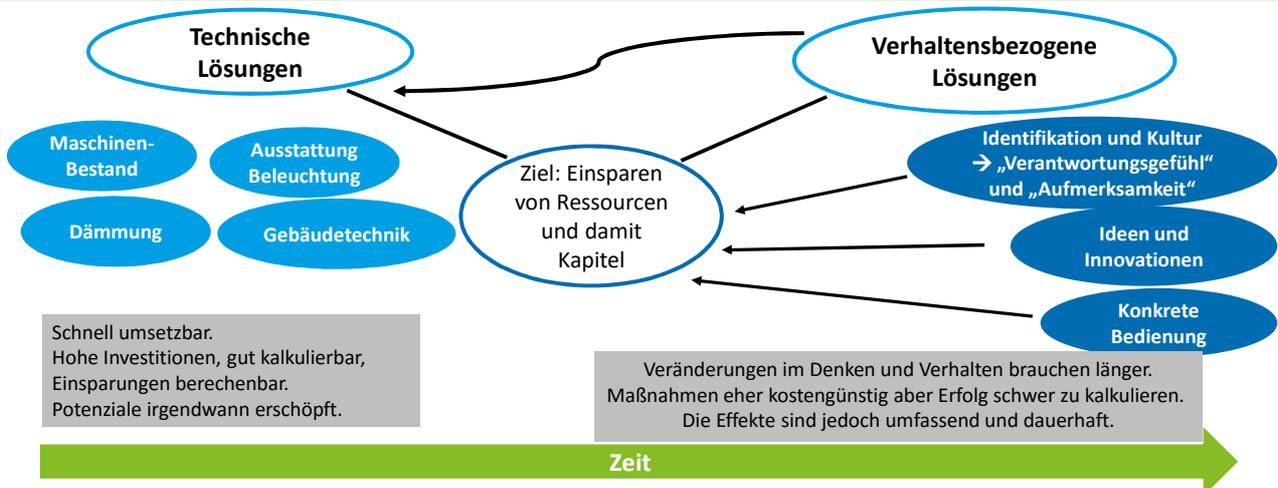


„Richtig angegangen bedeutet Klimaschutz auch **Innovation**.“

„Grüne Unternehmen werden in der Öffentlichkeit **positiver wahrgenommen**.“

„Der Faktor „grün“ kann zum **Wettbewerbsvorteil** bei Kunden werden.“

Warum (mehr) am betrieblichen Klimaschutz beteiligen?





Unternehmerische Verantwortung - Einordnung Projektthema in CSR

- **CSR=Corporate Social Responsibility:** „Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren.“ (Aus: Grünbuch Europäische Kommission)

→ **Drei Dimensionen** im betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagement

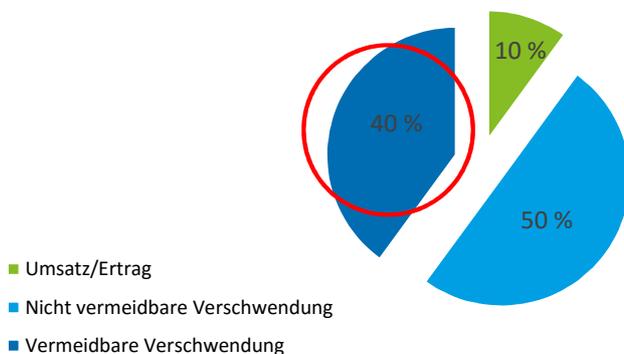


z.B. Ideenwettbewerb zum Klimaschutz



Verschwendung minimieren mit Beteiligung?

Von 100 % eingesetzter Mittel und Leistungen zur Produktion entsprechen...

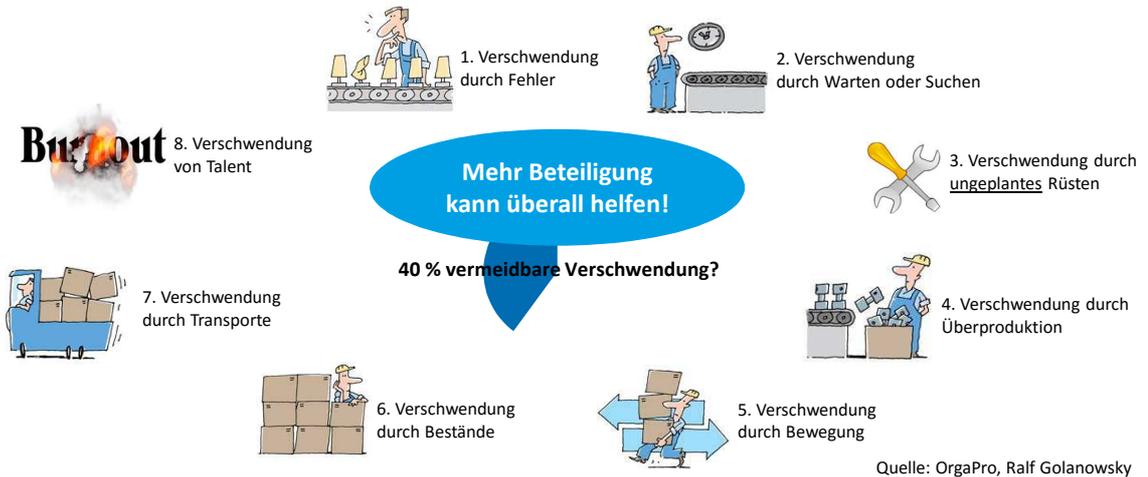


→ **Nur ca. 10 %** der ursprünglich eingesetzten Mittel (inkl. Energie & Ressourcen) finden sich im späteren Produkt wieder und tragen direkt zum Umsatz bei!

Wo kann hier mehr Beteiligung helfen?

Quelle: OrgaPro, Ralf Golanowsky

8 Arten der Verschwendung



Warum ist Beteiligung am betrieblichen Klimaschutz für den Betrieb wichtig?

„Ich kann mich mit meinem Unternehmen **identifizieren**.“

„Ich möchte Handlungsmacht haben, selber gestalten können, eigene **Ideen umsetzen** nicht nur „nach Plan“ arbeiten“.

„Klimaschutz ist ein großes Thema auch bei mir **zu Hause und** ich finde das spannend“.



„Ich möchte **ernst** genommen werden“.

„Ich beschäftige mich schon lange mit dem Thema. Gut, wenn ich mit meinem **Wissen** meiner Firma helfen kann.“



Warum ist Beteiligung am betrieblichen Klimaschutz für den Betrieb wichtig?

„Wir wollen die **Zukunftsfähigkeit** und **Innovationskraft** unseres Unternehmens sichern, um dauerhaft Beschäftigung zu sichern.“

„Die Beschäftigten finden das Thema wichtig und wir wollen diese **Stimmung** aufnehmen.“

„Wir wollen unsere **Wettbewerbsfähigkeit** steigern und vom Kunden positiv wahrgenommen werden.“



„Wir wollen den **Kunden** unser Engagement zeigen!“

„Wir wollen die Beschäftigten mit diesem positiven Thema direkt und sinnvoll **einbinden**.“

„Wir wollen **positive Effekte** für Beschäftigte erzeugen.“

„Wir möchten ermöglichen, dass die Kolleginnen und Kollegen gemeinsam etwas umsetzen können. So steigt das **Zusammengehörigkeitsgefühl** und das Betriebsklima.“

„Ideen, die den **Ressourcenverbrauch** senken, helfen dem Betrieb auch **Kosten** zu senken.“

„Wir wollen Beschäftigte umfassend qualifizieren und ein lebenslanges **Lernen** ermöglichen.“



Warum ist Beteiligung für Betriebsräte wichtig?

„Wir wollen die Zukunftsfähigkeit und Innovationskraft unseres Unternehmens sichern, um dauerhaft Beschäftigung zu sichern.“

„Die Beschäftigten finden das Thema wichtig und wir wollen diese Stimmung aufnehmen.“

„Wir wollen die Beschäftigten mit diesem positiven Thema direkt und sinnvoll einbinden.“



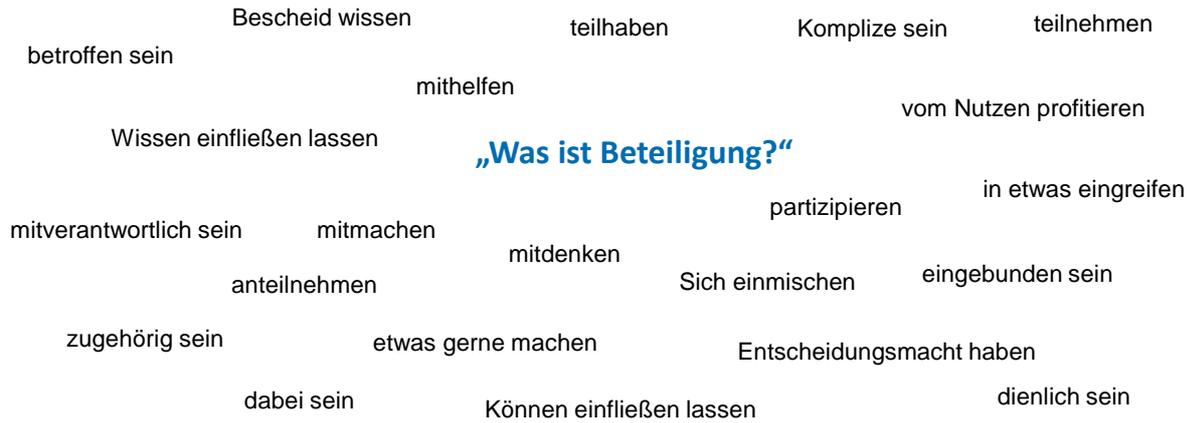
„Wir wollen positive Effekte für Beschäftigte erzeugen.“

„Wir möchten ermöglichen, dass die Kolleginnen und Kollegen gemeinsam etwas umsetzen können. So steigt das Zusammengehörigkeitsgefühl und das Betriebsklima.“

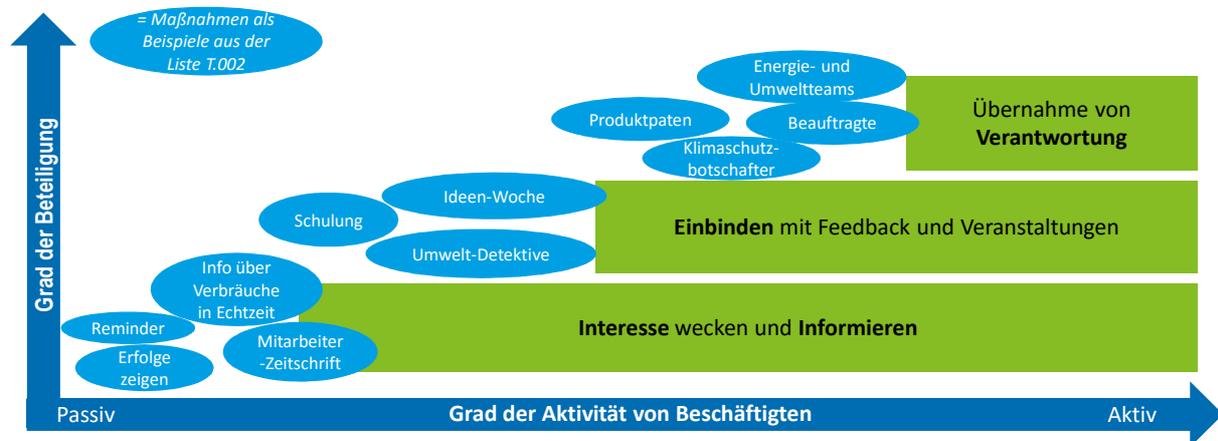
„Wir wollen Beschäftigte umfassend qualifizieren und ein lebenslanges Lernen ermöglichen.“



Beteiligungsbegriff klären



Die drei Stufen der Beteiligung



Folien zu: Veränderungsprozessen

Veränderungsprozesse

- Optimierungsphasen in Unternehmen (Klimaschutz, Effizienz, Qualität, Robustheit, Produktivität, etc.) machen es in der Regel notwendig, Veränderungen zu etablieren.
- Veränderungen erzeugen oft **Stress oder Unwohlsein** in der Belegschaft und fördern Ängste zu Tage.
- Es ist eine essentielle und zwingende Aufgabe, diese Situation zu verstehen und geeignet darauf zu Reagieren, da andernfalls keine Verbesserung (Veränderung) möglich wird.
- Zwei der wichtigsten Wege:
 - Kommunikation
 - Beteiligung

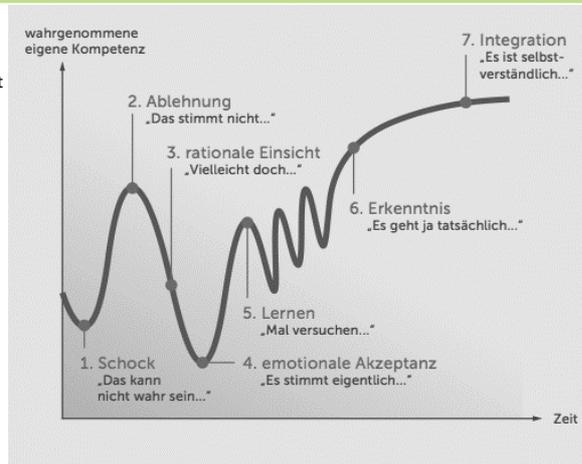
Veränderungsprozesse – Phasenmodell - 2

Phase 1 – Schock

Die Mitarbeiter werden mit dem notwendigen Wandel konfrontiert. Die typische Reaktion in dieser Phase ist Schock und Überraschung, Angst vor der neuen Situation und Unverständnis. Dies schlägt sich häufig in sinkender Produktivität nieder, denn die Mitarbeiter bekommen vermittelt, dass bisherige Verhaltensweisen für die neue Situation nicht geeignet sind.

Phase 2 – Verneinung und Ablehnung

Nach dem ersten Schockzustand schließen sich die Betroffenen gegen die Veränderung zusammen, um klar zu machen, dass die angekündigten Maßnahmen aus ihrer Sicht überflüssig sind. Typische Aussagen in dieser Phase sind: „Das kann doch nicht sein, wir haben es doch bisher immer richtig gemacht.“ In solchen Reaktionen manifestiert sich die Angst, gewohnte Strukturen und Teile der vertrauten Unternehmenskultur zu verlieren.



Phase 3 – Rationale Einsicht

Die Mitarbeiter erkennen, dass ihre ablehnende Haltung gegenüber der Veränderung nicht den gewünschten Erfolg bringt und sehen ein, dass ein Wandel unvermeidbar, vielleicht sogar notwendig ist. Allerdings ist eine tiefere Bereitschaft eigene Verhaltensweisen grundsätzlich zu überdenken noch nicht vorhanden. Vorerst werden nur erste, oberflächliche Veränderungen wahrgenommen und eher kurzfristige Lösungen gesucht.

Quelle: Richard K. Streich

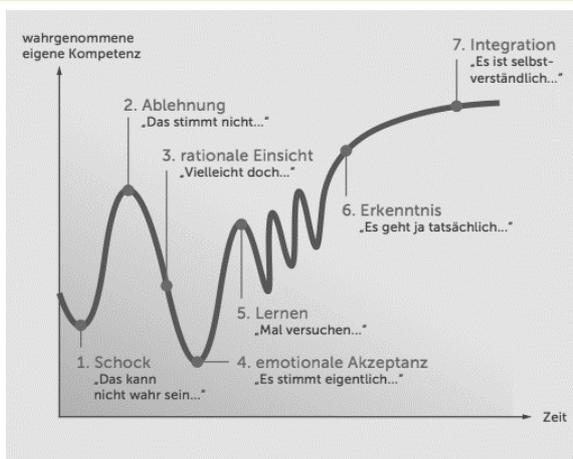
Veränderungsprozesse – Phasenmodell - 2

Phase 4 – Emotionale Akzeptanz

Am tiefsten Punkt, im oben aufgezeigten Verlauf, kommt es zur entscheidenden Wendung. Die Mitarbeiter beginnen die Veränderung zu akzeptieren und sie nicht nur zu verstehen. Es werden gewohnte Verhaltensweisen verlassen, eine grundlegende Neuorientierung kann nun beginnen.

Phase 5 – Ausprobieren, Lernen

Die Mitarbeiter fangen an mit der Situation umzugehen, es entwickelt sich Neugier auf das Neue und die damit verbundenen Handlungen. Durch Erfolge und Misserfolge wird gelernt, welche Verhaltensweisen angebracht sind.



Phase 6 – Erkenntnis

Es tritt die Erkenntnis ein, dass die Veränderung auch etwas Gutes hat. Durch erste Erfolge vollzieht sich eine Erweiterung der eigenen Fähigkeiten, und die Integration der Handlungen in den Alltag beginnt.

Phase 7 – Integration

Die neuen Handlungs- und Verhaltensweisen werden letztlich von den Mitarbeitern vollständig in den Alltag integriert und als selbstverständlich erachtet.

Quelle: Richard K. Streich

Einflussfaktoren auf diese Phasen

Widerstands-Reaktionen treten **typischerweise weniger** auf, wenn:

- es sich um kleinere Veränderungen handelt, die von Mitarbeitern als weniger grundlegend und „erschütternd“ erlebt werden
- größere Veränderungen sich „leise“ angekündigt haben und wenig überraschend kommen
- Mitarbeiter beim Erarbeiten der Veränderungen **mit einbezogen wurden**.

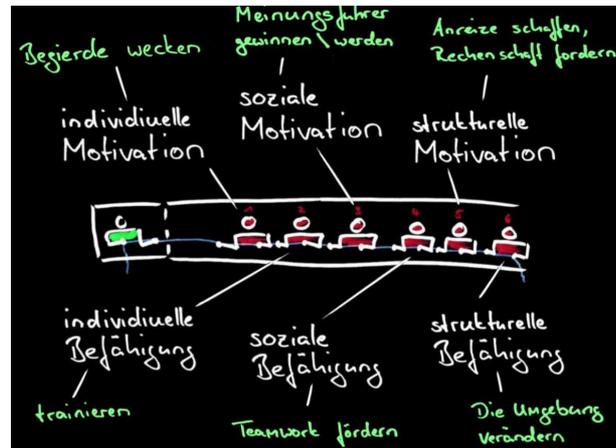


Beteiligung

Folien zu: Wie verändert man Verhalten?

Wie werden Maßnahmen zur Beteiligung erfolgreich, in dem sie zu verändertem Verhalten führen?

	Motivation	Befähigung
Ich	1 persönliche Motivation	2 persönliche Befähigung
Wir	3 soziale Motivation	4 soziale Befähigung
Es	5 Sanktionen	6 strukturelle (Um-)Möglichkeiten



Folien zu: Verschiedene Akteure im Prozess

Akteursanalyse und Kommunikationsmatrix

Wichtige Akteure im Betrieb

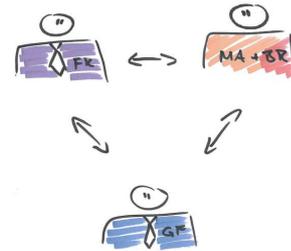
Die **Geschäftsführung (GF)** schafft den Rahmen für Verbesserungen.

Die **Führungskräfte (FK)** ermöglichen und unterstützen die Verbesserungen.

Der **Energiemanagementbeauftragte (EMB)** unterstützt die Verbesserungen.

Der **Betriebsrat (BR)** stellt sich positiv zu Klimaschutz und Beteiligung auf.

Die **Mitarbeitenden (MA)** bringen ihre Erfahrungen für das gemeinsame Ziel ein.



Zielgruppen - Waben



EMB; Energiemanagementbeauftragte,
**UMB; Umweltmanagementbeauftragte*

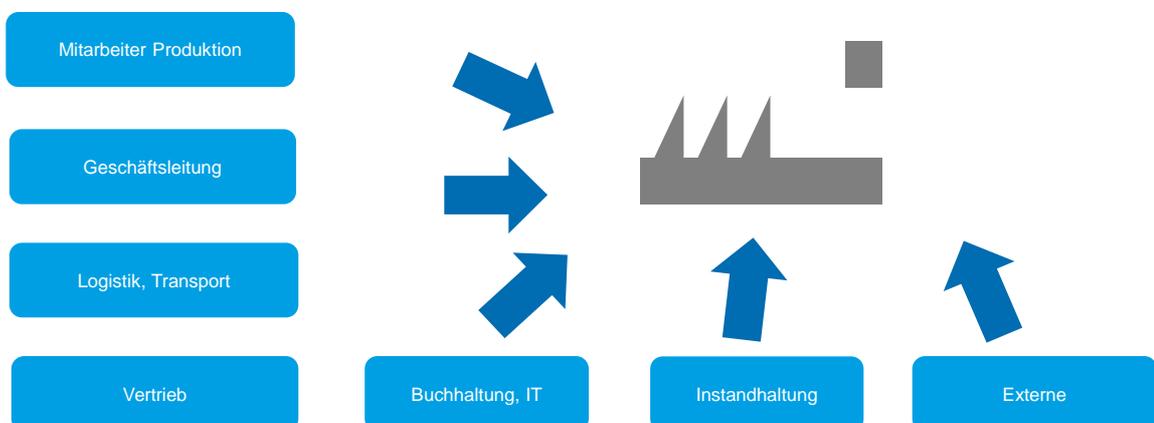
Warum ist der Betriebsrat ein wichtiger Akteur?

- **Kommunikationsmanager** zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Gestalter und Netzwerker, direkte Kommunikation zur Geschäftsführung
- **Betriebsvereinbarungen** zu umweltrelevanten Themen möglich
- Oft (Mit-)Koordinator des **betrieblichen Vorschlagswesens**
- Hat wichtige Rechte in Bezug auf **Maßnahmen mit Mitarbeiter-Einbindung** (Schulungen, Arbeitsplatzgestaltung etc.)

Frage:

- Was wollten Sie schon immer mal über Betriebsräte wissen? Bzw. was glauben Sie würden anderen Beratern helfen mit dieser Zielgruppe zusammen zu arbeiten?

Jeder sieht unterschiedliche Potenziale



Folien zu: Akteursanalyse und Kommunikationsmatrix

inkl. Methoden für Workshops

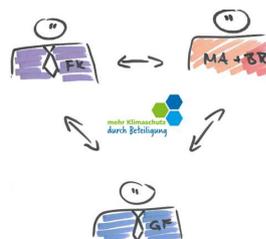
Akteursanalyse

Akteursanalyse = Stakeholderanalyse = Wer hat welche **Ansprüche und Interessen** an das Projekt?

Allgemein so...

Damit Beteiligung gelingt, ist es wichtig, dass möglichst alle Akteure im Unternehmen ihren Anteil leisten:

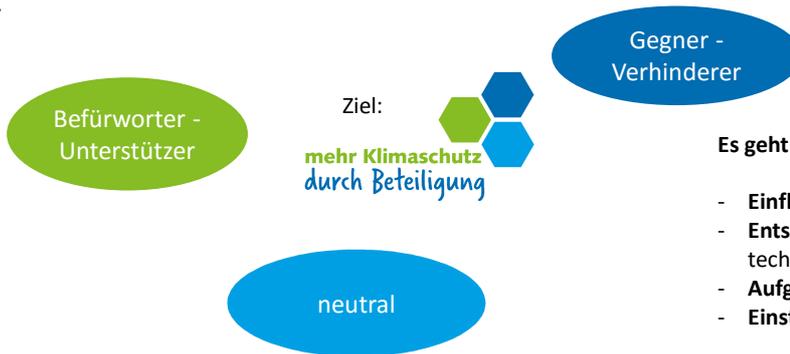
- Der **Betriebsrat** sollte sich positiv zu Klimaschutz und Beteiligung aufstellen.
- Die **Geschäftsleitung** sollte Zeit und Geld für Verbesserungen bereitstellen.
- Die **Führungskräfte** sollten Beteiligungsstrukturen ermöglichen und unterstützen.
- Alle **Beschäftigten** sollten ihr Wissen und Talent für das gemeinsame Ziel einbringen.



Akteursanalyse

Welche Person hat **Ansprüche und Interessen** an das Projekt?

Oder so...



Es geht um:

- Einfluss auf andere Akteure
- Entscheidungspotenzial (finanziell, technisch, organisatorisch...)
- Aufgaben und Zuständigkeiten
- Einstellung zum Projekt

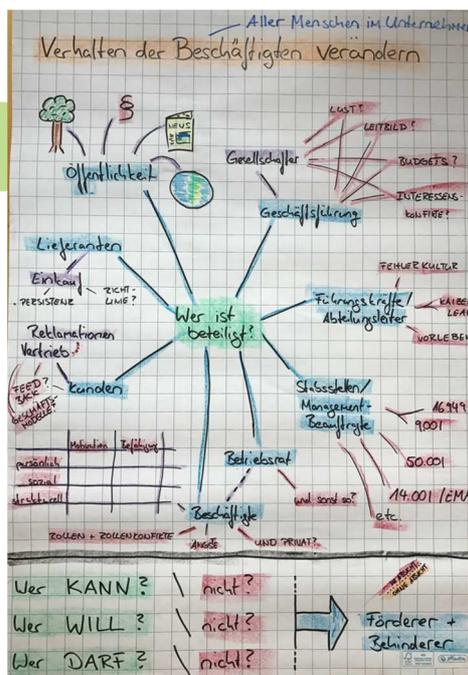
Akteursanalyse

Oder so...

- Wer ist an welchem Problem beteiligt?
- Wer trifft welche Entscheidungen?
- Wer taucht immer auf?
- Wer hilft weiter?
- Wer kann behindern?

Die Überleitung zur Entwicklung einer passenden **Kommunikations-Matrix** für das Projekt erfolgt fließend...

- Identifizierte Akteure in Matrix eintragen
- Wer kommuniziert wann, wie mit wem?
- Wer muss über was, wie, wann und wo eingebunden sein, **damit alles klappt?**



Wer im Unternehmen kann die Maßnahmen zur Veränderung unterstützen? Wer könnte ggf. blockieren?

Verhalten d. Verantwortlichen verändern:
strategische Überlegungen...

PERSONENKREIS	KÖNNEN	WOLLEN	DÜRFEN
Geschäftsführung/ obere Leitung	✓	✓	
Führungskräfte/ Abteilungsleiter	✓	✓	✓
Beschäftigte + Betriebsrat	✓	✓	✓
Wkt. Firmens; Lehrerb.			

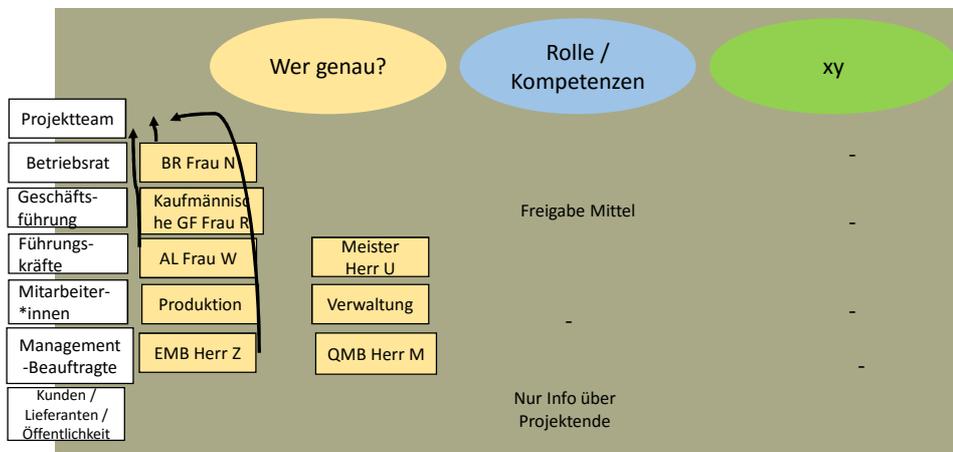
KÖNNEN → Ausbildung, Sachverstand, Erfahrung, Disziplin, Fachbildungen, Schulungen, Trainees, Mitarbeitergespräch, Selbstlernmaßnahmen

WOLLEN → Anreize / Förderpraxis, intrinsische + extrinsische (G) Motivation, Schulungen / Fortbildungen, Selbstverpflichtung, Teamwork, Engagement

DÜRFEN → Sachverstand / Verantwortlichkeiten, Fachkultur, Vorbilder

Hilfestellung für Meta-Plan/ Flipchart Methode im Workshop

Wer sind die relevanten Akteure?



Exkurs: Gelungene Kommunikation – Wo ist der Weg aus dem Labyrinth?

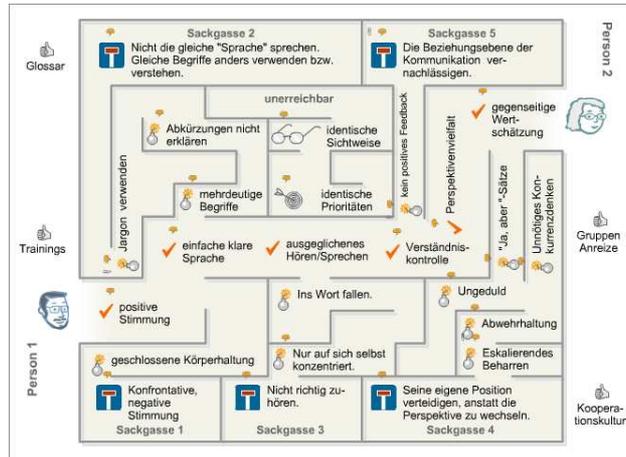


Bild: OrgaPro, Ralf Golanowsky

Vgl. hierzu die Ausfüll-Vorlage P.013c

Gute Kommunikation sollte man planen – Die Kommunikations-Matrix

"Wer muss über was, wie, wann und wo sprechen/beteiligt/informiert werden?"

Akteur	Information (Was?)	Medium (Wie?)	Zeitpunkt / Zyklus (Wann?)	Ort / Rahmen (Wo?)
Energieteam / Projektteam				
Betriebsrat				
Geschäftsführung				
Mitarbeiter*innen				
Führungskräfte (Abteilungsleiter, Meister ...)				
Management-Beauftragte (EMS, 14001, 50001, 90001, Abfall ...)				
Kunden/Lieferanten/Öffent- lichkeit				



"Wer muss über was, wie, wann und wo sprechen/beteiligt/informiert werden?"
Beispiel Aktion: „Belohnung Mitarbeiter*innen durch Bonbons für ausgeschaltete Bildschirme“

Akteur	Information (Was?)	Medium (Wie?)	Zeitpunkt / Zyklus (Wann?)	Ort / Rahmen (Wo?)
Projektteam	Komplette Info/Entwicklung Maßnahme	Persönliches Gespräch/Telko	Abstimmungs-Treffen alle zwei Wochen	Besprechungsraum 1
Betriebsrat	Information über Idee, Einbindung bei Umsetzung (Datenschutz/Privatsphäre MA in deren Büros)	Persönliches Gespräch	Vor Detailplanung	Besprechungsraum 1
Geschäftsführung	Information über Idee und Zusammenarbeit mit Betriebsrat	Persönliches Gespräch / sonst Memo	Nach Gespräch mit Betriebsrat	Geschäftsführung
Mitarbeiter*innen	Im Nachgang via Intranet	Überraschung	Am Tag der Aktion (bzw. nach Feierabend am Vortag)	Bonbon wird mit Smiley-Postit auf den Schreibtisch gelegt.
Führungskräfte (Abteilungsleiter, Meister ...)	Im Nachgang via Intranet	Überraschung	Am Tag der Aktion (bzw. nach Feierabend am Vortag)	Bonbon wird mit Smiley-Postit auf den Schreibtisch gelegt.
Management-Beauftragte (EMS, 14001, 50001, 90001, Abfall ...)	Frau A und Herr B Mitglieder im Projektteam.	Persönliches Gespräch / sonst Memo	Vor Detailplanung, Protokolle Projektteam zusenden	
	Frau C und Herr D			
Kunden/Lieferanten/Öffentlichkeit	keine			

Hilfestellung für Meta-Plan/ Flipchart Methode im Workshop



Wer muss was, wann wissen?



Folien zu: IST Analyse zu Klimaschutz und Beteiligung

inkl. Methoden für Workshops

Schätzen Sie:

Wieviel Grad Celsius sollten es für eine gute
Arbeitsatmosphäre im Büro sein?

19 Grad

20 Grad

- 10 Grad

Film „Arschkalt – Ein Büro aus Eis“:
<https://www.youtube.com/watch?v=XcoTIMLBhus>

59

Arschkalt - Ein Büro auf Eis!

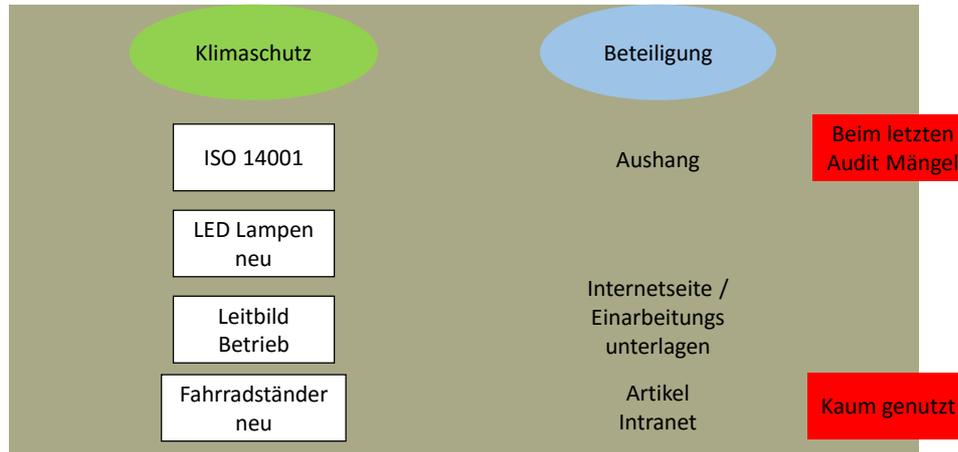


Klimaschutz und Komfort sind keine
Widersprüche!
Durch Mitarbeitereinbindung noch viel
weniger.

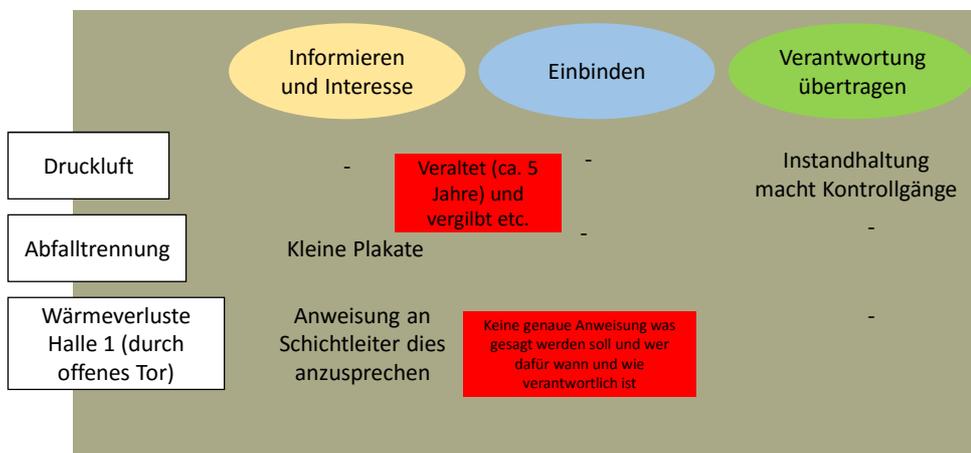
Ob Energie, Ressourcen oder Mobilität –
fragen sie doch einfach mal im Betrieb nach.



Welche Systeme/Zertifikate gibt es im Bereich Klimaschutz und wie wird daran beteiligt?



Wo „brennt es“ im Bereich Klimaschutz und wie wird daran beteiligt?



Wo im Unternehmen haben Mitarbeiterinnen Einflüsse auf Energie- und Ressourcenverbrauch?

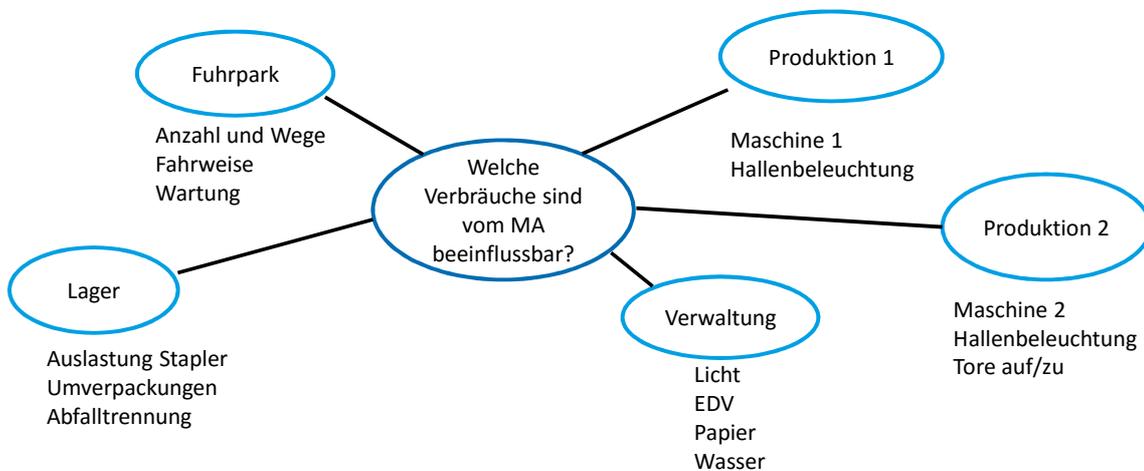
„ Flipchart-Mindmap nach Unternehmensbereichen“ – auch Metaplan möglich

(Vorteil: Man sieht **wo im Unternehmen** viel Handlungsbedarf/Potenzial ist)



Quelle: WertSicht GmbH

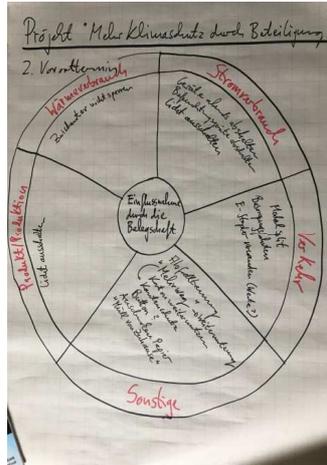
Wo im Unternehmen haben Mitarbeiter*innen Einflüsse auf Energie- und Ressourcenverbrauch?



Welche Energie/Ressource wird in welchem Maße vom Mitarbeiter beeinflusst?

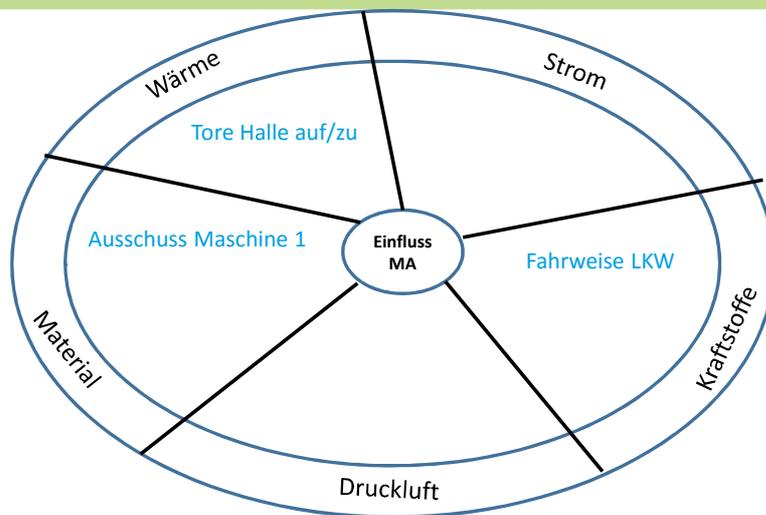
„Ressourcen-Rad“ mit Einflussmöglichkeiten

(Vorteil: Man sieht bei welcher Ressource viel Handlungsbedarf/Potenzial ist)



Quelle: B.A.U.M. Consult GmbH

Welche Energie/Ressource wird in welchem Maße vom Mitarbeiter beeinflusst?



Mitarbeiter*innen-Beteiligung beim Verbrauch von Energie und Ressourcen - Umweltaspekte und Beteiligungsgrad

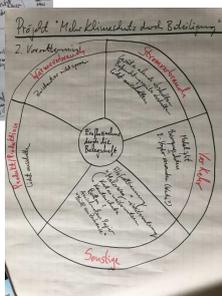
„Matrix mit Ressourcen und Verhaltensoptionen/Beteiligungsgrad“
 (Vorteil: Man sieht bei welcher Ressourcen die MA welche Verhaltensoptionen haben)

Beteiligung /	keine	Information	Einbindung	Verantwortung
Umweltaspekt				
Strom, Wärme				
Material, Rohstoff				
Treibstoff				
Abfall				
Wasser / Druckluft				

Analyse des Mitarbeiter*innen Verhaltens in Bezug auf Energie und Ressourcen

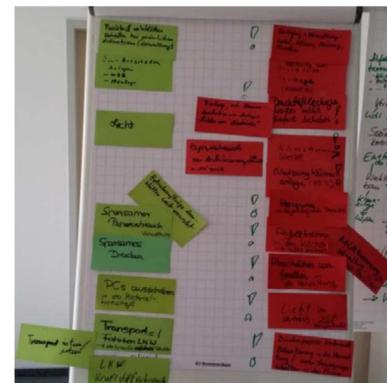


Quelle: WertSicht GmbH



Quelle: B.A.U.M. Consult GmbH

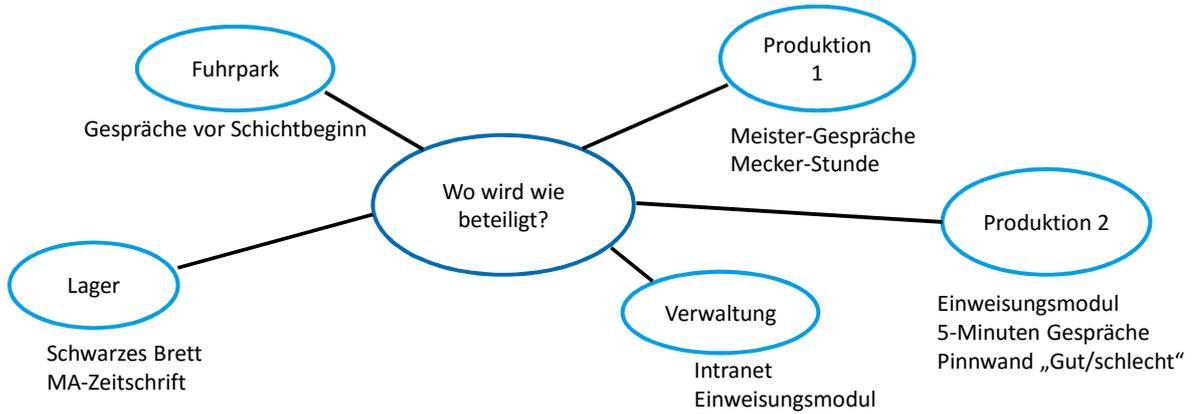
Unternehmensbereich/ je nach Ressource fragen, was gut ist oder was noch besser sein könnte.



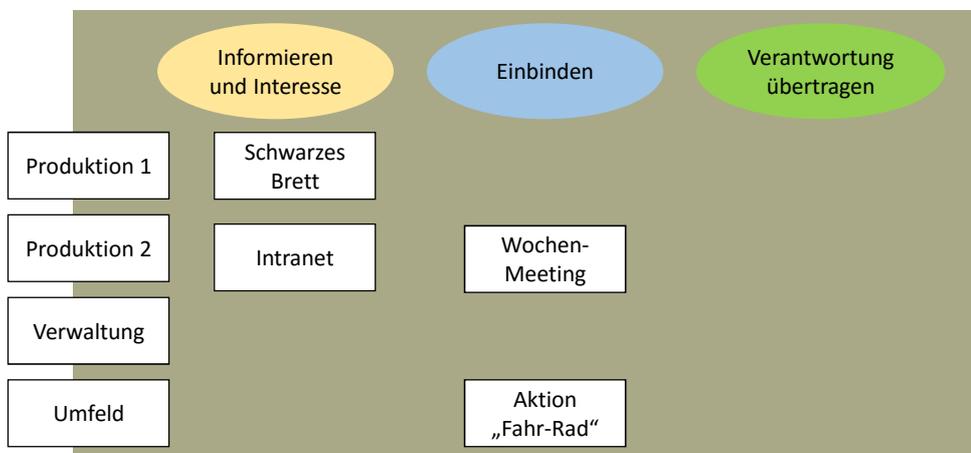
Quelle: WertSicht GmbH



Wo im Unternehmen werden Mitarbeiter*innen wie beteiligt?



Wie wird derzeit Beteiligung wo gelebt?



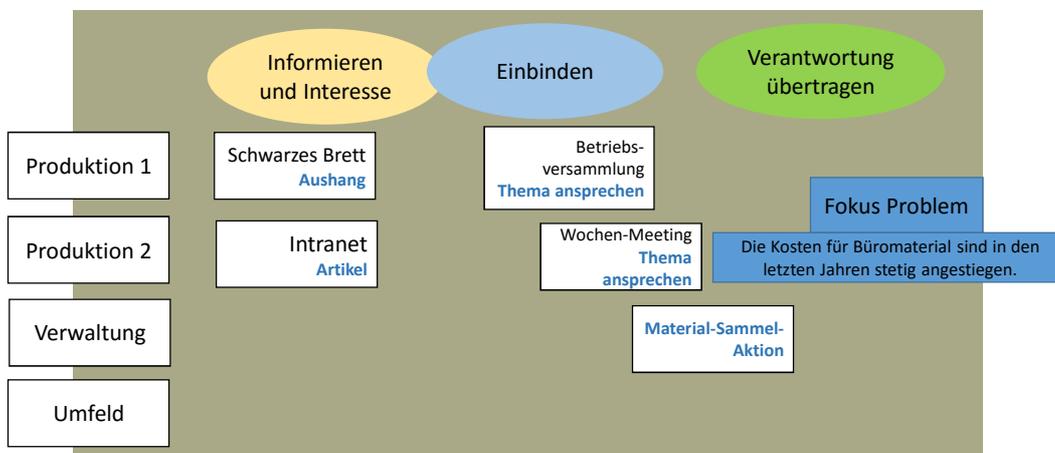


Maßnahmenentwicklung - Beispiel

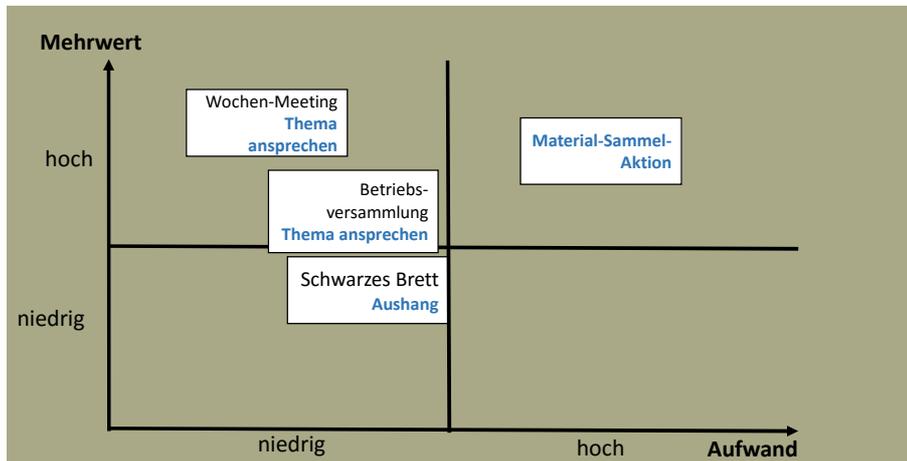
	Richtig heizen und lüften	Neues Abfallkonzept
Interesse wecken und Informieren	E-Mail, Aushang, Poster	E-Mail, Aushang, Poster
Einbinden mit Feedback und Aktionen	Schulung/Begehung zum Thema „Stoßlüften“	Schulung/Begehung/Turnusgespräche Beobachtetes Fehlverhalten zurückspiegeln
Übernahme von Verantwortung	Lüftungsbeauftragte für Großraumbüros	Abfallbeauftragte pro Einheit/Gruppe/Team



Wo kann welche Beteiligung helfen?



Aufwand und Mehrwert von Maßnahmen zu mehr Beteiligung einschätzen



Beispiel: Maßnahmen als SMARTER Ziele

Material-Sammel-Aktion

S

M

A

R

T

Wir setzen **Mitte April 2017 in der Verwaltung (nach Ostern)** eine Material-Sammel-Aktion (**jeder Mitarbeiter bringt Material, das er lagert aber nicht unmittelbar braucht in eine Sammelstelle**) um. So wollen wir **Bewusstseinsbildung** für den betrieblichen Klimaschutz erreichen. Frau Meier übernimmt ab sofort die Koordination. Sie stellt **Infomaterial und Plakate** für das Schwarze Brett und das Intranet zusammen und spricht die anderen Führungskräfte an, damit diese sie unterstützen. Frau Meier übernimmt die **Zählung** des gesammelten Materials und die Dokumentation.



Ende

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an...