
WORKSHOP-BERICHT

Integration der Sustainable Development Goals (SDG) in die Lehre

STADT WIEN KOMPETENZTEAM FÜR NACHHALTIGES,
STRATEGISCHES UND CHANCENORIENTIERTES
MANAGEMENT VON KMU



Dr. Daniela Ortiz / Mag. Karin Huber-Heim

Ruth Nieffer, M.A.



31.08.2018



INHALT

1	Einleitung	3
2	Wie können Hochschulen zur Umsetzung der SDG beitragen?	5
3	Lehrkonzept	7
4	Lernziele	8
5	Didaktische Umsetzung	9
6	Ablauf des Workshops, Inhalte und Methoden	10
7	Literatur – Unterlagen	12
8	Erfahrungen aus der Erst-Implementierung	16

1 EINLEITUNG

Bei einem hochrangigen Gipfeltreffen der Vereinten Nationen (United Nations, UN) vom 25. bis 27. September 2015 wurde die «Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung» unter dem Titel «Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung» beschlossen. Alle 193 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen verpflichteten sich demnach, auf die Umsetzung der Agenda 2030 mit ihren 17 nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDG) auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene bis zum Jahr 2030 hinzuarbeiten. Die Agenda 2030 ist der vorläufige Höhepunkt einer schon längere Zeit währenden internationalen Debatte über nachhaltige wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung. Durch ihre universelle Gültigkeit und aufgrund des ganzheitlichen Entwicklungsansatzes, der die drei Dimensionen Wirtschaft, Soziales und Ökologie gleichrangig berücksichtigt und dabei auch die Wahrung der Menschenrechte, die Rechtsstaatlichkeit sowie Good Governance, Frieden und Sicherheit einfordert, stellt die Formulierung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele eine wichtige Orientierung für Nachhaltigkeitsstrategien auf der Makro-, Meso- und Mikro-Ebene dar¹.

Auch wenn die von der UN verabschiedete Agenda 2030 insbesondere Staaten auf völkerrechtlicher Ebene in die Pflicht nimmt, handelt es sich dabei auch um eine Aufforderung an die Akteure auf den unterschiedlichen Ebenen (öffentlich, privat, zivilgesellschaftlich), sich an der Erreichung der Ziele zu beteiligen. Die Verwirklichung der Agenda 2030 ist nur möglich, wenn Ressourcen aus allen Sektoren der Gesellschaft mobilisiert werden². In diesem Sinne sind auch Unternehmen dazu aufgerufen, ihren Beitrag zu leisten. Dabei wird auch die wirtschaftliche Bedeutung der globalen Nachhaltigkeitsziele sichtbar. Denn nach einer Berechnung der *Business and Sustainable Development Commission* enthalten die SDG ca. US\$ 12 Milliarden an potenzieller Wertschöpfung³, wenn man die sich daraus ergebenden Marktchancen durch Innovationen, neue Geschäftsmodelle, Schaffung von Arbeitsplätzen etc. berücksichtigt.

Doch um diesen Beitrag leisten zu können und das vorhandene Marktpotenzial zu verwirklichen, braucht es in den Unternehmen Fach- und Führungskräfte, die Verständnis für dieses Thema mitbringen und auch die notwendigen praktischen Fähigkeiten besitzen, um tragfähige Nachhaltigkeitsstrategien zu entwickeln. Es ist daher auch erforderlich, dass Business Schools sich als Partnerinnen zur Umsetzung der SDG sehen, die diese Fähigkeiten vermitteln. Das globale Netzwerk PRME (*Principles for Responsible Management Education*, www.unprme.org) vereint zum einen über 700 Business Schools. Zum anderen verbindet es weltweit Business Schools mit Unternehmen, die sich zum UN Global Compact (www.unglobalcompact.org) bekennen (vgl. Abbildung 1).

Das PRME-Netzwerk fördert die systematische und übergreifende Integration relevanter Kompetenzen zu Nachhaltigkeit und Ethik in die Management-Ausbildung – insbesondere durch interdisziplinäres Denken und mittels Kooperationen zwischen unterschiedlichen Bereichen und Institutionen. Zudem hat sich das PRME-Netzwerk ausdrücklich zum Ziel gesetzt, die Implementierung der SDG in allen Mitgliedsinstitutionen zu etablieren⁴. Die FHWien der WKW ist seit 2015 Mitglied in der PRME-Initiative und hat daher auch die SDG als Orientierung für die Weiterentwicklung der Lehre im Bereich Nachhaltigkeit und Lehre übernommen.

¹ Österreichisches Bundeskanzleramt (2018), *Nachhaltige Entwicklung – Agenda 2030 / SDG*, <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030>

² United Nations (2015), *Transforming Our World*, <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>, Nr. 39

³ Business and Sustainable Development Commission (2017), *Better Business, Better World-Report*, http://report.businesscommission.org/uploads/BetterBiz-BetterWorld_170215_012417.pdf

⁴ <http://www.unprme.org/resource-docs/SDGGuideforManagementEducationweb.pdf>

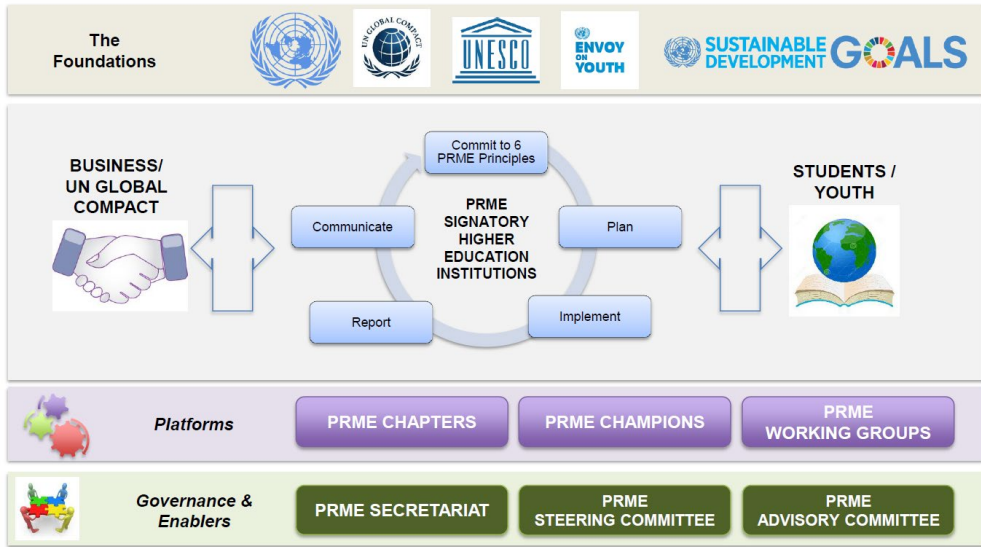


ABBILDUNG 1: DAS PRME-ENGAGEMENT-MODELL

2 WIE KÖNNEN HOCHSCHULEN ZUR UMSETZUNG DER SDG BEITRAGEN?

Hochschulen sind als Ausbildungs- und Forschungsinstitutionen glaubwürdig in der Gesellschaft verankert und tragen in mannigfacher Weise zu einer nachhaltig innovativen Volkswirtschaft bei. Hochschulen aller Typen (Universitäten, Fachhochschulen, pädagogische und technische Hochschulen) treiben die Innovationskraft eines Landes mit ihren Leistungsbereichen Bildung, Forschung, Nachwuchsförderung sowie Transfer massgebend voran⁵.

In zahlreichen SDG sind Bildung und Forschung sowie Wissenstransfer explizit als Schlüssel für eine erfolgreiche Umsetzung aufgeführt⁶. Daher ist es naheliegend, dass den Hochschulen rund um den Globus hinsichtlich der Bewältigung der sozialen, ökonomischen und ökologischen Herausforderungen, welche die einzelnen SDG explizit benennen, eine bedeutende Rolle zukommt.

Ihren Beitrag leisten sie, indem sie

- spezifisches Fachwissen, wissenschaftliche Expertise und Lösungen zur Verfügung stellen und so die Implementierung der SDG unterstützen.
- Menschen in Schlüsselkompetenzen ausbilden, den wissenschaftlichen wie fachlichen Nachwuchs fördern und so innovative Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler, Unternehmerinnen/Unternehmer, Entscheidungsträger, Bürger und Bürgerinnen hervorbringen, die sich für die Umsetzung der SDG in allen Lebensbereichen engagieren.
- sich in ihren eigenen Strukturen und Institutionen zu organisatorischer Governance bekennen und Massnahmen für einen sozialen, wirtschaftlichen und ökologisch verantwortungsvollen Fussabdruck umsetzen.
- als neutrale und vertrauenswürdige Instanz innerhalb der Gesellschaft lokal, regional, national und international den Dialog zur Umsetzung der SDG disziplin- und branchenübergreifend anstossen oder gar anführen.

Jeffrey D. Sachs, Direktor des Sustainable Development Solutions Network (SDSN), bringt die Aufgabe der Hochschulen auf den Punkt⁷:

«We can use the global network of universities, your university, my university, a thousand-and-more universities around the world, to be an active <solutions network> to help governments, business, and civil society to chart out the pathways to successful sustainable development, and also to be the incubators for the rapid development and rapid fusion of sustainable development technologies. Universities around the world should be in the lead of helping society to find the technical solutions to achieve these goals.»

⁵ Adams Becker, S., Cummins, M., Davis, A., Freeman, A., Hall Giesinger, C. und Ananthanarayanan, V. (2017). *NMC Horizon Report: 2017 Higher Education Edition: Deutsche Ausgabe* (Übersetzung: Helga Bechmann, Multimedia Kontor Hamburg). Austin, Texas: The New Media Consortium.

⁶ Z. B. in den SDG 2, 3, 4, 7, 9, 12, 14, 17 resp. in den jeweiligen Unterzielen.

⁷ Sachs, J.D. (2015). Achieving the sustainable development goals. *Journal of International Business Ethics*, vol. 8, no. 2, pp. 53–62 (p.61).

Damit auch die FHWien der WKW dieser herausfordernden Aufgabe gerecht werden und die Implementierung der SDG vorantreiben kann, ist es notwendig, die Lehrenden sowie die akademischen Mitarbeitenden über den Inhalt der SDG zu informieren und für deren Relevanz zu sensibilisieren. Des Weiteren soll sich mittelfristig das Bewusstsein etablieren, dass die SDG sowohl für die eigene Lehrtätigkeit als auch für die berufliche Entwicklung von Bedeutung sind. Den Startschuss dazu setzt ein so genannter Stakeholder-Engagement-Workshop⁸. Die Vorlage dazu stammt vom SDSN Australia/Pacific und war zur Entwicklung des geplanten Workshops an der FHWien der WKW sehr hilfreich.

⁸ SDSN Australia/Pacific (2017): *Getting started with the SDGs in universities: A guide for universities, higher education institutions, and the academic sector*. Australia, New Zealand and Pacific Edition, (p.37). Sustainable Development Solutions Network – Australia/Pacific, Melbourne. Abgerufen von https://ap-unsdsn.org/wp-content/uploads/2017/08/University-SDG-Guide_web.pdf.

3 LEHRKONZEPT

Das Lehrkonzept in diesem Workshop beruht auf dem Verständnis, dass (erfolgreiches) Lernen in einem Transformationsprozess drei Ebenen miteinander verbindet: die Ebene I, die Ebene WE und eine Ebene, die sich ALL OF US nennt. Carlo Giardinetti, Mitglied der Globally Responsible Leadership Initiative GRLI, führt diese *Pedagogy for Sustainability and Responsibility* in seinem Blog-Beitrag⁹ weiter aus. Für den vorliegenden Workshop wurden die Ebenen leicht adaptiert angewendet resp. anders kombiniert, als vom Autor des Blogs vorgeschlagen. Die Grundfragen wurden jedoch direkt übernommen:

- Auf der **Ebene I** fragen wir uns: Inwiefern ist das Thema relevant für mich? Welche Vorbehalte habe ich zum Thema? Was ist meine emotionale Verbindung dazu? Habe ich persönliche Erfahrungen?
- Auf der **Ebene WE** geht es um Fragen wie: Wer sind die Hauptakteure im Zusammenhang mit dem Thema? Was ist deren Perspektive? Was wissen sie und wie nutzen sie ihr Wissen? Gibt es konkurrierende oder kollaborierende Ansichten – oder beides? Wie arbeite ich mit ihnen, damit es letztlich nicht «sie» gibt, sondern nur «uns»?
- Die **Ebene ALL OF US** erschliesst Fragen wie: Was sind der systemische Nutzen und die Wirkung des Themas? Welche Szenarien ergeben sich aus dem Thema? Wie beeinflusst das Thema resp. die Problemstellung unsere Welt in einigen oder allen vier Dimensionen – Planet, Gesellschaft, Wirtschaft und Governance?

Menschen, die in der Auseinandersetzung mit einem Thema oder einer Problemstellung über alle drei Ebenen geführt werden, entwickeln dabei gemäss Giardinetti ein vertieftes Verständnis in Bezug auf das Thema. Das Verständnis umfasst die systemische Perspektive (ALL OF US) bis hin zu jener der persönlichen Bedeutung (I). Es entsteht im Zuge der aktiven Auseinandersetzung mit dem gegebenen Thema in einem für diese Menschen relevanten, gemeinschaftlichen Kontext (WE).

Das vorgeschlagene Lehrkonzept bietet Anknüpfungspunkte an das Konzept der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn¹⁰, den Ansatz des Problemorientierten Lernens¹¹ oder auch an die Perspektiven des Transformativen Lernens¹² aus der Erwachsenenbildung.

⁹ Giardinetti, C. (2017). *Three-dimensional learning – I, WE and ALL OF US, a pedagogy for sustainability and responsibility*. Abgerufen von <https://responsibility.global/three-dimensional-learning-i-we-and-all-of-us-a-pedagogy-for-sustainability-and-responsibility-379c44d66218>

¹⁰ Cohn, R. (1975). *Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion*. Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle. Stuttgart: Klett-Cotta.

¹¹ Becker, F. G., Friske, V., Meurer, C., Ostrowski, Y., Piezonka, S., & Werning, E. (2010). Einsatz des Problemorientierten Lernens in der betriebswirtschaftlichen Hochschullehre. *WiSt – Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 39(8), 366-371.

¹² Singer-Brodowski, M. (2016). Transformative Bildung durch transformatives Lernen. Zur Notwendigkeit der erziehungswissenschaftlichen Fundierung einer neuen Idee. *Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik*, 39(1), 13-17.

4 LERNZIELE

Ausgehend vom I – WE – ALL OF US-Ansatz und einer sehr heterogen zusammengesetzten Gruppe an teilnehmenden Personen lassen sich folgende Lernziele für den Stakeholder-Engagement-Workshop formulieren:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

1. kennen die Entstehungsgeschichte und den Inhalt der *Sustainable Development Goals* (SDG) und können einen Bezug zum eigenen Fachbereich herstellen.
2. haben auf die Frage «Welche SDG sind für meine Lehre/Forschung relevant?» eine eigenständige Antwort erarbeitet.
3. erkennen die Chancen und Herausforderungen einer persönlichen Auseinandersetzung mit den SDG und können dazu Stellung nehmen.
4. können die von ihnen bevorzugte(n) Methode(n) zur praxisnahen Umsetzung der SDG in der eigenen Lehrtätigkeit identifizieren.
5. skizzieren eine Umsetzungsstrategie zur Implementierung der SDG in ihrer Lehr- oder Forschungstätigkeit.
6. beurteilen kritisch-wohlwollend die Strategien ihrer Workshop-Kollegen und -Kolleginnen und erhalten ein erstes Feedback zur eigenen Umsetzungsstrategie.
7. definieren konkrete weitere Handlungsschritte in Form eines *Action Plan for the Future*.

5 DIDAKTISCHE UMSETZUNG

Ziel des Workshops ist es, die Teilnehmenden

- zum Inhalt der SDG zu informieren sowie für deren Relevanz zu sensibilisieren.
- zu befähigen, damit sie die SDG sowohl in der eigenen Lehr- und Forschungstätigkeit als auch im akademischen Alltag umzusetzen beginnen.

Der Workshop dauert einen Tag und ist in drei Phasen unterteilt (s. Abb. 2):

- Information** (*inform*) beinhaltet die Begrüßung, Präsentation des Tagesablaufs sowie eine kurze Erwartungsabfrage. Dann folgt die Einführung zu den SDG. In dieser Phase wird das Thema – die SDG – inhaltlich vorgestellt und deren Relevanz für **ALL OF US** wird aufgezeigt.
- Analyse** (*analysis*) ist jene Phase, in der die Ebene *I* im Vordergrund steht. Die Teilnehmenden reflektieren zunächst für sich und dann im Austausch mit den anderen Teilnehmenden die Bedeutung der SDG für die Hochschullehre und überlegen, auf welche Ressourcen sie dabei zurückgreifen können.
- Entwicklung** von persönlichen Handlungsstrategien (*create*) ist die dritte Phase und bedient sich der Perspektive **WE**. Welche Ideen gibt es? Wie könnte mein/unser Beitrag aussehen? Wie überzeuge(n) ich/wir andere, mitzumachen? Welche Schritte plane(n) ich/wir? Abgeschlossen wird diese Phase mit einem gemeinsamen *Action Plan*. Der Workshop endet mit einer Feedbackrunde.

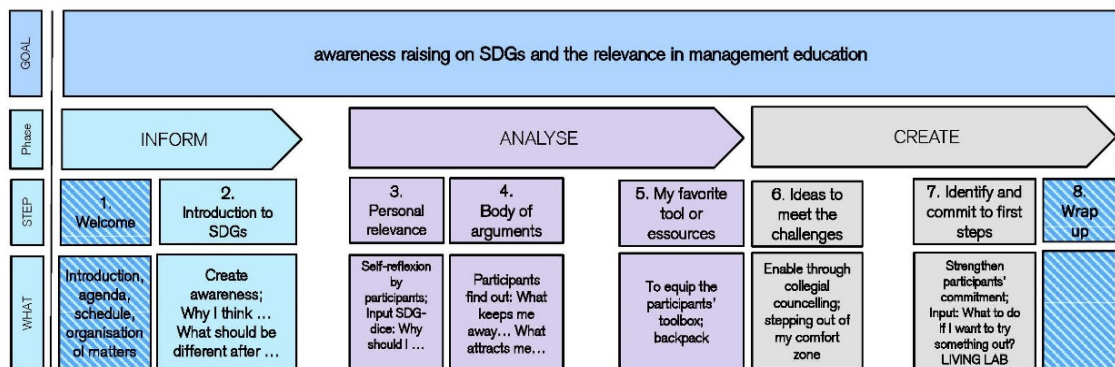


ABBILDUNG 2: AUFBAU DES STAKEHOLDER-ENGAGEMENT-WORKSHOPS ZUR BEWUSSTSEINSBILDUNG ÜBER DIE BEDEUTUNG DER SDG FÜR DIE HOCHSCHULLEHRE

6 ABLAUF DES WORKSHOPS, INHALTE UND METHODEN

Schritt	Inhalt	Methodik/Medien	Dauer
1	BEGRÜSSUNG, KENNENLERNEN, ÜBERBLICK <ul style="list-style-type: none"> Begrüßung und Vorstellung der Trainerinnen (TR), Vorstellungsrunde der Teilnehmenden (TN) FHWien WKW: Warum dieser Workshop Zielsetzungen und Erwartungen der TN Organisatorisches und Ablauf des Workshops 	Gespräch, Dialog Kurzvortrag PPT Gespräch, Dialog	15'
2	EINFÜHRUNG ZU DEN SDG <ul style="list-style-type: none"> Was sind die SDG? Globale Bedeutung und Bezug zu Österreich Inhaltliche Vorstellung der 17 Ziele und Unterziele Aktionsfelder für die Wirtschaft und Management-Ausbildung Was braucht es, um die SDG umzusetzen? Dafür notwendige Kompetenzen bei den Studierenden, den Lehrenden eruieren 	Lehrgespräch PPT Gruppenarbeit, Murmelgruppe TN	75'
	Kaffeepause		15'
3	PERSÖNLICHE RELEVANZ: DAS SPIEL KENNENLERNEN Die Umsetzung der SDG bedeutet Veränderung – ein Spiel, dessen Regeln man nicht kennt, jedoch kennenlernen muss, wenn man mitspielen will. Auftrag: Durchdenken der unterschiedlichen Facetten der Veränderung: Chance, Hindernisse, Angst, Notwendigkeit, Gewinn, Einsatz → Akronym CHANGE* . Würfel als Analogie zum Spiel. <ul style="list-style-type: none"> Jeder Buchstabe von CHANGE steht für eine Facette und ist mit einer entsprechenden Frage hinterlegt. Die TN beantworten diese Fragen für sich. Danach gehen die TN in Kleingruppen in den Austausch: Gemeinsamkeiten und Unterschiede festhalten Kurzpräsentation im Plenum <p><small>* Siehe ausformulierte Fragen und Kopiervorlage in Kap. 7</small></p>	Anleitung zur Übung Einzelarbeit mit Würfelblatt (A4) Gruppenarbeit am Flipchart Vortrag	60'
4	BODY OF ARGUMENTS wurde aus zeitlichen Gründen weggelassen		x
5	MEINE LIEBLINGSMETHODE, MEINE RESSOURCEN Das Zurückgreifen auf die eigenen Ressourcen ist eine Quelle der Ermutigung, um sich für anstehende Herausforderungen zu stärken resp. diese zu bewältigen. In diesem Schritt geht es darum, sich die bereits vorhandenen Ressourcen zu erschliessen und auch festzuhalten, welche gebraucht werden, um der anstehenden Veränderung begegnen zu können. <ul style="list-style-type: none"> Die TN überlegen mittels Rucksack-Analogie: Was steckt schon drin und was müssen wir noch dazupacken? Wer verfügt allenfalls über welche Ressourcen? Kurzpräsentation im Plenum 	Anleitung zur Übung Brainstorming in Gruppenarbeit, Flipchart; Vortrag	15'
	Mittagspause		60'

6	<p>ENTWICKLUNG: IDEEN WEITEN DIE KOMFORTZONE</p> <p>In der Komfortzone fühlen sich die meisten Menschen wohl und geborgen. Dort geschieht jedoch keine Entwicklung. Veränderung verlangt Entwicklung/Lernen und bedeutet, die Komfortzone zu verlassen. Es gibt zwei Möglichkeiten, in die Wachstumszone zu kommen: in kleinen Schritten oder mittels Sprung («wow»). Wer zu viel wagt oder sich übernimmt, landet in der Panikzone*.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die TN überlegen jeder/jede für sich: <ul style="list-style-type: none"> Was wären Minischritte in die Wachstumszone? Welche Ideen habe ich mit Wow-Charakter (Sprung)? Welche Massnahmen treffe ich bei Gefahren in der Wachstumszone (damit ich nicht in die Panikzone rutsche und aufgebe)? Die TN stellen sich gegenseitig in Kleingruppen einen konkreten Vorschlag / eine konkrete Idee – entweder als Minischritt oder als Sprung – sowie mögliche Massnahmen zur Gefahrenreduktion vor. Modus: Ein(e) TN stellt vor, die anderen TN fragen nach, geben kritisch-wohlmeinend Feedback (kollegiale Beratung) Kurzer Austausch im Plenum <p>* Siehe Visualisierung der 3 Zonen und Vorlage für die Einzelarbeit in Kap. 7</p>	<p>Anleitung zur Übung</p> <p>Einzelarbeit, A4-Blatt, Folie mit den Fragen</p> <p>Gruppenarbeit, Dialog</p> <p>Gespräch</p>	60'
Kaffeepause			15'
7	<p>ACTION PLAN – NEXT STEPS</p> <ul style="list-style-type: none"> Die TN verfassen handschriftlich einen Brief an sich selbst. In diesem halten sie fest, was sie an Ergebnissen aus dem Workshop mitnehmen und was sie davon umsetzen wollen. Der Brief wird adressiert. Nach Ablauf eines festgelegten Zeitraums versendet die TR FHWien die Briefe. Dieser Brief dient zum einen der individuellen Reflexion der Veranstaltung. Zum anderen kann er als eine Art «Vertrag mit sich selbst» betrachtet werden und Verbindlichkeit schaffen. Im Plenum tragen die TN nach dem Motto «Wir denken gross (SDG!), handeln im Kleinen und starten jetzt» konkrete nächste Schritte zusammen – für sich, ihr Team, ihre Abteilung. Die FHWien soll zum LIVING LAB werden. 	<p>Einzelarbeit, Briefpapier und Umschlag</p> <p>Zuruf-Methode, TR schreibt auf Flipchart</p>	45'
8	<p>EVALUATION, DANK UND VERABSCHIEDUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> Kurze Feedbackrunde in Bezug auf die anfangs formulierten Erwartungen an den Workshop Die TN füllen einen Fragebogen* zur Evaluation des Workshops aus Jede(r) TN erhält einen SDG-Pin zum Anstecken (ev. auch eine Teilnahmebestätigung) Verabschiedung und Ausblick durch TR FHWien <p>* Siehe Kap. 7</p>	<p>Plenum</p> <p>Einzelarbeit</p> <p>Gespräch</p>	30'

7 LITERATUR – UNTERLAGEN

Schritt 2: EINFÜHRUNG ZU DEN SDG

Es wurde ein PPT-Foliensatz im Länderkontext Österreich zusammengestellt und präsentiert. Die dazu notwendigen Informationen stammen aus nachfolgenden Quellen:

Agenda 2030 Bundeskanzleramt: <https://www.bka.gv.at/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030>

SDG-Indikatoren-Liste: <https://unstats.un.org/sdgs/>

SDG-Ranking Österreich: <https://www.bertelsmann-stiftung.de>

Alle anderen Infos:

- <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- <https://sustainabledevelopment.un.org/>
- <http://www.globalgoals.org/de/#the-goals>
- <http://17goals.org/understanding-sdg-implementation/>

Schritt 3: PERSÖNLICHE RELEVANZ: DAS SPIEL KENNENLERNEN

Die Fragen zum **CHANGE**-Würfel sind leicht adaptiert und stammen aus dem Buch *Micro-Inputs Veränderungscoaching*¹³, ebenso die Kopiervorlage für die Visualisierung des **CHANGE**-Würfels.

C = Chance: Worin besteht meine grösste Chance, wenn ich die SDG im Unterricht erfolgreich eingebaut habe?

H = Hindernisse: Mit welchen grossen, äusseren, systemischen Hindernissen rechne ich dabei?

A = Angst: Welche Sorgen mache ich mir im Hinblick auf diese Herausforderung?

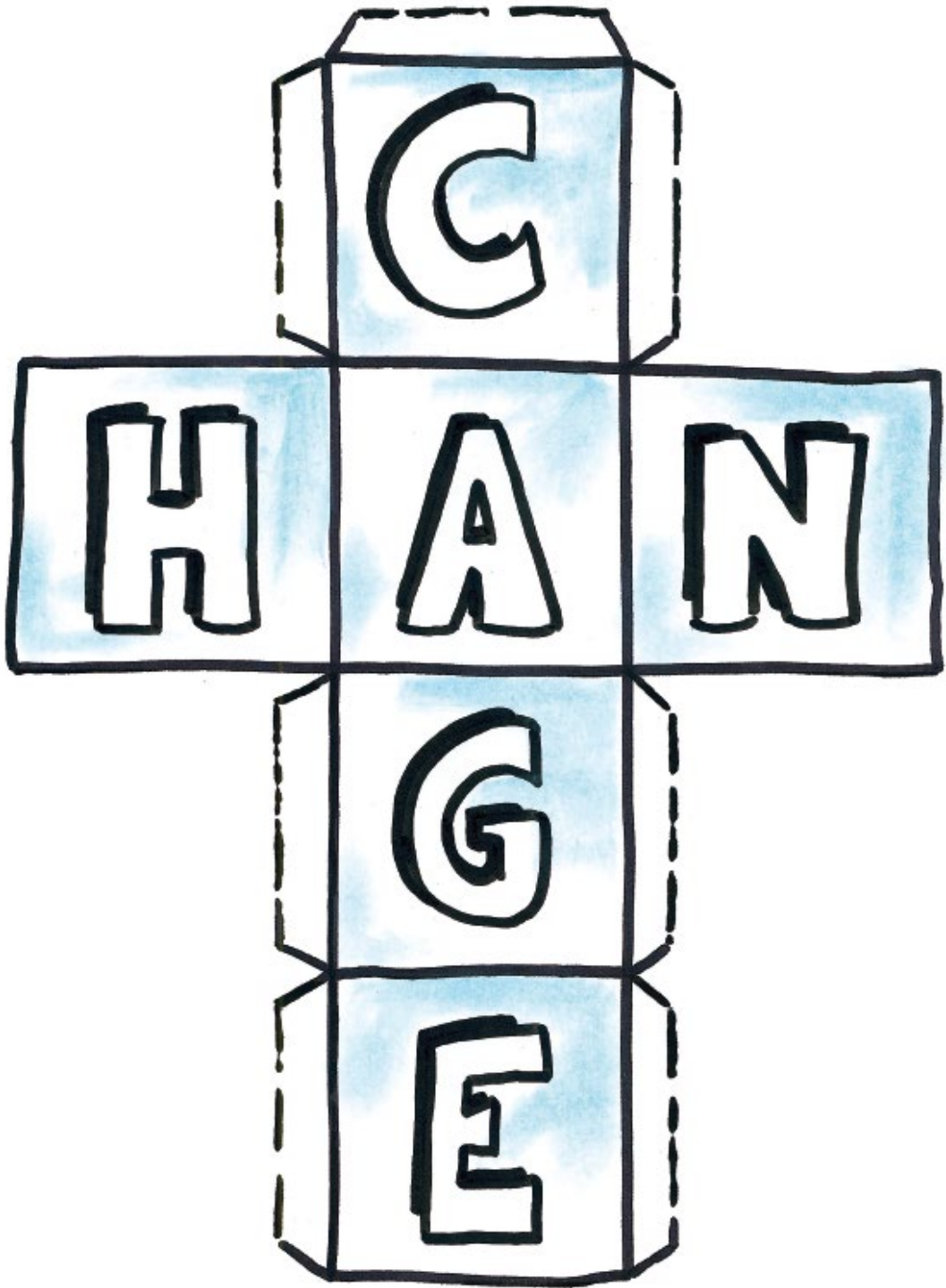
N = Notwendigkeit: Welche Schritte sind vermutlich notwendig, damit ich gut durchkomme?

G = Gewinn: Was habe ich für mich persönlich gewonnen, wenn ich die Herausforderung gemeistert habe?

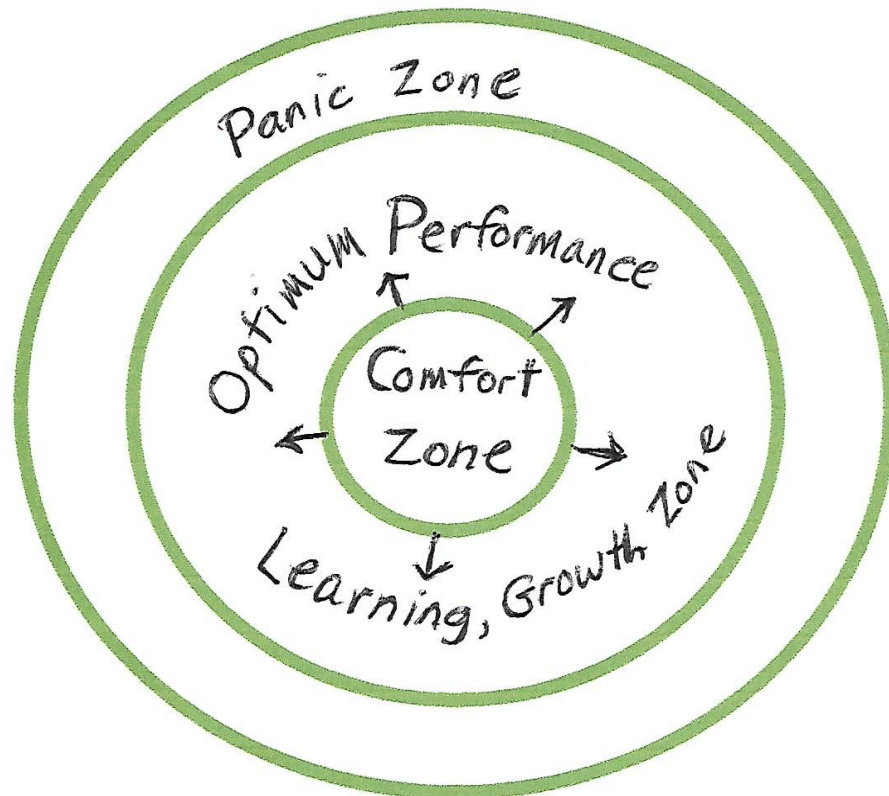
E = Einsatz: Was ist vermutlich der grösste Einsatz, den ich persönlich leisten muss, damit das Vorhaben gelingt?

¹³ Nohl, M., & Egger, A. (2016). *Micro-Inputs Veränderungscoaching*. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH.

Schritt 3: Kopiervorlage CHANGE – Veränderung von allen Seiten betrachten



Schritt 6: ENTWICKLUNG: IDEEN WEITEN DIE KOMFORTZONE



Die Grafik für die PPT-Folie wurde von https://wiseinsights.net/wp-content/uploads/2016/06/cropped-header-no-border-01_low-res.jpg übernommen.

Die Übungsanleitung stammt erneut aus dem Buch *Micro-Inputs Veränderungscoaching* und wurde als Tabelle resp. Zeichenvorlage für den Flipchart adaptiert:

<i>Minischritte durch die Sicherheitszone in die Wachstumszone</i>	<i>Ideen für Schritte zum «Wow!-Sprung</i>	<i>Massnahmen bei Gefahr in der Wachstumszone</i>
Ich überlege mir X [ein kleines, konkretes Vorhaben].	Ich überrasche [mich, andere mit einer Idee → «Wow-Faktor»]...	Gefahr nennen und dann Lösungsideen formulieren
«Ich frage mal rum ...» «Ich skizziere ...»	«Ich nehme mir vor ...» «Ich wage mal ...»	«Der Modulumbau erweist sich als zeit-/arbeitsaufwändig. Ich baue einige wenige Lektionen, nicht den ganzen Unterricht um.»

Schritt 8: Evaluation des Workshops

Feedback-Bogen Faculty-Development-Seminar zur Implementierung der SDG in der Lehre (FHWien, 13.04.2018)

Was hat mir am Seminar gefallen?

- 1.
- 2.
- 3.

Was sollte verbessert werden?

- 1.
- 2.
- 3.

Was nehme ich konkret davon mit?

- 1.
- 2.
- 3.

Was ich sonst noch sagen will:

-
-
-

Ich interessiere mich besonders für folgende Themen:

-
-
-

Unterschrift:

8 ERFahrungen aus der Erst-Implementierung

Ich habe Folgendes mitgenommen:

- Die bereitwillige Initiative der TN, sich gedanklich oder in konkreter Aufgabenstellung mit den SDG zu befassen, war erfreulich.
- Die Teilnahme an der Vorabend-Veranstaltung stellte sich für manche(n) TN wie auch für mich als (unerwarteter) Mehrwert heraus in Bezug auf den (nachfolgenden) Workshop.
- Die TN zwecks gegenseitigem (Wissens-)Austausch in Gruppen arbeiten zu lassen, war richtig.
- Die spontane Vorstellungsrunde + TN abholen und die ausführliche Rückspiegelung + Wie weiter? machten den Workshop «rund» >>> im Zeitmanagement/Workshop-Aufbau noch besser berücksichtigen.

Folgende Learnings ergaben sich für mich:

Wissen zu den SDG kann man bei den TN nicht voraussetzen; das hat sich auch am Freitag bestätigt. Auch die Bandbreite des (Eingangs-)Wissens zu den SDG ist gross, von «Ich weiss nichts dazu» über «Schon mal was davon gehört» bis hin zu «Konkretes Wissen zu einzelnen Zielen ist vorhanden».

Ergo: Die kompakte, gut aufbereitete Information zu den SDG ist/war ein wichtiger Bestandteil.

«Wir sind jetzt PRME-Mitglied»: Auch dazu war/ist Information notwendig. Die Zusammenhänge der verschiedenen Initiativen an der Hochschule (Principles RME (Rolle/Aufgabe Signatories, Champions), UN Global Compact, Agenda 2030/SDG und ev. weitere/andere) aufzuzeigen erleichtert die Orientierung und ist Teil des «Warum».

Ergo: Kontextwissen zur Verfügung stellen; ev. kurzes Pre-Reading /Quiz zur Vorbereitung der TN

«Warum tun wir das?» muss auch für die Hochschule (nicht nur für Unternehmen) relevant sein und den TN erklärt resp. ihnen gegenüber begründet werden. Es kann nicht vorausgesetzt werden, dass das «Warum» allen TN klar ist.

Ergo: Im/vor dem Workshop den TN kurz aufzeigen (purpose, licence to operate, tone from the top etc.)

Vor dem Workshop: Was gibt es dazu an Kommunikationsmaterial/Botschaften?

Der GRLI-Ansatz I – WE – ALL OF US funktioniert, bietet den TN Identifikationsmöglichkeiten.

Ergo: Könnte man noch betonter in die Workshop-Struktur einfliessen lassen und mit dem Commitment («Warum») der Hochschule verbinden resp. in Kontext setzen.

Das private «I» (z. B. ihr Umweltbewusstsein) lassen die TN/Hochschulangehörigen nicht vor der FH-Eingangstüre liegen. Es ist/wird mit dem «FH-I» («in meiner Rolle als ... an der FH») verknüpft. Dies ergab bspw. die engagierte Diskussion zum hochschulinternen Umgang mit Nespresso-Kapseln (Recycling-Initiative). Eine (konkrete) Lösung für solch eine Recycling-Frage (resp. für einen «brennenden Misstand») zu finden, kann a) ein «quick win» sein (wenig Aufwand, grosse Wirkung), b) als persönliche und FH-Erfolgsgeschichte geschrieben/erzählt werden, c) ein niederschwelliges Angebot für gemeinschaftliches Engagement bedeuten – jede/jeder kann mitmachen/beitragen!, d) Nachahmer-Projekte generieren (resp. Vorreiter sein für grössere Vorhaben wie die Idee des ökologischen Fussabdrucks der FH WKW).

Ergo: Im Workshop ev. betonter anbieten. Was brennt Euch unter den Nägeln? Was könnt/wollt Ihr jetzt sofort tun?

Was hat der Tag uns allen gebracht, insbesondere im Hinblick auf die Integration der SDG an der Hochschule?

Die Erkenntnis, dass

- die Einführung/Integration von SDG an der Hochschule ein komplexes, vielschichtiges Vorhaben ist.
- einer der Erfolgsfaktoren der Multi-Stakeholder-Dialog sein dürfte, der auf allen Ebenen durchlässig geführt werden muss.
- die Ambassadeure gut ausgestattet sein/werden müssen (Inhalte + Tools aus dem Workshop, aber auch Optimismus und Motivation).
- die Ambassadeure (gegenseitig sowie von leitender Stelle) Unterstützung benötigen/erhalten müssen.
- die Beschäftigung mit den SDG ein enormes kreatives Potenzial freisetzt / freisetzen kann.
- die Hochschulleitung/Institutsleitung im Vorfeld überlegen muss, welchen Spielraum sie den TN und ihren Ideen gewähren kann/will resp. wie sie mit deren Ideen umgehen will (transformative Ideen erzeugen/verlangen Fluidität in Organisationen, Grenzen verschwimmen etc.).