

Tun, was wir lehren – Whole Institution Approach

Eine Umfrage zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im eigenen Arbeitskontext

Herausgeber:

Bündnis Eine Welt Schleswig-Holstein e.V. (BEI)
Dachverband entwicklungspolitischer Initiativen
Sophienblatt 1
24114 Kiel
Tel.: 0431-679 399-00
<https://www.bei-sh.org>

Nord-Süd-Forum Bremerhaven e.V.
Neue Straße 5
27576 Bremerhaven
Tel.: 0471-5010094
<https://nord-sued-forum.de>

Konzept und Texte:

Nicole Gifhorn, Promotorin für Globales Lernen
Stephanie Klotz, Regionalpromotorin

Redaktionelle Mitarbeit:

Nane Meents

Auftraggeber:

Fachforum Globales Lernen der Arbeitsgemeinschaft der Eine Welt Landesnetzwerke (agl)
Die Umfrage ist entstanden im Rahmen des Programms „Promotor*innen für die Eine Welt“
<https://www.einewelt-promotorinnen.de/programm/landesnetzwerke/>

Für den Inhalt dieser Publikation sind allein die Herausgeber verantwortlich. Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von „Engagement Global gGmbH“ und des BMZ wieder.



Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des BMZ



Berlin 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Kurzfassung der Ergebnisse	2
3. Detaillierte Darstellung der Ergebnisse	3
3.1 Organisationsform der Einsatzstellen.....	3
3.2 Nachhaltigkeitsbereiche der Einrichtung/Organisation.....	4
3.3 Unterstützende Faktoren für Nachhaltigkeit in einer Einrichtung/Organisation....	5
3.4 Hemmende Faktoren für Nachhaltigkeit in einer Einrichtung/Organisation.....	6
3.5 Eigener Beitrag zu Veränderungen bzgl. Nachhaltiger Entwicklung.....	7
3.6 Hilfreiche Themen und Anlässe zur Umsetzung von Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz.....	8
3.7 Wichtige Akteure und Netzwerke.....	9
3.8 Hilfreiche Bildungsansätze und theoretische Konzepte.....	10
3.9 Unterstützung bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit.....	11
3.10 Kennst du Bildungsakteure, die in ihrer Einrichtung/Organisation ein Nachhaltigkeitskonzept verfolgen?.....	12
3.11 Auf welche Weise unterstützt/motiviert dich diese Einrichtung/Organisation bei der eigenen Arbeit?.....	13
3.12 Welche Akteure außerhalb der Bildungsarbeit sind dir bekannt, die ihre Organisation/ ihr Unternehmen im Sinne einer Nachhaltigen Entwicklung gestalten?.....	14
3.13 Was beschäftigt dich, was ist dir noch wichtig?.....	15
4. Ausblick und Kontakt	16

1. Einleitung

Innerhalb des „Fachforums Globales Lernen“ der Arbeitsgemeinschaft der Eine Welt-Landesnetzwerke in Deutschland e.V. (agl) wurde 2019 der Wunsch formuliert, die Umsetzung von Aspekten der Nachhaltigkeit in unseren eigenen Wirkungskreisen näher zu betrachten. Stellt Nachhaltigkeit lediglich ein inhaltliches Thema unserer Bildungsarbeit dar, oder setzen wir sie auch um und wirken gar als Multiplikator*innen?

Nicole Gifhorn (Bündnis Eine Welt Schleswig-Holstein e.V.) und Stephanie Klotz (Nord-Süd-Forum Bremerhaven e.V.) führten im Zeitraum vom 27.02.2020 bis zum 10.03.2020 eine Umfrage zum Whole Institution Approach (Tun, was wir lehren) durch. 15 Menschen, die deutschlandweit in verschiedenen entwicklungspolitischen Organisationen und Einrichtungen tätig sind, nahmen an der Umfrage teil. 12 der 15 befragten Personen arbeiten im Rahmen des Promotor*innen_Programms der agl. In dieser Dokumentation wird die anonymisierte Auswertung der Umfrage grafisch und textuell dargestellt.

Hinweis: Explizit möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass die Befragung nicht darauf abzielte, wissenschaftlich valide Daten zu sammeln. Vielmehr erhoffen wir uns von den Ergebnissen Anregungen, wie wir den Whole Institution Approach im eigenen Arbeitskontext voranbringen. Darüber ist die vorliegende Auswertung als Inspiration für am Thema Interessierte zu verstehen.

Viel Vergnügen bei der Lektüre wünschen

Nicole Gifhorn und Stephanie Klotz

2. Kurzfassung der Ergebnisse

Die Umfrage bestand aus 13 Fragen, größtenteils mit offenen Antwortmöglichkeiten und zu einem geringeren Teil mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Die offenen Antworten wurden gebildeten Überkategorien zugeordnet, welche jedoch nur eine Möglichkeit der Kategorienbildung darstellen.

Der erste Teil der Umfrage beschäftigt sich mit der Organisationsform der Einsatzstellen, Nachhaltigkeit im eigenen Arbeitskontext sowie der Wirkung von unterstützenden und hemmenden Faktoren auf die Entwicklung von mehr Nachhaltigkeit. Dabei zeigte sich, dass sich die Einrichtungen/Organisationen besonders in den Bereichen der Beschaffung und Verpflegung nachhaltig verhalten. Unterstützend für die Nachhaltigkeit in einer Einrichtung sind insbesondere eigene Werte und ein Bewusstsein für Nachhaltigkeit. Als hemmende Faktoren wurden am häufigsten fehlende finanzielle Möglichkeiten, fehlendes Wissen, fehlende Motivation und Gewohnheiten genannt.

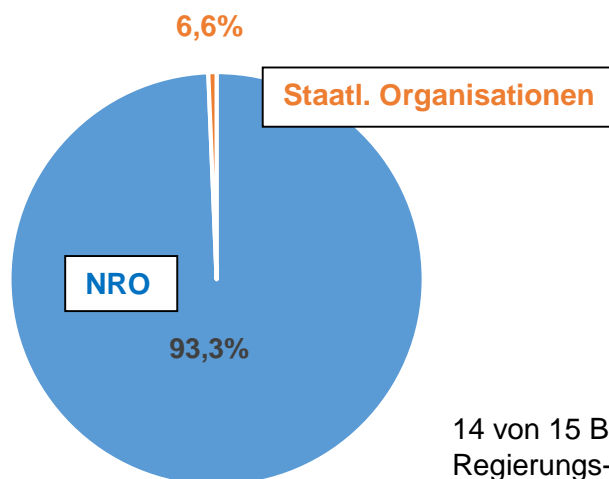
Im weiteren Teil der Umfrage ging es darum, wie die Befragten selbst zu Veränderungen in ihrer Einrichtung/Organisation beitragen, welche Themen, Anlässe, Akteure, Netzwerke sowie Bildungsansätze und theoretischen Konzepte für die Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit wichtig und hilfreich für sie sind – sowie die Frage, wer sie bei der Umsetzung unterstützt. Dabei wurde deutlich, dass die Befragten die Entwicklungen und Entscheidungen, Verpflegungs- und Mobilitätsformen einer Organisation beeinflussen, Impulse für die Organisationsstruktur geben und Vorbild sind. Hilfreiche Anlässe zur Umsetzung von Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz sind unter anderem Veranstaltungen, Stellenausschreibungen und Teamtreffen. Als wichtigste Akteure für mehr Nachhaltigkeit im Arbeitskontext stechen Kommunal- und Landesakteure heraus, die ebenfalls im Rahmen ihrer Arbeit eine Nachhaltige Entwicklung verfolgen. Ebenfalls wird sichtbar, dass die Bildungsansätze BNE (Bildung für Nachhaltige Entwicklung) und Globales Lernen sowie theoretische Nachhaltigkeitskonzepte für die Befragten für die Umsetzung von Nachhaltigkeit am hilfreichsten sind. Das Team, die Organisation sowie das Netzwerk spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit.

Abschließend waren die Befragten aufgefordert, andere Bildungsakteure und Akteure außerhalb der Bildungsarbeit mit Nachhaltigkeitskonzept aufzuführen. Als Bildungsakteure, die in ihrer Einrichtung/Organisation ein Nachhaltigkeitskonzept verfolgen, wurden Bildungseinrichtungen, entwicklungspolitische Organisationen und Schulakteure genannt. Akteure außerhalb der Bildungsarbeit, die ihre Organisation im Sinne einer Nachhaltigen Entwicklung gestalten, lassen sich kategorisieren in die Bereiche Lebensmittel, Handel, Gewerbe, Veranstaltungen, Naturparks sowie als Einzelnennungen die Deutsche Bahn und die WeChange Plattform.

3. Detaillierte Darstellung der Ergebnisse

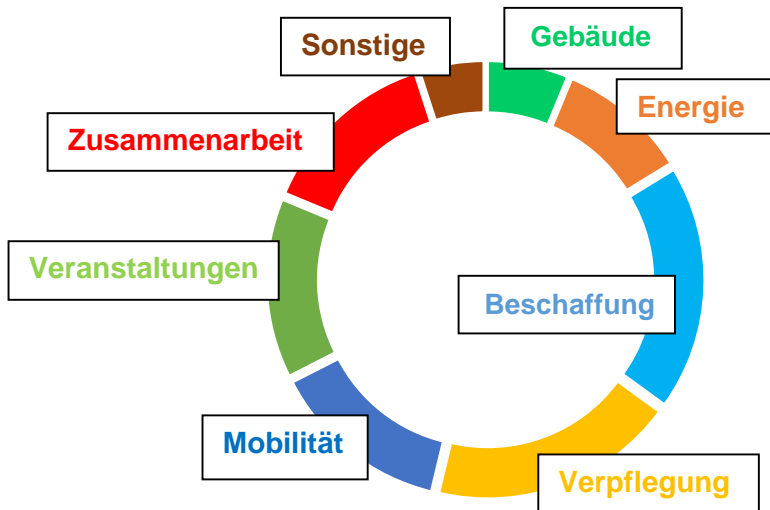
Auf den folgenden Seiten wird eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse der Umfrage „Tun was wir lehren – Whole Institution Approach“ erfolgen. Dabei soll grafisch ein Eindruck über die wichtigsten Ergebnisse gegeben werden, sowie textuell eine genauere und exemplarischere Darstellung der Ergebnisse erfolgen. Die Ergebnisse von zwei Fragen („Auf welche Weise unterstützt/motiviert dich diese Einrichtung/Organisation bei der eigenen Arbeit?“, „Was beschäftigt dich, was ist dir noch wichtig?“) werden in Form von direkten anonymisierten Zitaten dargestellt, um die Stimmen der Befragten sichtbar und lebendiger darstellen zu können.

3.1 Organisationsform der Einsatzstellen



14 von 15 Befragte sind in Nicht-Regierungs-Organisationen tätig. Eine Person ist in einer staatlichen Organisation tätig.

3.2 Nachhaltigkeitsbereiche der Einrichtung/Organisation



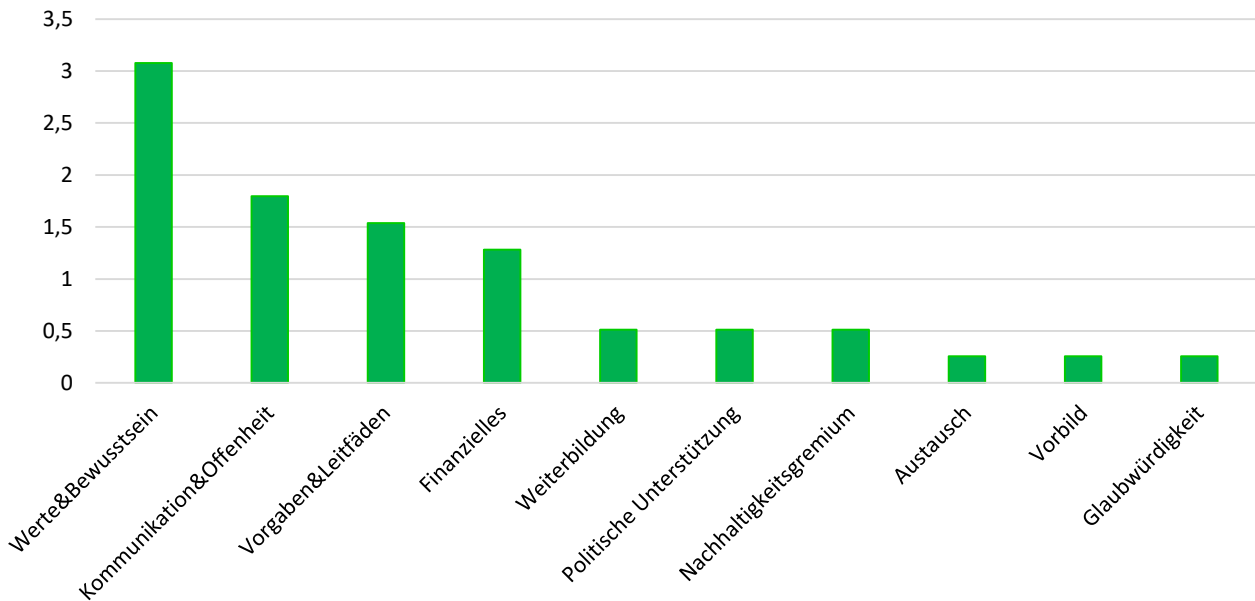
Zu der zweiten Frage, in welchen Bereichen sich die eigene Einrichtung/Organisation nachhaltig verhält, nannten die Befragten die **Beschaffung** und **Verpflegung** im eigenen Arbeitskontext mit jeweils **18,75%** am häufigsten. Die Einrichtungen achten darauf, gebrauchtes, langlebiges, recyclebares, regional produziertes, öko-faires Mobiliar, Technik und Materialien (z.B. Hygieneartikel, Druckerpapier) zu beschaffen. Im Bereich der Verpflegung wird großer Wert auf Lebensmittel gelegt, die möglichst biologisch, regional, saisonal, fair, verpackungsarm sowie vegetarisch-vegan produziert worden sind, was jedoch aufgrund erhöhter Kosten nicht immer umsetzbar ist. Die Lebensmittel können auch gerettet sein und es wird Leitungswasser genutzt.

Eine nachhaltige **Mobilität** im eigenen Arbeitskontext spielt mit **13,75%** bei den Befragten ebenfalls eine wichtige Rolle. Dabei wurde die Nutzung von ÖPNV, der Bahn, dem Fahrrad, Lastenfahrrad und Carsharing am häufigsten genannt. Bei der Durchführung von **Veranstaltungen** (**13,75%**) sind Nachhaltigkeitsaspekte in Form von einer guten ÖPNV-Anbindung, vegan/vegetarische Verpflegung, Veranstaltungsorte mit Nachhaltigkeits- und Gemeinnützigkeitsanspruch und Geschlechtergerechtigkeit relevant. Auch die **Zusammenarbeit** mit diversen Partner*innen, Netzwerken sowie die diverse Besetzung von Vorstand und Mitarbeiter*innen wurde mit **13,75%** aufgeführt.

Der Bereich der **Energieversorgung** (**10%**) wird in Form von nachhaltigen und grünen Strom- und Gasanbietern und beispielsweise LED-Beleuchtung dargestellt. Bei der **Gebäude**-Nachhaltigkeit der Einrichtungen und Organisationen der Befragten ist mit **6,25%** ein geringerer Anteil zu verzeichnen. Als nachhaltige Gebäudestrategien wurden eine ökologische Bauweise, ressourcenschonende Sanierung, gemeinschaftliche Flächennutzung sowie Mülltrennung und die Nutzung von Regenwasser für die Toilettenspülung genannt. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass manche Gebäude kaum Möglichkeiten bieten, um sie ökologisch führen zu können.

Sonstige zusätzlich genannte Nachhaltigkeitsbereiche sind mit **5%**: eine faire Bezahlung, Mitglied bei der Gemeinwohlökonomie, flache Hierarchien, Internetsdienstleister (OpenSource), ein machtkritischer Umgang mit internen Arbeitsstrukturen und -abläufen, Weiterbildungen, die Anfrage einer Nachhaltigkeitsstrategie und das Selbstverständnis des Trägers.

3.3 Unterstützende Faktoren für Nachhaltigkeit in einer Einrichtung/Organisation



Die nächste Frage bezog sich darauf, welche Faktoren unterstützend wirken, um in einer Einrichtung/Organisation mehr Nachhaltigkeit zu erreichen. Die Befragten konnten sie offen ohne vorgegebene Antwortmöglichkeiten beantworten.

Werte & Bewusstsein (30,77%): Von den Befragten wurde das Bewusstsein des Teams und der Führungsebene am häufigsten genannt. Darauf folgte Wissen und Wille des Teams und der Geschäftsführung sowie Werte und Engagement/Einforderung der Mitarbeitenden.

Kommunikation & Offenheit (17,95%): Am häufigsten wurden die Begriffe Offenheit, Kooperationsbereitschaft, sowie Interesse des Teams, der Kooperationspartner*innen, Geldgeber*innen und der Verwaltung genannt. Wichtig ist den Befragten ebenfalls eine klare Kommunikation und Unterstützung des Teams.

Vorgaben & Leitfäden (15,38%): Hierbei nannten die Befragten eine Steuerung durch die Geschäftsführung, eine Beschaffungsordnung, „Kontrolle“/Nachweis, diverse Leitfäden und Normen (ISO, ILO), eigene Leitlinien/Regeln sowie Qualitätsmanagement und Zertifizierungen.

Finanzielles (12,82%): Ebenfalls notwendig ist das Vorhandensein von finanziellen Ressourcen, Ersparnissen und Anreizen.

Weiterbildung (5,13%): In Form von beispielsweise Organisationsentwicklung und Coaching.

Politische Unterstützung (5,13%): Politische Unterstützung und politischer Diskurs.

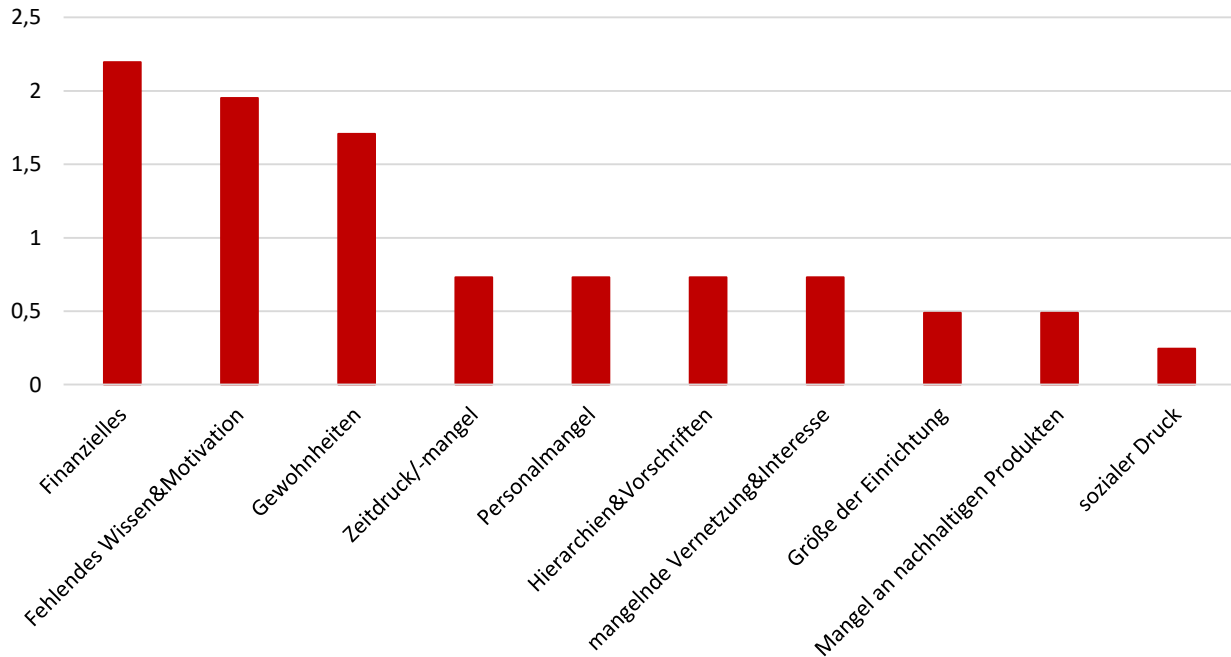
Nachhaltigkeitsgremium (5,13%): Gründung einer AG Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsbeauftragte.

Austausch (2,56%): Austausch mit und konstruktive Kritik von anderen Bildungspartner*innen.

Vorbild (2,56%): Vorbild öffentlicher Einrichtungen.

Glaubwürdigkeit (2,56%): Stärkung der Glaubwürdigkeit der eigenen Organisation.

3.4 Hemmende Faktoren für Nachhaltigkeit in einer Einrichtung/Organisation



Welche Faktoren wirken hemmend in Bezug auf die Entwicklung einer Einrichtung/Organisation hin zu mehr Nachhaltigkeit?

Finanzielles (21,95%): Finanzielle Möglichkeiten, finanzielles Budget und Bestimmungen von Fördermittelgebenden wurden am häufigsten als hemmende Faktoren genannt.

Fehlendes Wissen & Motivation (19,51%): Am häufigsten wurde von den Befragten fehlendes Wissen, Bewusstsein und fehlende Qualifikationen sowie fehlendes Engagement und fehlende Eigenmotivation genannt.

Gewohnheiten (17,07%): Gewohnheiten und Bequemlichkeit.

Zeitdruck/-mangel (7,32%)

Personalmangel (7,32%)

Hierarchien & Vorschriften (7,32%): Starre Hierarchien, festgefahrene Abläufe und Vorschriften.

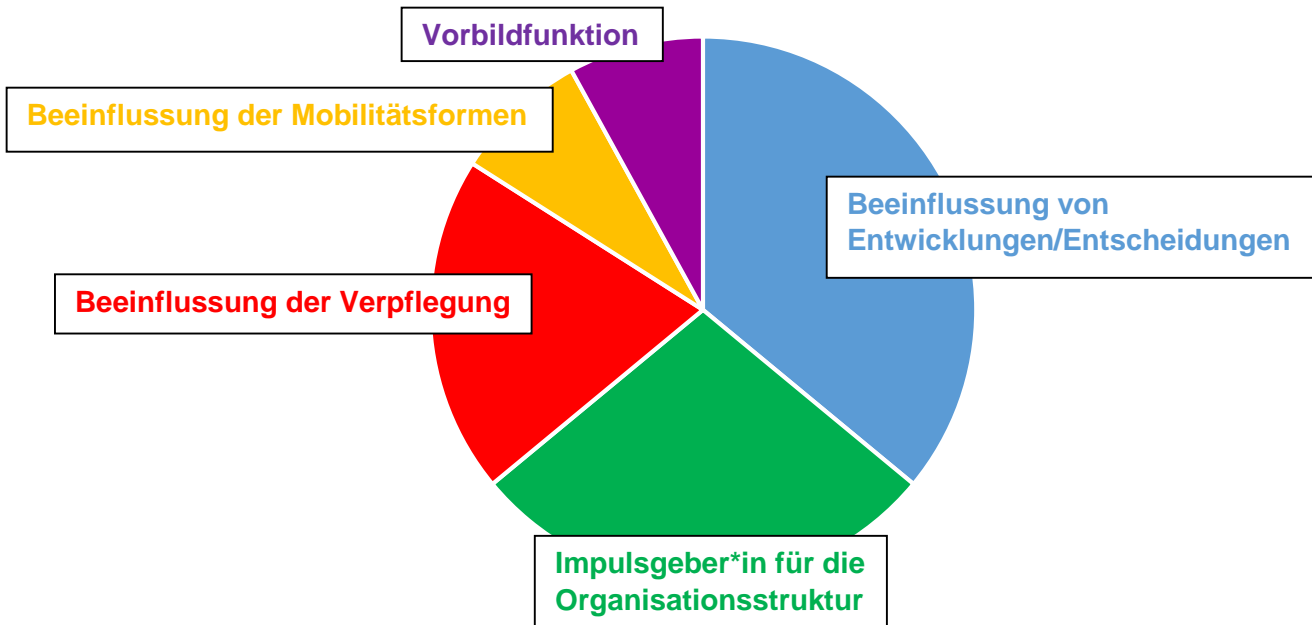
Mangelnde Vernetzung & Interesse (7,32%): Mangel an Kooperationsbereitschaft und mangelndes Interesse von Akteur*innen und der Geschäftsführung.

Größe der Einrichtung (4,88%): Hierbei wurde einerseits benannt, dass die Einrichtung zu klein sei und andererseits, dass sie zu groß sei und dadurch viele Einzelbereiche habe.

Mangel an nachhaltigen Produkten (4,88%): Schwere Verfügbarkeit und Mangel von nachhaltig produzierten Produkten und Angeboten.

Sozialer Druck (2,44%): Wurde von einer befragten Person genannt.

3.5 Eigener Beitrag zu Veränderungen bzgl. Nachhaltiger Entwicklung



Die dargestellte Grafik zeigt, auf welche Weise die Befragten zu Veränderungen ihrer Einrichtung/Organisation im Hinblick auf eine Nachhaltige Entwicklung beitragen.

Die **Beeinflussung von Entwicklungen und Entscheidungen (36%)** erfolgt in Form von Aufklärung, Beharrlichkeit und kritischem Nachfragen. Als konkrete Beispiele wurden die Anregung zur Kompensation von CO²-Emissionen bei Druckerzeugnissen (über atmosfair), das Einfordern und Hinweisen von und auf Fortbildungen, Veranstaltungen und Ausstattung genannt. Eine befragte Person nannte die Einbeziehung von Globalisierungsthemen im Veranstaltungs- und Ausstellungskontext. Außerdem können Entwicklungen und Entscheidungen aufgrund einer bestimmten Position innerhalb der Organisation/Einrichtung beeinflusst werden.

Als **Impulsgeber*in für die Organisationsstruktur (28%)** verstehen sich die Befragten in Bezug auf die Weiterentwicklung eines Nachhaltigkeitsmanagements, der Gründung einer AG Nachhaltigkeit, der Einführung des Whole Institution Approachs und in der Erarbeitung und Durchsetzung der Kriterien für eine BNE-Zertifizierung. Außerdem werden Fördermittel für eine Teilzeitstelle im Diversity-Bereich eingeworben und nach Kooperationspartner*innen gesucht.

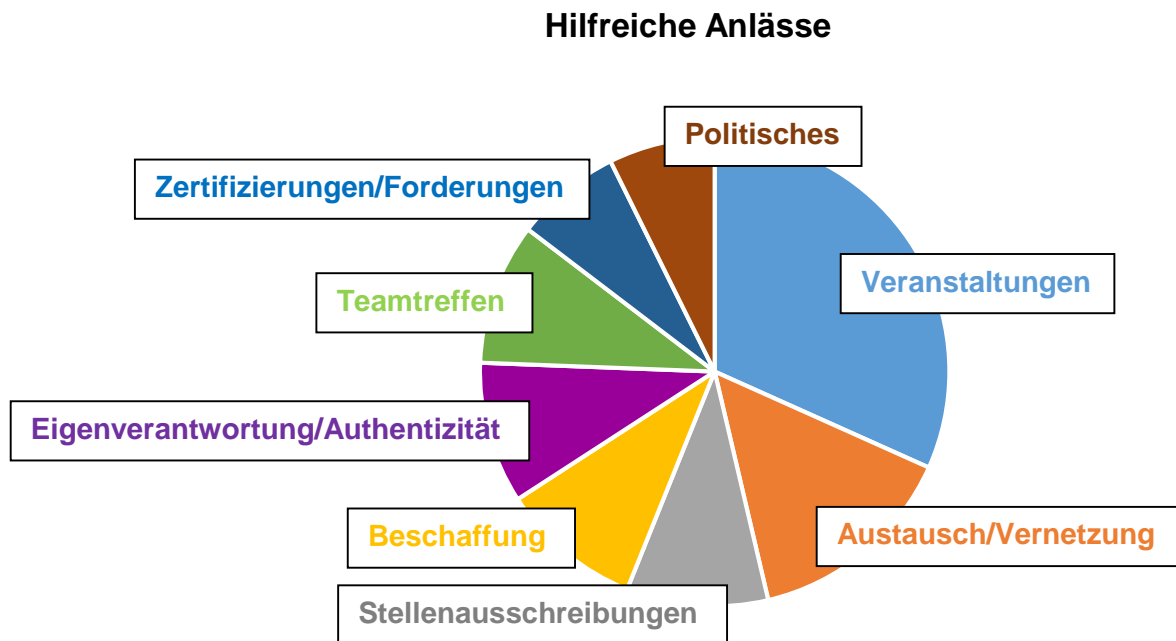
Das **Einkaufverhalten** der Organisation/Einrichtung (**20%**) beeinflussen die Befragten, indem sie nachhaltige, faire, verpackungsreduzierte, vegane und biologisch produzierte Lebensmittel - insbesondere für die Veranstaltungsverpflegung - bewerben und einfordern. Ebenfalls werden nachhaltigere **Mobilitätsformen (8%)** in Form von Transport von Material mit dem Lastenrad und Personaltransport mit dem Fahrrad und ÖPNV beeinflusst.

Die Befragten sehen sich ebenfalls als **Vorbild (8%)**, beispielsweise im ökologisch-fairen Einkauf oder in der Nutzung von Recycling-Papier, wodurch sie zu Veränderungen in der eigenen Organisation beitragen.

3.6 Hilfreiche Themen und Anlässe zur Umsetzung von Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz

Bezüglich der Frage, welche Themen und Anlässe hilfreich zur Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz sind, wurden als hilfreiche **Themen** mit **16,33%** folgende benannt: Klimawandel, Müll/Verpackung, Umgang mit Ressourcen, Reise, Ernährung (2x), globale Ungleichheit sowie die Verknüpfung vom Thema Nachhaltigkeit mit anderen Themen.

Die hilfreichen **Anlässe** (**83,67%**) gliedern sich in folgende Bereiche auf:

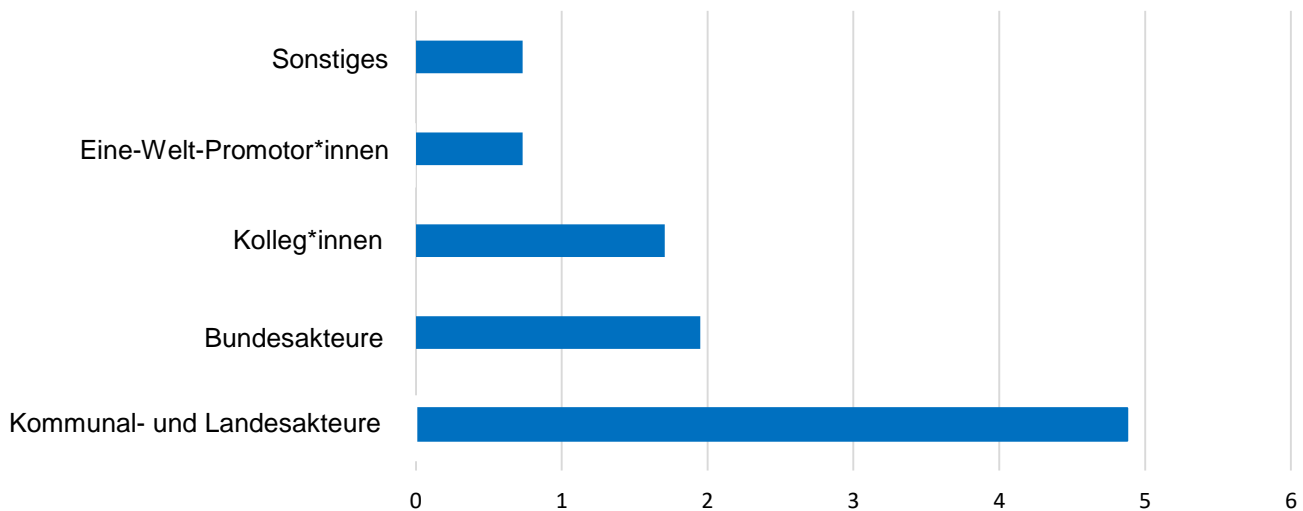


Veranstaltungen (**31,71%**) in Form von Konferenzen, Projekt- und Aktionstagen, Fortbildungen und Jubiläen wurden von den Befragten am häufigsten als hilfreiche Anlässe für die Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit genannt. Der **Austausch** auf Fachforen, die Kooperation und Vernetzung mit anderen Bildungsanbieter*innen und Nachhaltigkeitsakteur*innen sowie das Lesen von Fachbüchern wurde ebenfalls häufig benannt. Auch das Aufgreifen von best-practice-Beispielen, die möglichst transparent sind, wird als hilfreicher Anlass gesehen (**14,63%**).

Stellenausschreibungen (**9,76%**) bieten einen guten Anlass, um mehr Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz umzusetzen. Bezüglich der Neubesetzung von Stellen wurde Diversität als Stichwort genannt und die Vergütung von Referent*innen aufgeführt. Die **Beschaffung** (**9,76%**) sowie die **Eigenverantwortung** und **Authentizität** (**9,76%**) bzgl. des Anspruchs an die eigene Arbeit und um als Vorbild nachhaltigere Alternativen aufzuzeigen wurden ebenfalls als Anlässe aufgeführt. Auch der Austausch mit dem **Team** und den Kolleg*innen bietet einen Anlass, um mehr Nachhaltigkeit umzusetzen (**9,76%**).

Am seltensten genannt wurden die Anlässe der **Zertifizierungen/Forderungen** (**7,32%**) und des **Politischen** (**7,32%**). Bei ersterem geht es insbesondere um eine jährliche Qualitäts-Re-Zertifizierung und um Forderungen von Seiten der Projektförderer. Politische Entscheidungen und Gesetzesänderungen, aktuelle politische Debatten sowie Petitionen bieten für die Befragten Anlässe, um Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz besser umsetzen zu können.

3.7 Wichtige Akteure und Netzwerke



Welche Akteure und Netzwerke sind für deinen Einsatz für mehr Nachhaltigkeit in deinem Arbeitskontext wichtig?

Die **Kommunal- und Landesakteure**, die sich selbst im Rahmen einer Nachhaltigen Entwicklung engagieren, spielen mit **48,78%** für die Befragten die wichtigste Rolle. Konkret wurden Folgende benannt: Eine-Welt-Netz NRW, Natur- und Umweltschutzakademie NRW, Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen, Eine-Welt-Haus Berlin, Kommune Niederkaufungen, Nachhaltigkeitszentrum Thüringen, NUN-Netzwerk, Fachforum Globales Lernen, Verwaltung auf kommunaler Ebene, Einkaufs- und Verpflegungsangebote der Umgebung, Bildungsministerium, Landeskoordination BNE.

Darauf folgen die **Bundesakteure** mit **19,51%**: Transfair Deutschland, Bio-Verbände, Alternative Bildungsakteure (z.B. Bundesverband der Freien Alternativschulen e.V., Schule im Aufbruch), Kommunikationsberatung (Wigwam), Stiftung Nord-Süd-Brücken.

Kolleg*innen: 17,07%

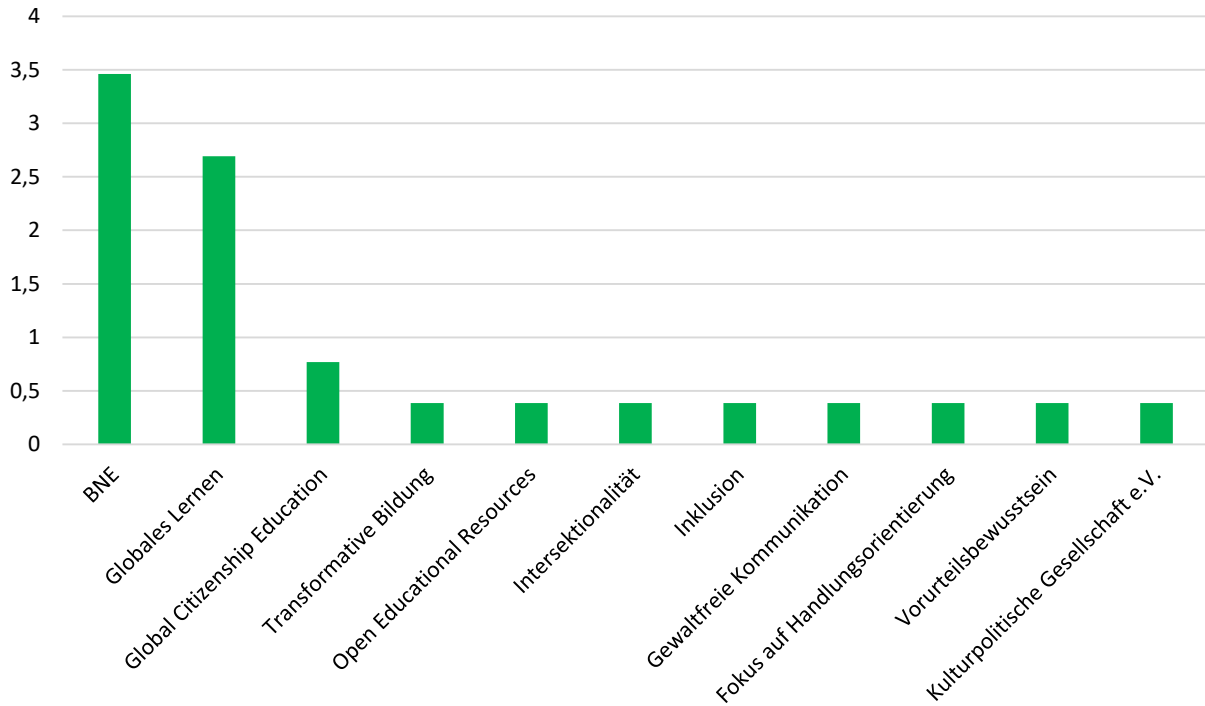
Eine-Welt-Promotor*innen: 7,32%

Sonstiges (7,32%): Websites mit Informationen zu nachhaltiger Beschaffung, Anbieter/ Hersteller von nachhaltigen Produkten, Zertifizierungsanbieter*innen.

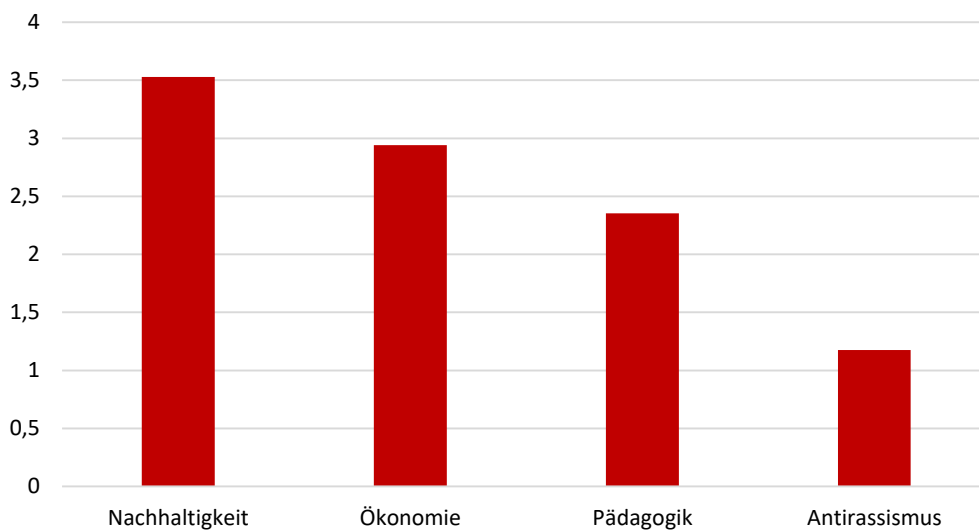
3.8 Hilfreiche Bildungsansätze und theoretische Konzepte

Die folgende Grafik zeigt, welche Bildungsansätze und theoretischen Konzepte für den persönlichen Einsatz für mehr Nachhaltigkeit im Arbeitskontext hilfreich sind. Dabei wurden zu **60,46% Bildungsansätze** aus dem Nachhaltigkeitskontext und zu **39,53% theoretische Konzepte** genannt - wobei zwischen beiden Kategorien Überschneidungen zu verzeichnen sind.

Bildungsansätze



Theoretische Konzepte



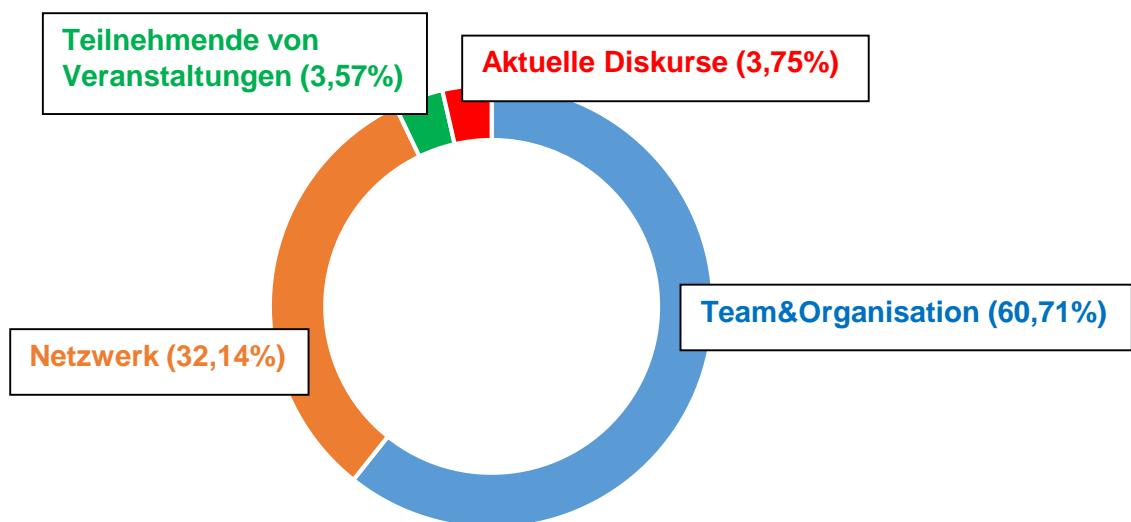
Nachhaltigkeit (35,29%): SDGs (2x), 3-Säulen-Modell (Effizienz-Konsistenz-Suffizienz), Ganzheitlichkeit der integrativen Nachhaltigkeit, mind-behaviour-gap, Whole Institution Approach

Ökonomie (29,41%): Gemeinwohlökonomie, Postwachstumsökonomie, Commons, Utopie-Ansätze, Fairer Handel

Pädagogik (23,53%): Bundesverband Museumspädagogik, Medienpädagogik, Pädagogische Literatur, Kompetenzmodell

Antirassismus (11,76%): Antira-Arbeit, Critical Whiteness

3.9 Unterstützung bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit

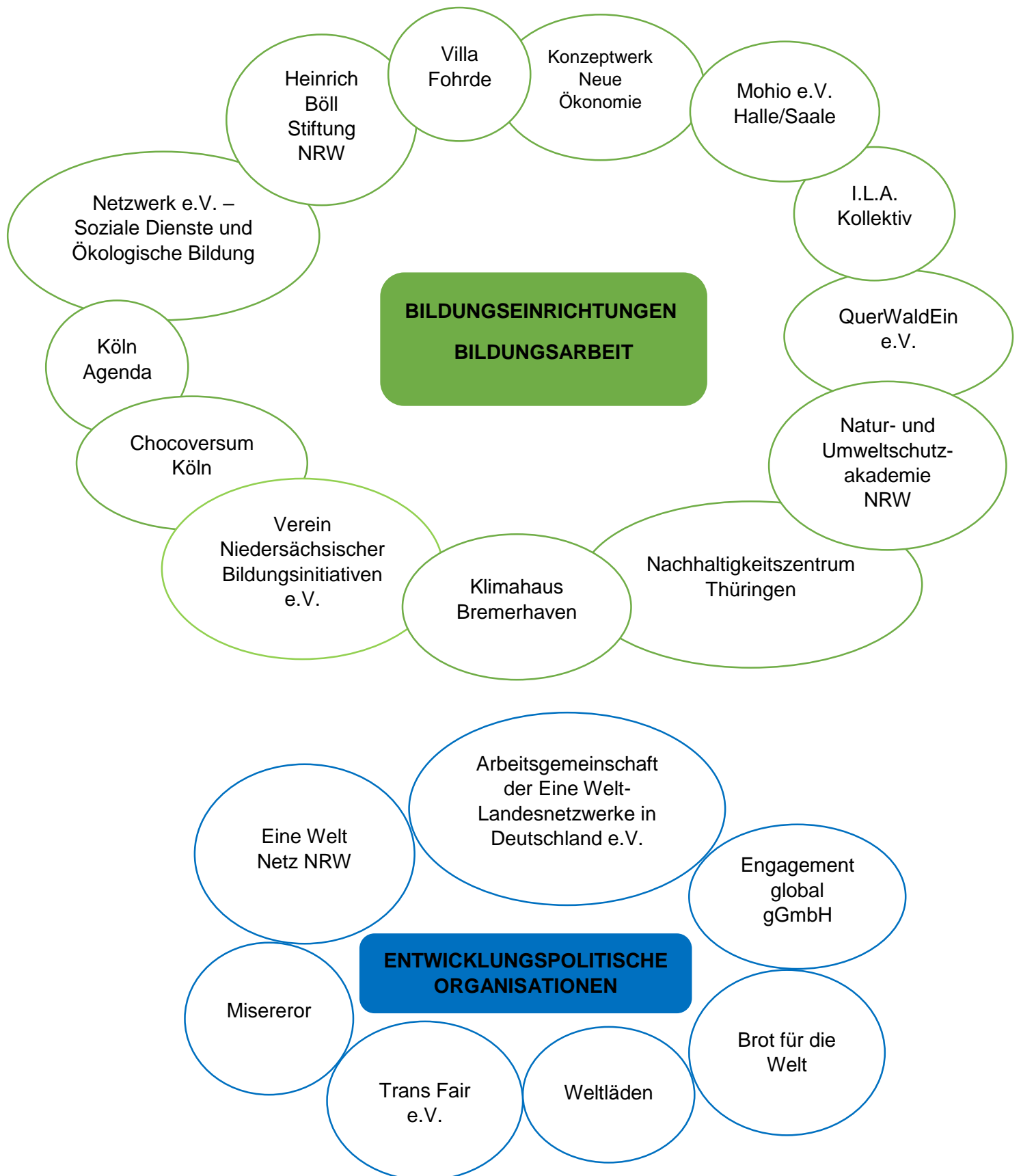


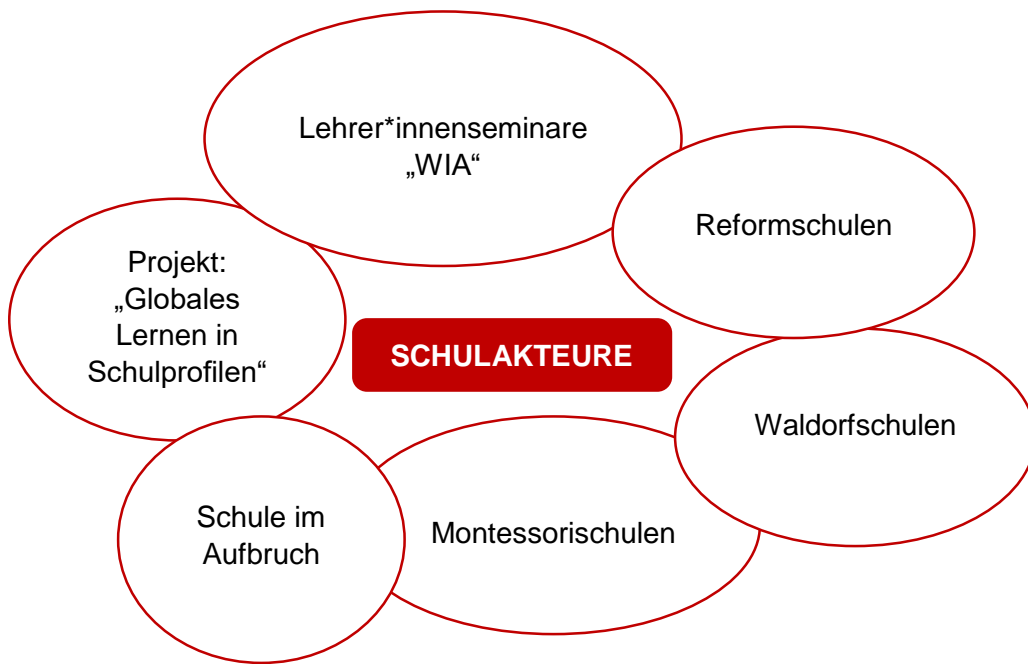
Wer unterstützt dich bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit in der eigenen Organisation/Einrichtung?

Team & Organisation: Insbesondere Unterstützung von den Kolleg*innen, aber auch vom Vorstand, dem gesamten Team, der Geschäftsleitung und in einem Fall eine AG Nachhaltigkeit, die innerhalb der Organisation gegründet wurde.

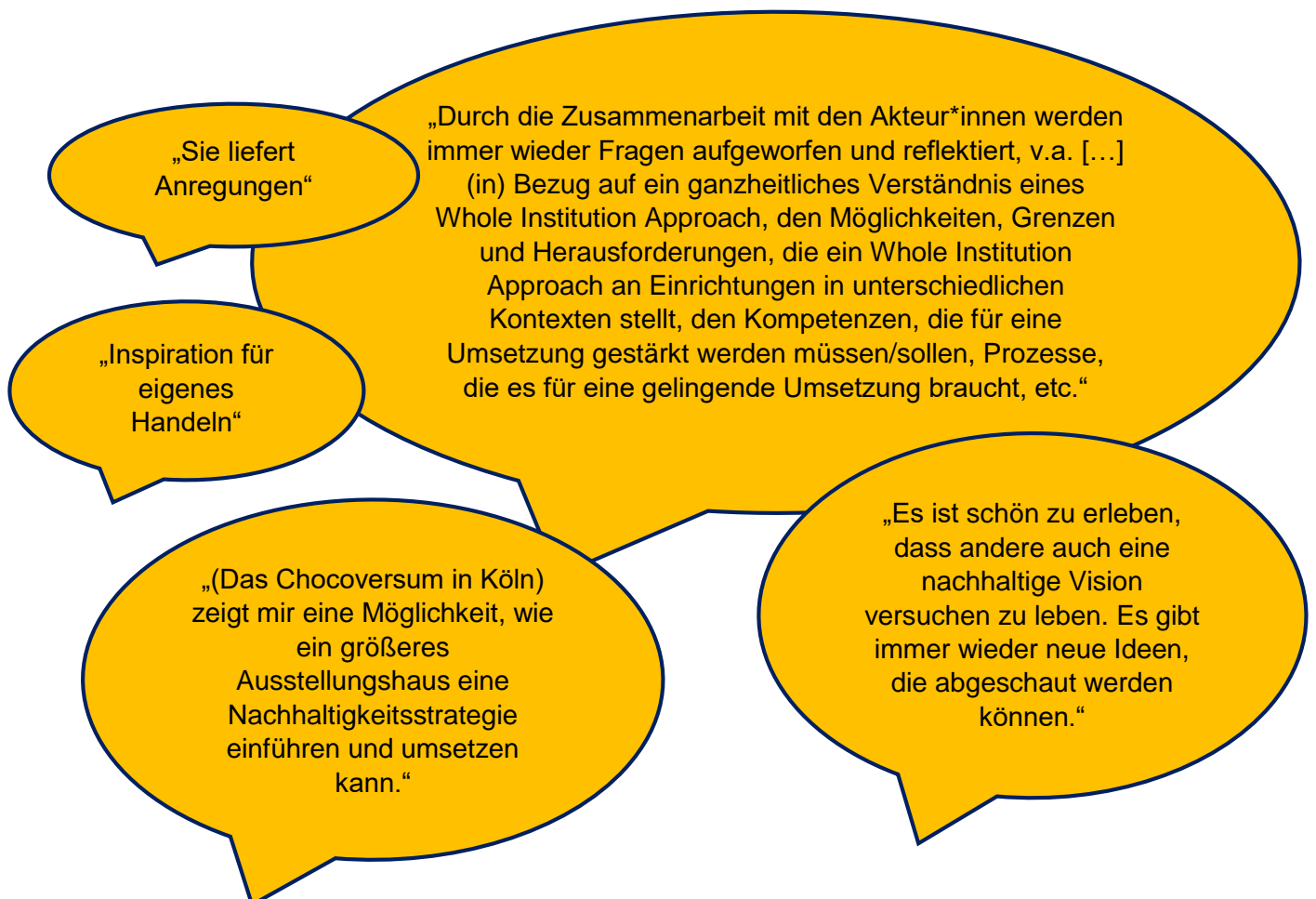
Netzwerk: Insbesondere die Promo-Kolleg*innen und Netzwerke (z.B. das NUN-Netzwerk), sowie Mitarbeitende anderer NGOs, das Nachhaltigkeitszentrum Thüringen und eine Bildungsstätte.

3.10 Kennst du Bildungsakteure, die in ihrer Einrichtung/ Organisation ein Nachhaltigkeitskonzept (Whole Institution Approach) verfolgen?

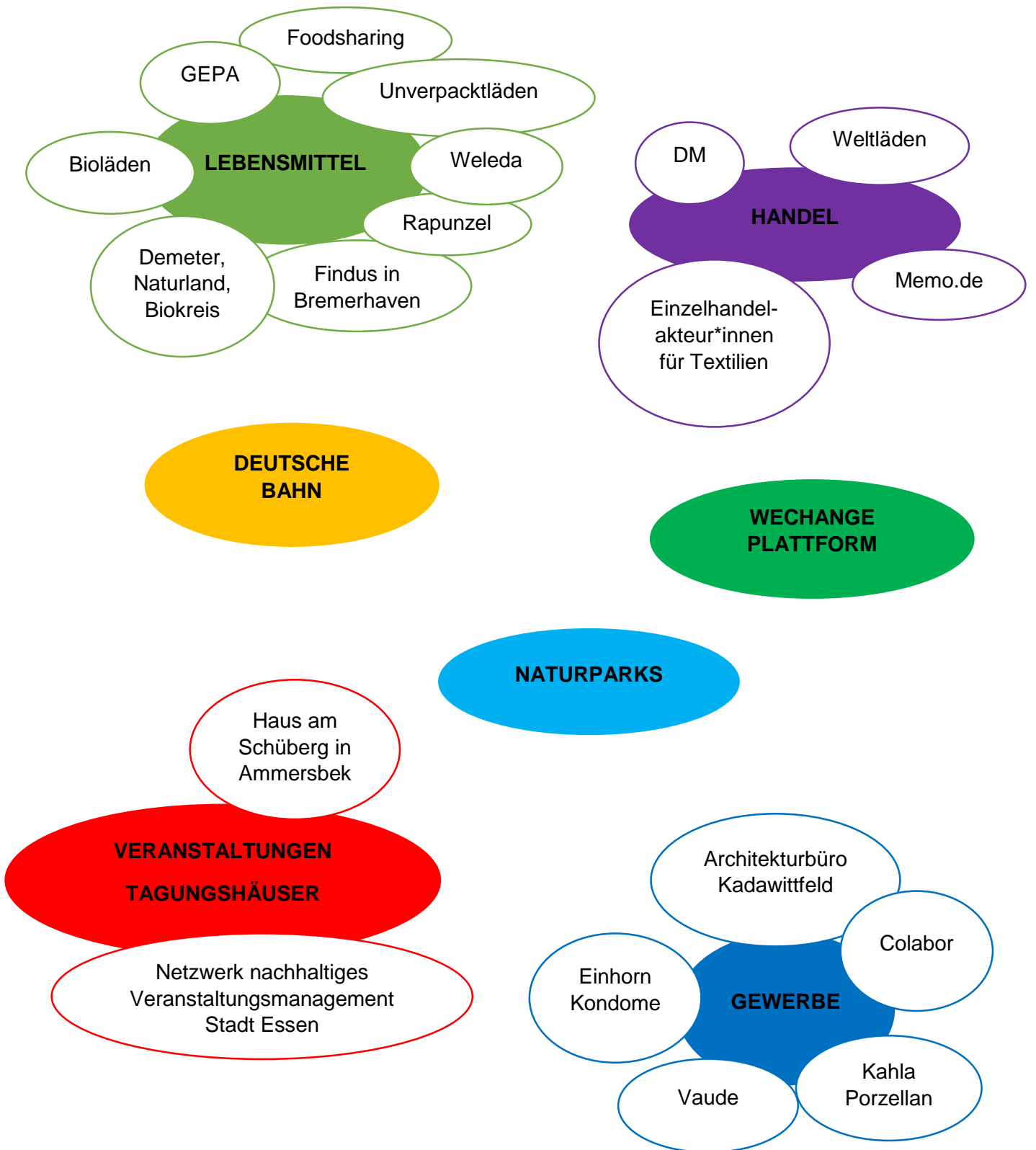




3.11 Auf welche Weise unterstützt/motiviert dich diese Einrichtung/ Organisation bei der eigenen Arbeit?



3.12 Welche Akteure außerhalb der Bildungsarbeit sind dir bekannt, die ihre Organisation/ihr Unternehmen im Sinne einer Nachhaltigen Entwicklung gestalten?



3.13 Was beschäftigt dich, was ist dir noch wichtig?

„Ich finde es sehr motivierend und wichtig, mich mit Organisationen mit einer Nachhaltigkeitsstrategie austauschen zu können. Das Wissen und der Austausch im NUN-Netzwerk ist für mich besonders wertvoll“

„Wie wir es schaffen, dass diese bereits gelebten Werte verinnerlicht werden können und Standard werden ☺“

„Diversity bei Referent*innen/Teamenden für Bildungsarbeit lässt sich schwierig realisieren. Es fehlt in Thüringen die Vernetzung und ganz allgemein die geringe Anzahl an "nicht-normativen" Personen.“

„SDG 16 sollte ja mal Prio(rität) 1 sein, was von den OECD-Ländern verhindert wurde. In diesem Sinne sollte der Versuch, eine friedliche Welt zu schaffen, auch für alle Bildungsakteure Prio(rität) 1 sein. Leider nehme ich eine starke Spaltung der Gesellschaft wahr: wir sind die Guten (und haben (immer) Recht) und anders Denkende sind "Feinde".“

„ich finde es gut, dass wir uns diese Fragen stellen - vermisse aber dennoch unseren Fokus Bildung (inhaltlich) und Kommunikation/digitales Lernen sowie einen Überblick WIA für diejenigen, die nicht in der Untergruppe aktiv sind auf viele besonders der ersten Fragen habe ich keine Antwort, da diese außerhalb meines Wirkungsbereiches liegen - Infos nicht ganz leicht zu bekommen“

„Was sind Mittel/Methoden zur Stärkung von Verantwortungsbewusstsein und Empathie hin zu einem Verstehen der Dringlichkeit des Ganzen ohne überwältigend, dogmatisch oder in der Ökoecke zu sein?“

4. Ausblick und Kontakt

Als inhaltliches Fazit der Umfrage lässt sich zusammenfassen, dass fast alle Befragten in Nicht-Regierungs-Organisationen tätig sind. Die Themen Verpflegung und Mobilität innerhalb der Organisationen werden im Zusammenhang mit den eigenen Nachhaltigkeitsbereichen der Organisation und als Möglichkeiten der Beeinflussung durch Mitarbeiter*innen häufig sichtbar. Beschaffung, Veranstaltungen und Zusammenarbeit/Vernetzung sind ebenfalls relevante Aspekte, die die Nachhaltigkeitsbereiche der Organisationen betreffen, sowie als hilfreiche Anlässe für die Umsetzung von Nachhaltigkeit gesehen werden. Besonders wichtig für eine erfolgreiche Umsetzung von Nachhaltigkeit in der eigenen Organisation/Einrichtung sind den Befragten die eigenen Werte, das Bewusstsein, die Motivation, Wissen, klare Kommunikation, das Hinterfragen von Gewohnheiten, ein vorhandenes finanzielles Budget sowie Vorgaben und Leitfäden. Die wichtigsten Akteure für die Umsetzung von Nachhaltigkeit sind Kommunal- und Landesakteure (regionale Netzwerke) sowie das Team und die Kolleg*innen. Eine klare Werteorientierung trägt somit die Arbeit der Befragten. Für den Erhalt der Wertgrundlage ist dabei eine enge Bezogenheit auf die Kolleg*innen und ein Austausch mit anderen entwicklungspolitisch Aktiven sehr wichtig. Die Etablierung von Vorgaben und Leitfäden speist sich aus unterschiedlichen Beweggründen, u.a. zur Sicherung der eigenen Qualität, um als Vorbild für andere zu dienen sowie zur Anschlussfähigkeit an internationale Standards (ISO, ILO).

Bei der Auswertung der Umfrage wurde bisher nicht sichtbar, welche Fragen nicht bzw. wenig beantwortet wurden. Fragen zu hemmenden Faktoren, Bildungsansätzen/theoretischen Konzepten, hilfreichen Themen/Anlässen und wichtigen Akteuren/Netzwerken wurden vereinzelt nicht beantwortet. Es zeigt sich deutlich, dass die Fragen nach anderen Bildungsakteuren und Akteuren außerhalb der Bildungsarbeit, die ein Nachhaltigkeitskonzept verfolgen, am häufigsten nicht beantwortet wurden bzw. teilweise angegeben wurde, dass keine anderen Akteure bekannt sind. Dies lässt vermuten, dass sich manche der Befragten größtenteils in der eigenen Organisation bzw. im eigenen Milieu bewegen. Dabei ist auffällig, dass sowohl bei der Nennung von Anlässen zur Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit als auch bei den Bildungsansätzen und Konzepten nicht auf pädagogische Diskurse und Ansätze außerhalb des Nachhaltigkeitskontextes verwiesen wurde. Daraus folgt die Frage nach der Anschlussfähigkeit der Arbeit der Befragten an aktuelle Diskurse im pädagogischen Kontext, welcher in einer weiteren Befragung nachgegangen werden könnte.

Die vorliegende Auswertung bildet die Ausgangslage für das weitere Vorgehen. Langfristiges Ziel ist es, einen Multiplikationseffekt für das Thema zu erreichen. Eine Idee, wie dieses Ziel erreicht werden kann, ist die Verwendung von Story Telling und die Erstellung kurzer Videos zur Verbreitung.

Falls Sie als Leser*in dieser Dokumentation Kontakt mit uns aufnehmen möchten, dann können Sie sich unter folgenden Kontaktdaten an uns wenden:

Nicole Gifhorn, nicole.gifhorn@landesmuseen.sh

Stephanie Klotz, klotz@nsf-bremerhaven.de