



Hochschule Aalen
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Hochschule Aalen
Fakultät Wirtschaft und Gesundheit
Studiengang Business Psychology and Sustainability M. Sc.

Methodenkoffer „In Aktion kommen“

Lorena Scheer
Lukas Schulz
Ruth Lämmle
Fabienne Vögtle
Lorena Wengert

Inhaltsverzeichnis

- 1 Rubikon überschreiten.....2**
 - 1.1 Handlungsoptionen identifizieren 2
 - 1.2 Handlungsoptionen gegeneinander abwägen und priorisieren..... 7
 - 1.3 Entscheidung klar formulieren und visualisieren 10
- 2 Planen13**
- 3 Handeln.....16**
- 4 Bewerten.....27**

1 Rubikon überschreiten

1.1 Handlungsoptionen identifizieren

Viele Green Teams streben nach mehr Nachhaltigkeit, stehen aber oft vor der Herausforderung, aus vagen Zielen konkrete Maßnahmen abzuleiten. Der erste Schritt konzentriert sich daher darauf, systematisch wirksame Lösungsoptionen zu entwickeln.

Design Thinking ist ein nutzerzentrierter Ansatz, der durch kreatives Brainstorming und schnelles Prototyping hilft, komplexe Probleme zu lösen. Green Teams können diesen Ansatz als langfristigen Prozess, als Workshop oder als punktuelle Methodeninspiration nutzen. Zwei zentrale Methoden zur Ideenfindung sind:

- *Brainwriting*: Um zu verhindern, dass dominante Stimmen die Diskussion beherrschen, ermöglicht Brainwriting eine stille Ideenproduktion. So wird sichergestellt, dass die Expertise jedes Teammitglieds gleichwertig in den Prozess einfließt.
- *Crazy 8*: Um den Fokus von naheliegenden Standardlösungen wegzulenken, zwingt diese Methode zu Schnelligkeit. In nur acht Minuten entstehen so unkonventionelle Ansätze, die über das Offensichtliche hinausgehen.

Ergänzend zu solchen kreativen Ansätzen helfen strukturierte Werkzeuge dabei, die Qualität und Umsetzbarkeit der Ideen sicherzustellen:

- *ESG-Check*: Damit Nachhaltigkeit ganzheitlich in den Maßnahmen verankert wird, können Green Teams ESG-Kriterien berücksichtigen (Environment, Social, Governance). Dieser Check erweitert den Suchraum systematisch und deckt blinde Flecken auf.
- *Pre-Mortem*: Diese Methode ist das Gegenmittel zu blindem Aktionismus. Wir stellen uns vor, das Projekt sei in der Zukunft bereits krachend gescheitert. Durch diesen antizipierten Rückblick identifiziert das Team proaktiv potenzielle „Todesursachen“ und Hindernisse, um bereits heute wirksame Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

[Arbeitsblatt] **Brainwriting**

Formuliert eine klare Problemfrage : <i>Für was sollen Ideen gesammelt werden?</i>	
--	--

Jede:r Teilnehmer:in erhält die folgende Matrix mit 3 Spalten und 5 Zeilen. Jeder schreibt **3 Minuten** lang **drei erste Lösungsideen** in die erste Zeile. Nachdem die Zeit abgelaufen ist, wird das Blatt im Uhrzeigersinn weitergereicht. Die nächste Person greift die Ideen auf und ergänzt sie oder nutzt sie als Inspiration für völlig neue Ansätze. Nach 3 Minuten wird das Blatt wieder weitergegeben, bis **5 Runden** abgeschlossen sind. Danach geht ihr die gesammelten Ideen durch und markiert die Ideen, die euch am relevantesten erscheinen.

Runde 1 Name: _____			
Runde 2 Name: _____			
Runde 3 Name: _____			
Runde 4 Name: _____			
Runde 5 Name: _____			

[Arbeitsblatt] Crazy 8

Formuliert eine klare Problemfrage : <i>Für was sollen Ideen gesammelt werden?</i>	
--	--

Jede:r Teilnehmer:in erhält das folgende Blatt mit 8 Abschnitten. Schreibt innerhalb von **8 Minuten eine Idee pro Abschnitt** aufs Papier. Versucht möglichst **wilde Ideen** zu generieren, es sind erstmal keine Limits gesetzt. Es gilt Quantität vor Qualität. Sobald die 8 Minuten abgelaufen sind, bewertet ihr die Ideen und wählen die besten aus.

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

(6)

(7)

(8)

[Arbeitsblatt] ESG-Check

Die ESG-Kriterien stehen für **Environment** (Umwelt), **Social** (Soziales) und **Governance** (Unternehmensführung). Um Nachhaltigkeit zu fördern, sollten Maßnahmen auf allen drei Ebenen ergriffen werden. Die Kriterien können genutzt werden, um bereits entwickelte Ideen zu bewerten, können aber auch als Basis dienen, um neue Lösungen zu entwickeln.

<p>Formuliert eine klare Problemfrage: <i>Für was sollen Ideen gesammelt werden?</i></p>	
---	--

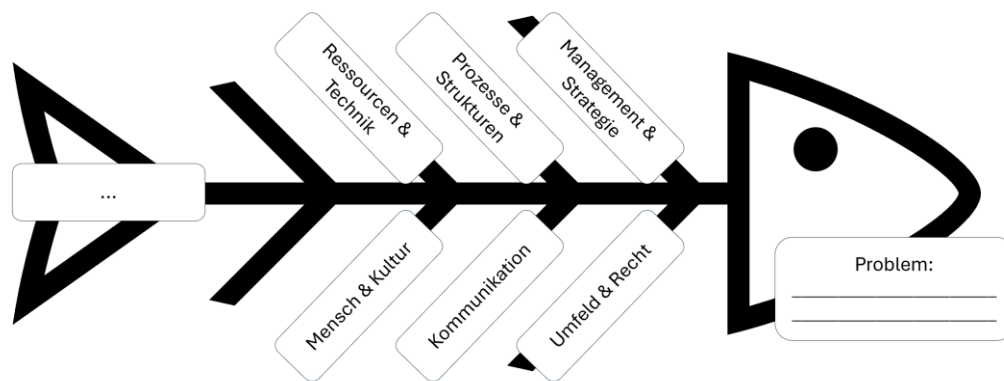
Bildet drei Kleingruppen. Jede Gruppe beschäftigt sich mit einem Fokusbereich und generiert darauf basierend Ideen.

	Ideen
<p>Environmental</p> <p>Wo verbrauchen wir unnötig Ressourcen? Wie können wir Abfälle vermeiden oder Produkte in Kreisläufen halten? Welche Auswirkungen haben unsere Prozesse auf das Klima? Wie können wir die Lebensdauer unserer Betriebsmittel verlängern? ...</p>	
<p>Social</p> <p>Wie fördern wir die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz? Wie stellen wir Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion im Team sicher? Welche sozialen Standards fordern wir von unseren Lieferanten ein? Wie können wir die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden im Bereich Nachhaltigkeit fördern? ...</p>	
<p>Governance</p> <p>Welche internen Richtlinien oder Anreizsysteme müssen wir ändern, um nachhaltiges Handeln zu belohnen? Wie machen wir unsere Nachhaltigkeitsziele transparent und messbar? Wer trägt die Verantwortung für die Umsetzung und wie werden Entscheidungen getroffen? Wie stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeit bei jeder Investitionsentscheidung mitgeprüft wird? ...</p>	

[Arbeitsblatt] Pre-Mortem Workshop

Stellt euch vor, wir schreiben das Jahr 2037. Unser Vorhaben _____ ist gescheitert. Die Geschäftsführung ist enttäuscht, die Mitarbeitenden sind frustriert. Wir möchten nun die Ursachen identifizieren und gezielt Gegenmaßnahmen planen, um versteckte Risiken zu erkennen.

Warum ist das Projekt gescheitert? Sammelt Ideen mit einem Ishikawa-Diagramm.



Die Wiederbelebung. Wählt nun die drei kritischsten Todesursachen aus und formuliert einen Plan, diese Risiken zu verhindern.

Kritische Todesursache	Präventive Maßnahme	Wer, wann?
(1)		
(2)		
(3)		

1.2 Handlungsoptionen gegeneinander abwägen und priorisieren

Sobald ein Pool an konkreten Maßnahmen vorliegt, muss das Green Team entscheiden, welche Hebel am sinnvollsten sind und die größte Wirkung entfalten. Ziel dieses Schrittes ist es, die begrenzten Ressourcen (Zeit, Budget, Energie) dort einzusetzen, wo sie den größten Beitrag zum Nachhaltigkeitsziel leisten. Hierfür kann die Anwendung dieser Methoden hilfreich sein.

- *Impact-Effort-Matrix*: Ein visuelles Tool, um den Nutzen (Impact) gegen den benötigten Aufwand (Effort) abzuwägen.
- *10-10-10-Methode*: Eine Entscheidungshilfe, die die langfristigen Folgen einer Maßnahme prüft: Welche Auswirkungen hat diese Entscheidung in 10 Minuten, 10 Monaten und 10 Jahren?

Je nach Kontext können zusätzliche Ansätze helfen, die Optionen aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten:

- Anwendung der *Eisenhower-Logik*, um strategisch wichtige Aufgaben von reinem „Aktivismus“ zu trennen.
- Die *5-Why-Methode* hinterfragt den Kern einer Maßnahme: Dient sie wirklich unserem Ziel oder bekämpfen wir nur ein Symptom?
- Das Durchspielen von *Best- und Worst-Case-Szenarien* bereitet das Team auf verschiedene Entwicklungen vor.
- *Systemisches Fragen*: Einsatz von zirkulären Fragen oder der Wunderfrage, um festgefahrene Denkmuster zu lösen und neue Perspektiven auf eine Lösung zu gewinnen.
- Nutzung von *Nudging und Boosting*, um nachhaltige Optionen innerhalb der Organisation attraktiver und einfacher zu gestalten.
- *Visionäres Denken*: Die Zukunftswerkstatt (z. B. im Rollenspiel als Bürgermeister:in einer klimafreundlichen Stadt), um Utopien greifbar zu machen und mutige Pfade einzuschlagen.

[Arbeitsblatt] Impact-Effort-Matrix

Um gesammelte Maßnahmen miteinander systematisch zu vergleichen, können wir sie in eine Matrix aus Aufwand und Impact einordnen.

- **Impact:** Welchen Beitrag leistet die Idee zu unseren Nachhaltigkeitszielen?
- **Effort:** Wie hoch ist der Aufwand für die Umsetzung?

Wählt basierend auf dieser Matrix eure **Top-Projekte** aus (max. 3).

- **Quick Wins:** Diese Projekte motivieren und zeigen schnelle Erfolge.
- **Strategische Projekte:** Kern der Transformation, erfordern eine gründliche Planung.
- **Nice-to-Have:** Wenn Kapazitäten frei sind ganz nett, aber kein Gamechanger.
- **Effizienz-Killer:** Kritisch hinterfragen. Diese Projekte sollten meist verworfen werden.

Impact	<i>Quick Wins</i>	<i>Strategische Projekte</i>
	<i>Nice-to-Have</i>	<i>Effizienz-Killer</i>
	Effort	

[Arbeitsblatt] 10-10-10-Methode

Mit dieser Übung können wir die kurzfristige Fokussierung auf unmittelbare Kosten oder Widerstände überwinden. Sie hilft dem Green Team, den „Rubikon“ zu überschreiten, indem sie den Blick auf die langfristige Sinnhaftigkeit lenkt.

Wir entscheiden uns dafür, _____

Welche Auswirkungen hat das?	Was sind die Folgen? Wie fühlen wir uns?
<p>In 10 Minuten</p> <p>Welche Reaktion löst die Entscheidung bei uns aus (z. B. Stress, Erleichterung oder Angst)? Was ist das größte Hindernis, das uns jetzt davon abhält, den ersten Schritt zu machen? Wie fühlt es sich an, die Verantwortung für diese Entscheidung vor anderen (z. B. der Geschäftsführung) zu übernehmen?</p>	
<p>In 10 Monaten</p> <p>Wie sieht unser Arbeitsalltag aus, wenn die Maßnahme zur Routine geworden ist? Welche ersten messbaren Erfolge können wir bereits vorweisen? Haben sich die anfänglichen Widerstände gelegt, oder sind neue Herausforderungen bei der Umsetzung aufgetaucht?</p>	
<p>In 10 Jahren</p> <p>Welchen strategischen Wert hat diese Entscheidung für die Zukunftsfähigkeit und Reputation unseres Unternehmens? Wie blicken wir als Green Team auf diesen Moment zurück? Was wäre die Konsequenz für die Umwelt und das Unternehmen, wenn wir diese Entscheidung heute <i>nicht</i> getroffen hätten?</p>	

Beantwortet nach der Zeitreise folgende Fragen und trifft eine Entscheidung: Ist das Hindernis in 10 Minuten so groß, dass es den Wert in 10 Jahren rechtfertigt? Hilft uns die Perspektive "in 10 Jahren", den aktuellen Widerstand zu überwinden? Wie sieht das 10-10-10 Szenario aus, wenn wir uns **gegen** die Maßnahme entscheiden?

1.3 Entscheidung klar formulieren und visualisieren

Nachdem die sinnvollsten Optionen priorisiert wurden, folgt der entscheidende Schritt über den Rubikon. Damit aus einer Absicht eine unumkehrbare Verpflichtung wird, muss das Ziel präzise definiert und sichtbar gemacht werden. Hierfür könnt ihr auf die folgenden Methoden zurückgreifen:

- *SMARTER-Methode*: Hiermit wird sichergestellt, dass Ziele nicht vage bleiben, sondern eine klare Handlungsleitung bieten.
- *Burn-the-Bridges*: Diese Methode dient dazu, den Rückweg in alte Muster abzuschneiden. Indem die Entscheidung öffentlich und sichtbar gemacht wird, steigt der soziale und organisationale Druck zur Umsetzung und das Ziel wird verbindlicher.

Um das angestrebte Zielbild noch greifbarer zu machen, sind auch die folgenden Ansätze hilfreich:

- *PURE-Ziele*: Ergänzt den Ziel-Check um ethische Komponenten (Positiv formuliert, Understood, Relevant, Ethical).
- *Wunderfrage*: Nutzt dieses systemische Werkzeug, um das Zielbild im Detail auszugestalten: „Woran genau würden wir morgen früh merken, dass das Problem über Nacht gelöst wurde?“
- *Vision-Boards*: Erstellt eine visuelle Collage des Zielzustands, um die Bindung an das Projekt zu stärken.

[Arbeitsblatt] SMARTER-Methode

Auch Nachhaltigkeitsziele sollten präzise formuliert sein. Ein SMARTES Ziel transformiert eine vage Absicht in eine verbindliche Handlungsanleitung für das gesamte Team.

Unsere (vage) Absicht: _____

<p>Spezifisch</p> <p>Was genau wollen wir erreichen? Wer ist beteiligt? Welche Ressourcen werden benötigt?</p>	
<p>Messbar</p> <p>Woran merken wir, dass wir erfolgreich waren? Welche Kennzahl (KPI) nutzen wir?</p>	
<p>Attraktiv</p> <p>Warum brennt das Team für dieses Ziel? Welchen positiven Impact hat es auf das Unternehmen/die Umwelt?</p>	
<p>Realistisch</p> <p>Ist das Ziel mit unseren aktuellen Mitteln erreichbar? Werden die Hürden (Hand-Ebene) berücksichtigt?</p>	
<p>Terminiert</p> <p>Bis zu welchem Datum muss das Ziel (oder ein Meilenstein) erreicht sein?</p>	
<p>Eigeninitiativ</p> <p>Liegt die Umsetzung in unserer Hand? Können wir den Prozess selbst steuern (ohne externe Abhängigkeiten)?</p>	
<p>Rückmeldungsgebunden</p> <p>Wie messen wir Zwischenerfolge? Wer gibt uns Feedback zum Fortschritt?</p>	

Unser SMARTES Ziel: _____

[Arbeitsblatt] **Burn-the-Bridges**

Mit dieser Übung kann der Rückweg über den Rubikon abgeschnitten werden, indem die Entscheidung öffentlich gemacht und Mitwisser generiert werden. Dadurch wird die Absicht eine unumkehrbare Pflicht.

Unsere Entscheidung: _____

Welche „Brücken-Brand“-Aktionen wählt ihr, um die Entscheidung verbindlich zu machen?

<p>Öffentliche Verkündung</p> <p><i>Beispiel:</i> Wir teilen unser SMARTER-Ziel im Intranet, im Newsletter oder im nächsten All-Hands-Meeting mit.</p>	
<p>Visualisierung</p> <p><i>Beispiel:</i> Wir pinnen das Zielbild/Plakat an einen Ort, den wir jeden Tag sehen (Kaffeeküche, Eingang, Desktop-Hintergrund).</p>	
<p>Social Commitment</p> <p><i>Beispiel:</i> Wir informieren eine Schlüsselperson (z. B. den CEO), dass wir dieses Ziel bis zum Tag X erreicht haben werden.</p>	
<p>Verpflichtungspartnerschaften</p> <p><i>Beispiel:</i> Wir ernennen "Accountability Partner", die uns wöchentlich fragen: "Wo steht ihr gerade?"</p>	
<p>Weitere Ideen</p>	

2 Planen

Viele Green Teams entwickeln gute Ideen für mehr Nachhaltigkeit. Die Herausforderung besteht jedoch darin, diese Ideen umzusetzen. Gute Vorsätze scheitern häufig nicht am fehlenden Willen, sondern an alltäglichen Hindernissen, konkurrierenden Prioritäten oder fehlender Planung. Die Phase „Planen“ unterstützt dabei, aus einer Idee einen konkreten Handlungsplan zu machen.

Eine Methode hierfür ist *WOOP* (Wish, Outcome, Obstacle, Plan), entwickelt von der Psychologin Gabriele Oettingen. Die Methode verbindet positives Zukunftsdenken mit einer realistischen Auseinandersetzung mit Hindernissen. Statt sich ausschließlich auf Ziele zu konzentrieren, werden auch innere Hindernisse bewusst gemacht und Strategien entwickelt, um diese zu überwinden.

Die Methode umfasst vier Schritte:

- *Wish (Wunsch)*: Ein konkreter und herausfordernder, aber realistischer Wunsch oder ein Ziel für die Nachhaltigkeitsarbeit wird formuliert.
- *Outcome (Ergebnis)*: Das bestmögliche Ergebnis wird sich vorgestellt. Die positive Zukunftsvision stärkt Motivation und Engagement für die Umsetzung.
- *Obstacle (Hindernis)*: Innere Hindernisse werden identifiziert, die der Zielerreichung im Weg stehen könnten, beispielsweise Unsicherheiten oder aufschiebendes Verhalten.
- *Plan (Plan)*: Konkrete Wenn-Dann-Pläne werden entwickelt. Diese helfen dabei, in kritischen Situationen automatisch die gewünschte Handlung auszuführen und Hindernisse gezielt zu überwinden.

WOOP eignet sich sowohl für individuelle Vorhaben als auch für die gemeinsame Planung im Team. Die Methode schafft Klarheit, stärkt die Verbindlichkeit und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass aus guten Ideen tatsächlich nachhaltiges Handeln wird.

[Arbeitsblatt] WOOP-Methode

Nehmt euch 5–10 Minuten Zeit und schafft euch ein ruhiges Umfeld, um WOOP Schritt für Schritt durchzugehen. Es geht nicht um perfekte Antworten, sondern um eure ehrlichen Gedanken.

W Wish – Euer Wunsch

Denkt an eure Nachhaltigkeitsarbeit im Green Team – an morgen oder die nächste Woche. Gibt es etwas, das ihr gerne verändern oder umsetzen möchtet? Welche Maßnahme oder Verhaltensweise rund um Nachhaltigkeit möchtet ihr angehen? Wählt einen Wunsch, der für euch eine echte Herausforderung darstellt, aber gleichzeitig realistisch erscheint. Wenn ihr mehrere Ideen habt, wählt diejenige, die euch am wirksamsten erscheint. Formuliert euren Wunsch als Satz: „Wir möchten ...“

Beispiel: Wir möchten eine Fahrradkampagne für Mitarbeitende starten.

<p>Beschreibt euren Wunsch. Was genau möchtet ihr erreichen?</p>	
---	--

O Outcome – Das schönste Ergebnis

Stellt euch vor, euer Wunsch geht in Erfüllung. Was wäre das Allerschönste daran? Wie würdet ihr euch fühlen, wenn ihr zurückblickt und wisst: Wir haben es umgesetzt? Lasst euren Gedanken und Bildern freien Lauf. Stellt euch dieses beste Ergebnis so lebendig wie möglich vor.

Beispiel: Mehr Mitarbeitende kommen mit dem Fahrrad zur Arbeit und das Thema nachhaltig Mobilität wird im Unternehmen sichtbar.

<p>Stellt euch diesen schönsten Moment so bildhaft wie möglich vor. Was seht, fühlt oder hört ihr?</p>	
---	--

O Obstacle – Euer inneres Hindernis

Was könnte euch daran hindern, euren Wunsch umzusetzen? Denkt dabei nicht an äußere Umstände, sondern an das, was in euch selbst oder eurem Team liegt. Welche Gedanken, Gefühle oder Verhaltensweisen bremsen euch aus? Was ist euer zentrales inneres Hindernis? Findet es, und stellt es euch so konkret wie möglich vor – wann tritt es auf, wie fühlt es sich an?

Beispiel: Wir schieben die Planung immer wieder auf, weil andere Aufgaben wichtiger erscheinen.

<p>Stellt euch dieses Hindernis konkret vor. Wann tritt es auf? Wie fühlt es sich an?</p>	
--	--

P Plan – Eure Wenn-Dann-Pläne

Was könnt ihr tun, um euer Hindernis zu überwinden? Gibt es eine konkrete Handlung, die ihr ergreifen könnt oder einen hilfreichen Gedanken, den ihr euch sagen könnt, wenn das Hindernis auftritt? Formuliert nun euren Wenn-Dann-Plan: Setzt euer Hindernis hinter das Wort 'Wenn' – und eure Maßnahme hinter das Wort 'dann'.

Beispiel: Wenn wir die Planung aufschieben möchten, weil andere Aufgaben wichtiger wirken, dann blocken wir direkt einen festen Termin im Kalender und arbeiten 30 Minuten an der Kampagne weiter.

Wenn ... (das Hindernis auftritt)	... dann werden wir ... (unsere Handlungen)

WOOP kann für kleine wie große Wünsche genutzt werden – täglich, wöchentlich, wann immer ihr Klarheit braucht.

Mehr Infos: www.woopmylife.org | © Gabriele OettingenSD

3 Handeln

Nach der Planungsphase setzt in der Handlungsphase das tatsächliche Handeln ein. Es geht nicht mehr ums Abwägen oder Planen, sondern es zählt nur noch das Tun. Ausdauer und Willensstärke sind in dieser Phase entscheidend.

Auch wenn das Ziel klar ist und die Motivation da ist, können in der Handlungsphase Hindernisse auftauchen. Das ist normal und gehört zum Prozess. Wichtig ist, diese Hindernisse nicht zu ignorieren, sondern ihnen Raum zu geben, sie zu verstehen und dann gezielt die passenden Methoden einzusetzen, um sie zu überwinden.

3 Arten von Hindernissen:

- **Kopf-Hindernisse:** Rationale Zweifel und Gedanken, die sich im Kreis drehen. Eine ständige Kosten-Nutzen-Abwägung, die lähmt, statt voranzubringen.
- **Bauch-Hindernisse:** Gefühle wie Unwohlsein oder Unsicherheit, die zu kollektivem Aufschub führen. Jeder wartet auf den anderen, ohne dass jemand den ersten Schritt macht.
- **Hand-Hindernisse:** Strukturelle Hürden wie fehlende Routinen, mangelnde Koordination oder fehlende Ressourcen im Team.

Es gibt viele Methoden, die dem Green Team dabei helfen können, nachhaltige Ziele wirklich umzusetzen. Auf den folgenden Seiten findet ihr die **Methoden** aus dem Webinar nochmals kompakt zusammengefasst. Wählt das Arbeitsblatt, das zu eurem Hindernis passt und nutzt es als konkreten Einstieg, um ins Tun zu kommen.

Methode 1 (Gruppe): Gemeinsames Belohnen

Neue oder unangenehme Aktivitäten sofort mit einer positiven Erfahrung koppeln, am besten als Gruppe. Die Belohnung kommt direkt, nicht irgendwann. So wird das neue Verhalten mit etwas Positivem verbunden, statt mit Aufwand oder Verzicht.

Wie könnten wir das als Gruppe konkret umsetzen?

Was würde gut funktionieren?	Was könnte schwierig sein?

Unser erster konkreter Schritt:

Methode 2 (Struktur): Positive Erinnerungen schaffen

Wie eine Aktivität endet, prägt, wie wir sie erinnern. Kurze Anerkennungen im Team, ein schöner gemeinsamer Abschluss oder ein kleines Highlight verändern die Gesamtbewertung der Erfahrung. Was positiv erinnert wird, wiederholt man gerne und freiwillig.

Was könnten wir in unserer Umgebung / Struktur verändern?

Was liegt in unserer Hand?	Was brauchen wir von außen?

Unser erster konkreter Schritt:

Methode 1 (Gruppe): Gemeinsame Vision entwickeln

Statt individuelle Kosten zu betonen, entwickelt die Gruppe ein positives Zukunftsbild. Was wäre möglich, wenn wir wirklich ins Tun kommen? Ein starkes gemeinsames Bild schiebt den täglichen Abwägungsprozess in den Hintergrund, weil die Richtung bereits klar ist.

Wie könnten wir das als Gruppe konkret umsetzen?

Was würde gut funktionieren?	Was könnte schwierig sein?

Unser erster konkreter Schritt:

Methode 2 (Struktur): Bedeutung sichtbar machen

Werte und Gruppenidentität aktivieren: Das gewünschte Verhalten wird nicht als Pflicht gerahmt, sondern als Teil davon, wer wir als Gruppe sind. Bilder, Geschichten und sichtbare Symbole machen deutlich, wofür wir stehen – für uns, für andere, für die Zukunft.

Was könnten wir in unserer Umgebung / Struktur verändern?

Was liegt in unserer Hand?	Was brauchen wir von außen?

Unser erster konkreter Schritt:

Methode 1 (Gruppe): Gegenseitige Unterstützung aufbauen

Buddysysteme und Tandems reduzieren Stress und machen aus einer einsamen Entscheidung eine gemeinsame Verabredung. Wenn ich weiß, dass jemand auf mich zählt oder mit mir zieht, fällt der erste Schritt deutlich leichter – und die Routine entsteht gemeinsam.

Wie könnten wir das als Gruppe konkret umsetzen?

Was würde gut funktionieren?	Was könnte schwierig sein?

Unser erster konkreter Schritt:

Methode 2 (Struktur): Umgebung gemeinsam gestalten

Die Gruppe fragt sich aktiv: Was können wir in unserer Umgebung konkret verändern, damit das gewünschte Verhalten leichter wird? Denkt an kleine strukturelle Anpassungen – wer hat Zugang wozu, was liegt wo, was steht im Weg?

Was könnten wir in unserer Umgebung / Struktur verändern?

Was liegt in unserer Hand?	Was brauchen wir von außen?

Unser erster konkreter Schritt:

Unser Aktionsplan

Fasst eure wichtigsten Erkenntnisse zusammen: Was probiert ihr als nächstes aus?

Methode	Wer macht was bis wann?

4 Bewerten

Nach der Handlungsphase folgt die Bewertung, welche für den Abschluss entscheidend ist. Sie schließt den Handlungsverlauf ab und legt gleichzeitig den Grundstein für neue Wünsche und Ziele.

Das Handwerkzeug wird nun aus der Hand gelegt und es wird eine bewertende und reflektierende Haltung eingenommen. Der Fokus liegt nicht mehr auf dem „Wie“, sondern auf der kritischen Reflexion: Entspricht das, was wir erreicht haben, eigentlich noch unserem ursprüngliche Ziel?

Je nach Ergebnis der Reflexion gibt es drei mögliche Ausgänge:





1. Habt ihr euer Ziel erreicht, wird der Prozess erfolgreich abgeschlossen.
2. Habt ihr es nur teilweise erreicht, startet ihr eine Korrekturschleife.
3. Stellt ihr fest, dass das Ziel nicht mehr passend ist, löst ihr es ab und formuliert ein neues.

Um den gesamten Prozess des Rubikons erfolgreich abzuschließen und die Reflexion strukturiert zu gestalten, könnt ihr auf den **Green Compass** zurückgreifen:

Der **Green Compass** ist eine strukturierte Reflexionsmethode für die letzte Phase des Rubikon Modells. Wie ein Kompass, der nach einer Etappe den Standort bestimmt, kann die Methode dabei helfen, den eigenen Kurs zu überprüfen. In vier Schritten – Zieldestination prüfen, aktuelle Position bestimmen, Kursabweichungen analysieren und den neuen Kurs einschlagen – wird das Ergebnis der Handlung reflektiert und ehrlich bewertet, Ursachen werden systematisch hinterfragt und konkrete Schlüsse für den nächsten Schritt gezogen.

[Arbeitsblatt] Green Compass

Der Green Compass zeigt euch, wo ihr steht und wohin ihr als nächstes hinsteuert. Nutzt ihn, um euren Kurs zu bestimmen. Habt ihr eure Ziele erreicht? Wohin zeigt die Nadel als nächstes?

<p>Was war unser Ziel? </p> <p>Bevor ihr den Kurs prüft, erinnert euch: Wohin wollten wir? Welches Ziel haben wir uns vor der Aktion gesetzt?</p>	
<p>Wo sind wir gelandet </p> <p>Bestimmt ehrlich eure Position: Was haben wir wirklich erreicht? Kein Schönreden!</p>	
<p>Was hat unseren Kurs beeinflusst? </p> <p>Was hat euch navigiert oder vom Plan abgebracht? An welchen internen (z. B. eigenes Handeln) und externen Faktoren (z. B. Rahmenbedingungen) lag die (Nicht-)Erreichung?</p>	
<p>Einen neuen Kurs einschlagen </p> <p>Die Nadel zeigt immer nach vorn. Überlegt euch, welchen Kurs ihr als nächstes einschlagt. Was muss ggf. noch nachjustiert werden, um das Ziel zu erreichen? Gibt es ein neues Ziel?</p>	