



Grüner Zirkel

In Anlehnung an das etablierte Konzept des Gesundheitszirkels als Instrument der betrieblichen Gesundheitsförderung dient der **Grüne Zirkel** als partizipative Maßnahme zur Förderung von nachhaltigem und ökologischen Handeln in Betrieben.

Sie finden hier eine modellhafte Darstellung des Aufbaus und Ablaufs der grünen Zirkel sowie eine Darstellung der inhaltlich behandelten Themen im Rahmen der einzelnen Abschnitte/Phasen des Prozesses.

Gliederung

- 1. Aufbau und Ablauf des grünen Zirkels**
 - 1.1 Leitideen des grünen Zirkels
 - 1.2 Struktur des grünen Zirkels
 - 1.3 Zusammensetzung des grünen Zirkels
 - 1.4 Allgemeine Verfahrensschritte des grünen Zirkels
 - 1.5 Herausforderungen des grünen Zirkels

1. Aufbau und Ablauf des grünen Zirkels

1.1 Leitideen des grünen Zirkels

Intention und Ziele

- Erarbeitung konkreter praktischer Maßnahmen zur Steigerung des Klimaschutzes und schonenden Nutzung von Ressourcen im Unternehmen inklusive der Erstellung von Implementationsplänen, um dem Ziel der Klimaneutralität bis 2050 gerecht zu werden.

hohe Maßnahmenvielfalt

- sowohl verhaltens- als auch strukturbezogene Veränderungen (Handlungswissen über Nachhaltigkeit aufbauen, Optimierung von Prozessen hinsichtlich ihres Ressourcen- und Energieverbrauches)

1.2 Struktur des grünen Zirkels

Der grüne Zirkel als eine Methode der Organisationsentwicklung

- ganzheitlicher Ansatz
- aktive Beteiligung der Beschäftigten mit ihren „lokalen“ Expertisen
- prozessorientiertes Vorgehen
- Diagnose des IST-Zustands als Ausgangspunkt des Zirkels

Kleingruppen (ca. 8-10 Personen)

- erleichtert Kommunikation und Beteiligung aller Personen
- heterogene Gruppenzusammensetzung zur Förderung der Diskussion und Akzeptanz von Veränderungen

Regelmäßige Treffen in einer Projektgruppe alle 3-4 Wochen

- fortlaufende Entwicklung von Maßnahmen und Implementationsplänen und Evaluation der erzielten Ergebnisse
- Anpassung und Weiterentwicklung von Maßnahmen auf Grundlage von Akzeptanz und Erfolgen

Einbezug aller relevanter Interessengruppen

- Ziel ist die heterogene Gruppenzusammensetzung zur Förderung einer breiten Diskussion und Akzeptanz von Veränderungen

1.3 Zusammensetzung des grünen Zirkels

Unterscheidung: „ständige“ vs. „nicht ständige“ Mitglieder

- ständig: Beschäftigte, evtl. Moderator*innen und Abteilungsleiter*innen
- nicht ständig: Vorstand, Umweltschutzexpert*innen, Betriebsrat

Beschäftigte

- ca. 3-4 Personen aus unterschiedlichen Berufsgruppen
- gewählte Vertreter*innen der Mitarbeitenden

Vorgesetzte

- nicht ständig anwesend, um Vorgesetztendominanz zu verringern
- Unterstützungspotential als Ressource für spätere Umsetzung der Vorschläge

Umweltschutzexpert*innen

- thematisches Fachwissen, qualitätssichernde Funktion

Betriebsrat

- Vertretung der Interessen aller Beschäftigten und Berufsgruppen

Moderator*innen

- Schaffung einer sanktions- und angstfreien Atmosphäre, Gleichberechtigung
- Versachlichung des Gesprächs (z.B. bei Emotionalität, persönlichen Angriffen)
- Aufstellen von Gesprächsregeln

► **grüner Zirkel bildet Querschnitt durch die gesamte betriebliche Struktur!**

1.4 Allgemeine Verfahrensschritte des grünen Zirkels

1. Ziele

- Erarbeitung eines Handlungsplans, um nachhaltig klimaschützende Maßnahmen im Unternehmen zu implementieren
- Erhöhung des ökologischen Mindsets der Mitarbeiter*innen, mit dem Ziel sich ressourcen- und umweltschonender im Unternehmen zu verhalten
- grüner Zirkel als befristete Projektgruppe
- strukturierte, nachvollziehbare, transparente und modulare Vorgehensweise

auch an langfristige Ziele denken:

- betriebliche Bedingungen schaffen, die zum Schutz der Umwelt beitragen
- ökologisches Mindset der Mitarbeitenden erhöhen
- kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Umweltmanagement etablieren, um das Ziel der Klimaneutralität bis 2050 zu erreichen

2. Vorbereitungsphase

- Vereinbarung des Vorgehens im Betrieb und Zielsetzung
- Auswahl der Beteiligten (Beteiligung sämtlicher Träger*innen des betrieblichen Erfahrungswissens: Mitarbeitende, Vorgesetzte, Manager*innen, Betriebsräte, Personalrefent*innen und Umweltschutzexpert*innen)

3. Konstituierung des Zirkels

- größere Gruppe von Mitarbeitenden (10-15)
- 8-10 Termine à 1 Stunde
- mit oder ohne Führungskräfte

- Unterstützung durch externe*n Moderator*in möglich, mit den folgenden Aufgaben:
 - Soziale Rahmenbedingungen für eine offene Problemanalyse und Änderungsdiskussion schaffen durch...
 - ...Verfahrensvorbereitung und -Durchführung
 - Beschäftigten helfen, ihre eigene Sichtweise darstellen zu können
 - strikte Neutralität wahren
 - keine inhaltlichen Stellungnahmen
 - Ängste und Widerstände der Beteiligten akzeptieren und ggf. intervenieren
 - auf Regeleinhaltung achten

4. Bildung einer Koordinationsgruppe

- Schnittstelle zwischen grünem Zirkel und entscheidungsberechtigtem Vorstand
- Vermittlung und Überarbeitung der ausgearbeiteten Konzepte

5. Startphase des grünen Zirkels

- knappe Information über Programm, Kennenlernen
- Vereinbarung der Gesprächsregeln

6. Auflistung der Umweltrisiken

- Sammlung aller Prozesse und Handlungen, die umweltbelastende und energieintensive Risiken mit sich bringen

7. Bewertung der Umweltrisiken

- anhand der „Bedeutung“ der Auswirkung auf die Umwelt
- und anhand der „Eintrittswahrscheinlichkeit“
- Diskussion über die Umweltrisiken im grünen Zirkel

8. Priorisierung der Umweltrisiken

- Priorisierung der Risiken auf Grundlage der vorherigen Bewertung
- die „Bedeutung“ sollte bei der Priorisierung höher gewichtet werden als die „Eintrittswahrscheinlichkeit“

9. Befragung der Mitarbeiter*innen

- Fragebogen, ob die Beschäftigten der Bewertung und Priorisierung zustimmen und ob bestimmte Umweltrisiken noch nicht berücksichtigt wurden

- ggf. Liste mit eigenen Ideen zur Bewältigung der Umweltrisiken durch Maßnahmen

10. Entwicklung von Verbesserungskonzepten (Handlungsplan)

- Vorstellung der Analyseergebnisse
- Erarbeitung von Verbesserungskonzepten ► Handlungsplan
- Erörterung der Möglichkeiten zur Optimierung von Prozessen und Handlungen

11. Ausarbeitung und Verschriftlichung von Verbesserungskonzepten

- Übersicht, Bewertung und Priorisierung der Umweltrisiken
- WICHTIG: Mitarbeiter*innen sollen sich mit dem aufgestellten Handlungsplan identifizieren können

12. Weiterleitung und Besprechung durch Entscheidungsbefugte

13. Umsetzung der Verbesserungskonzepte durch zuständige Positionen

14. Information der Belegschaft über Maßnahmen

15. Erfolgskontrolle nach Durchführung und Ergebnisse des grünen Zirkels

1.5 Herausforderungen des grünen Zirkels

- **hierarchisches Statusgefälle der Beteiligten**
- **unterschiedliche Interessen**
- **Expert*innen-Laien-Verständnis**
(Jede*r Beteiligte ist nur im eigenen Bereich Expert*in)
- **Kommunikationsprobleme**
- **Vermeidung einer Abschottung des grünen Zirkels**
(z.B. Gefahr des Gruppendenkens)