



People, Planet ... but no Progress?

Zoom-Workshop,
18.10.2024

Gut, dass ihr da seid!



Steffen Frischat

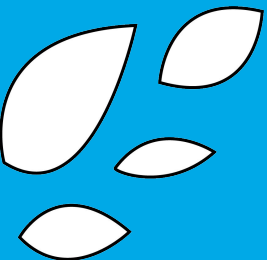


Matthias Lang



Georg Tarne

(c) Maria Noi



If I have seen further,
it is by standing on
the shoulders of
giants.

Isaac Newton

WELCOME
TO
NEXTLAND



dwarfs and Giants

office

kurz zu dwarfs and Giants

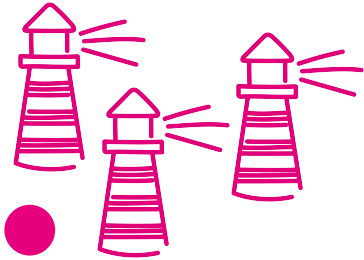
Transformations-
Begleitung

auf Organisationsebene

the big next



G^d Euch erwartet im Workshop:



Was kommt nach den
Leuchttürmen?

1 Top-Entscheider:innen

2 Transformations-Team

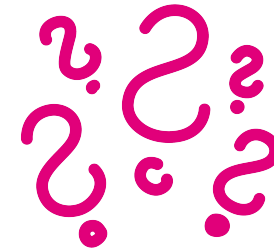
3 Persönliches Lernen

4 Orientierung

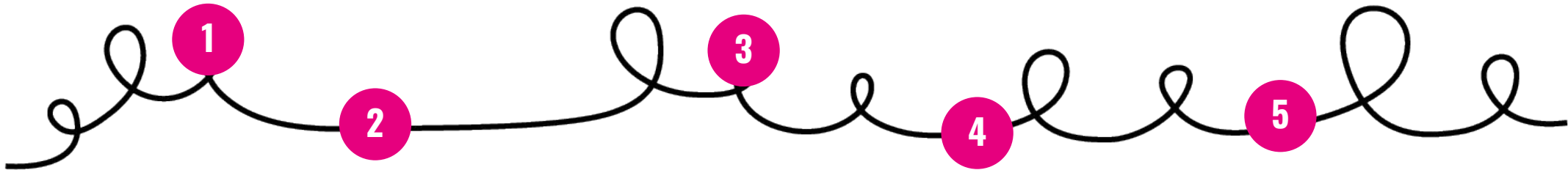
5 Wirkungsgeschwindigkeit

6 Wirkungstiefe

Sechs Faktoren für einen
wirkungsvollen Veränderung



Q&A



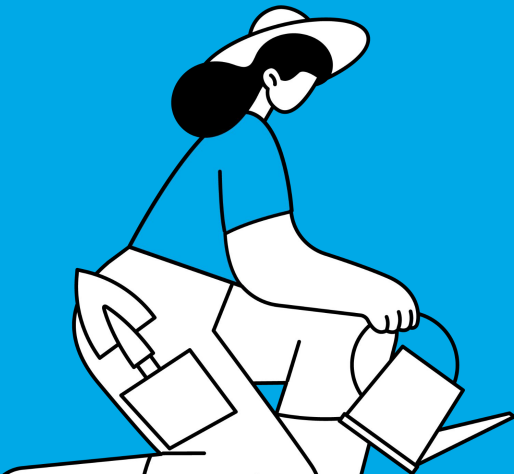
Ein zentraler
Mindshift



Ein niederschwelliges
Workshop-Format



Start by starting!



**BERND SOMMER
HARALD WELZER**

**TRANS
FORMATIONS
DESIGN**

**Wege in eine
zukunftsfähige
Moderne**

/// oekom

**Transformation
by design**

oder ...

**Transformation
by disaster!?**

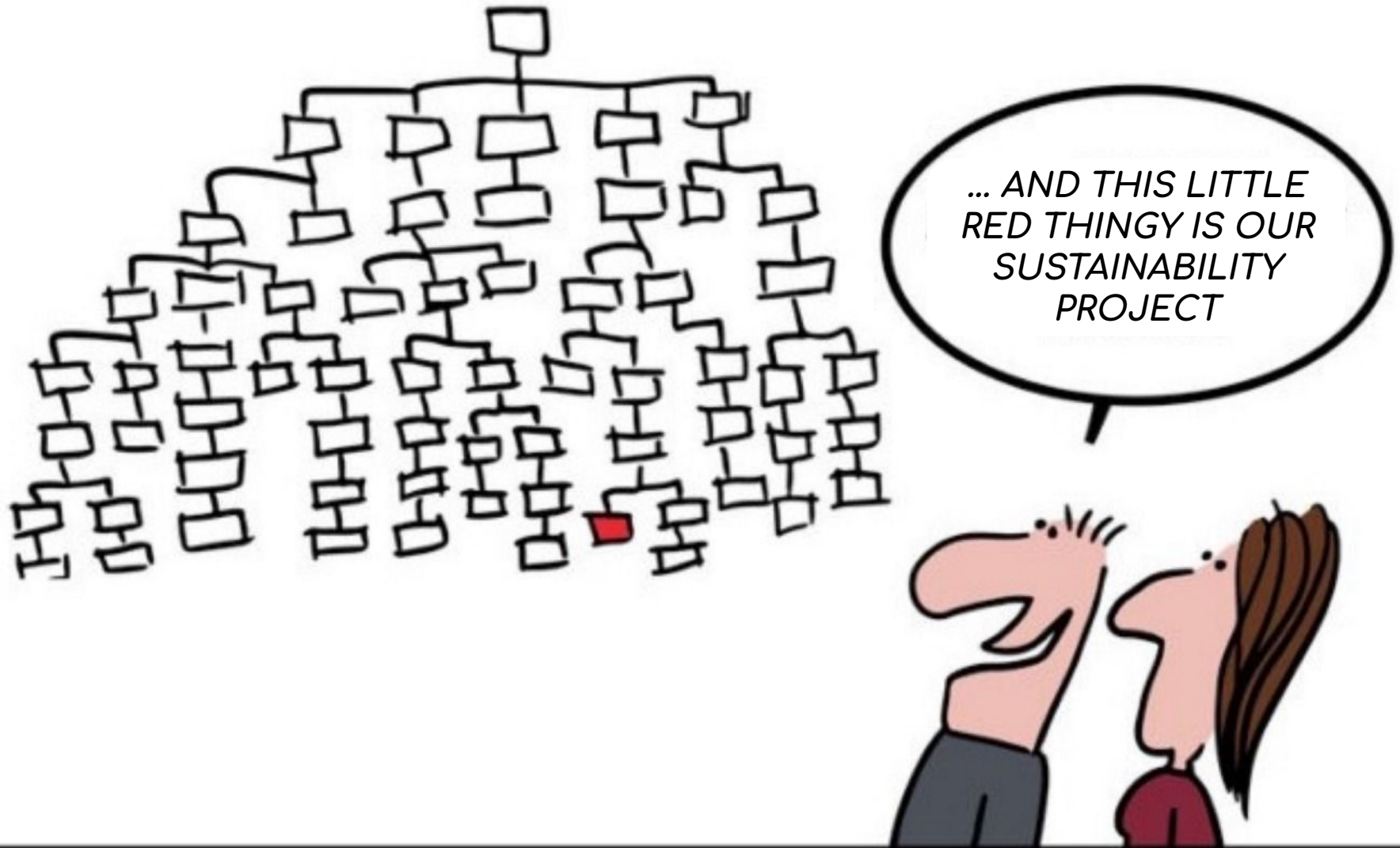
Organizational Change for Corporate Sustainability

Fourth Edition

Suzanne Benn, Melissa Edwards
and Tim Williams

**Sustainability
transformation is
inherently political**

**... und muss in der
Logik der Wirtschaft,
der Organisationen
vorangetrieben werden**



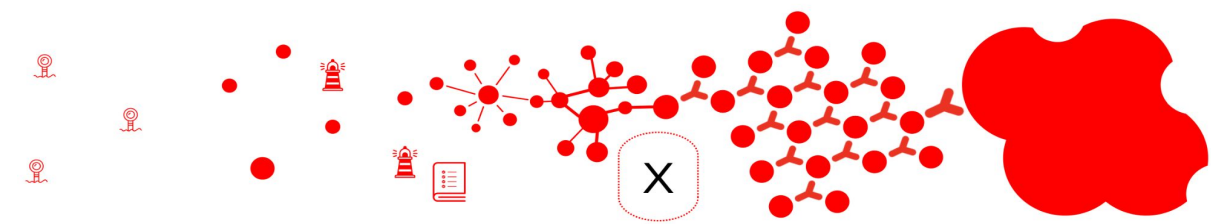
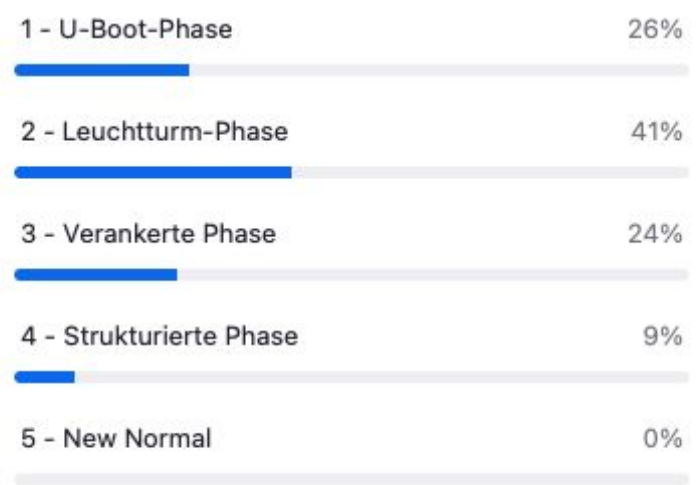
FINALLY WE ARE SUSTAINABLE!

Wie integriert ist Nachhaltigkeit in der Organisation?



G^d

Wo steht deine Organisation auf diesen Stufen? Was ist gerade die größte Herausforderung? Teilnehmer:innen-Stimmen



1 U-Boot **2 Leuchtturm** **3 Verankert** **4 Strukturiert** **5 New Normal**

größte Herausforderung

- 1**

Andere Themen sind "wichtiger"

Die Struktur ist wie eine Pyramide

Wichtigkeit des Themas wird nicht gesehen
- 2**

Kaum Ressourcen für strukturierten Prozess

Keine Energie der Kolleg:innen – "es werden sich schon andere kümmern"

Entscheider ins Boot holen

Nachhaltigkeit ist Nebenprodukt
- 3**

Wir sammeln viele Daten, aber es fehlt noch an Struktur

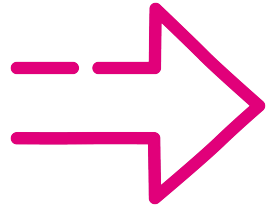
Schwierig, verbindliche Ziele festzulegen (v.a. wenn sie Geld kosten)

Business Realitäten schaffen oft andere Prioritäten
- 4**

Neue Themen erzeugen neue Unsicherheiten

^dG Mindshift, um über die Leuchtturm-Stufe hinaus zu kommen

**Linearer
Change**



**Gesamtheitliche
Transformation**



Nachhaltigkeit
erfordert schnelleres
Handeln, als durch
inkrementelles
Vorgehen erreicht
werden kann

^dG Nachhaltigkeits-Integration

Nachhaltigkeit bedeutet Nachhaltigkeit im Kern

Dies erfordert Transformation von:



Strategiearbeit (Geschäftsmodelle)



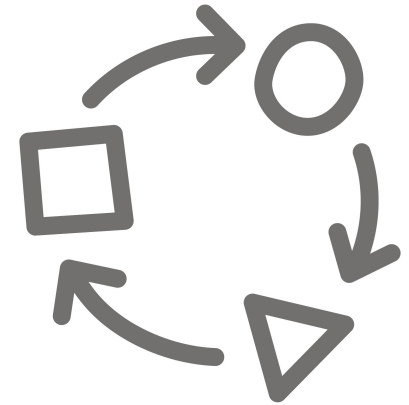
Strukturen und Prozesse



Kultur



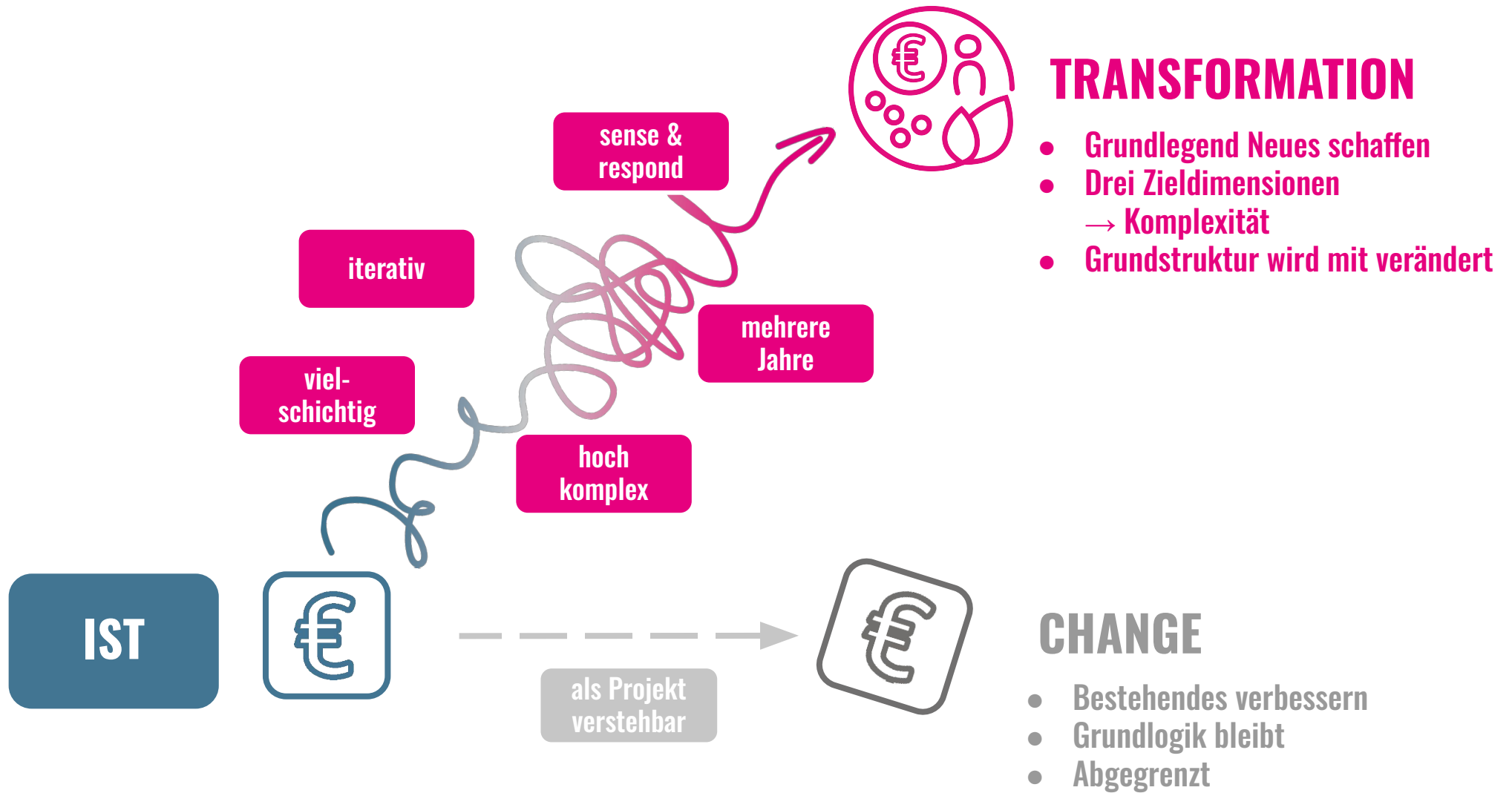
Nahtstellen zu externen Umwelten



Intention: Holistische Transformation von Organisationen

Mehr hierzu unter www.odg-initiative.org

G^d Dynamiken der Transformation



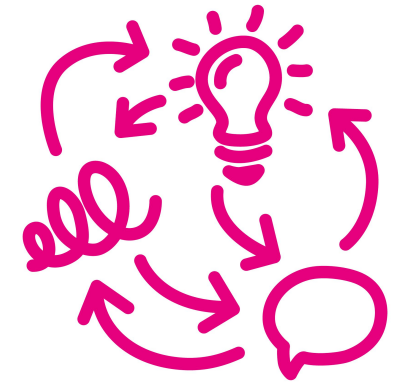
^dG Dynamiken der Transformation



CHANGE AGENT FOR SUSTAINABILITY

ORGANIZATIONAL INERTIA

^dG “Chronically Unfrozen Organizations” (Karl Weick)



Always On-Transformation (BCG)

**Nachhaltigkeit ist “nur ein” Thema
→ Notwendigkeit der Priorisierung**

**Erfordert
Co-Ownership,
Business Relevanz**

**Inklusives Design, von
Beginn an, nicht erst bei
der “Implementierung”!**

G^d Wie gehen wir das nun an?

Wir steuern Transformationsprojekte mittels 6 Faktoren:



1 Top-Entscheider:innen



2 Transformations-Team



3 Persönliches Lernen



4 Orientierung



5 Wirkungsgeschwindigkeit



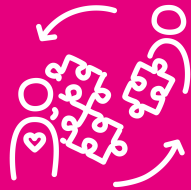
6 Wirkungstiefe





1 Top-Entscheider:innen

**Menschen auf höchster
Entscheidungsebene involvieren
sich stark in die Transformation**



2 Transformations-Team

**Ein diverses Team katalysiert
und steuert die Transformation**



3 Persönliches Lernen

**Die Transformation schafft
Lernangebote und nutzt die
Motivation und Neugier von
Individuen als Treibstoff**



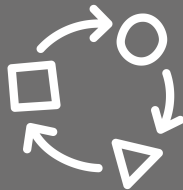
4 Orientierung

Purpose, Vision und Zielsetzung für die Transformation sind formuliert, werden laufend nachgeschärft und kommuniziert



5 Wirkungsgeschwindigkeit

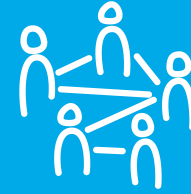
Die angestrebte Zukunft wird rasch in strategisch bedeutsamen Themen und Teilen der Org. spürbar und wirksam



6 Wirkungstiefe

Die Transformation erfasst den Regelbetrieb der Org. und etabliert organisationales Lernen als zentrales Gestaltungsprinzip

^dG Top-Entscheider:innen



1 Top-Entscheider:innen

**Ownership durch Top-Entscheider:innen
ist zentral für Nachhaltigkeits-Transformationen!**

Entweder Unterstützung ist
zu Beginn vorhanden ...
oder zu Beginn zu erzeugen!

z. B. Vorphase und dann
Stop or Go-Entscheidung

Wir müssen es
persönlich nehmen!

... machen!

G^d Persönliches Lernen



3 Persönliches Lernen

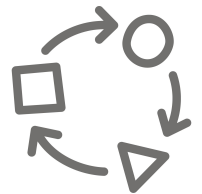
Sich weiterentwickeln, als Person zu wachsen, ist ein menschliches Bedürfnis und sehr befriedigend!

Von den Basics
(2030 SDGs Game, Carbon Literacy ...)

... in die Tiefe
(Life Cycle Analysis, Supply Chain ...)

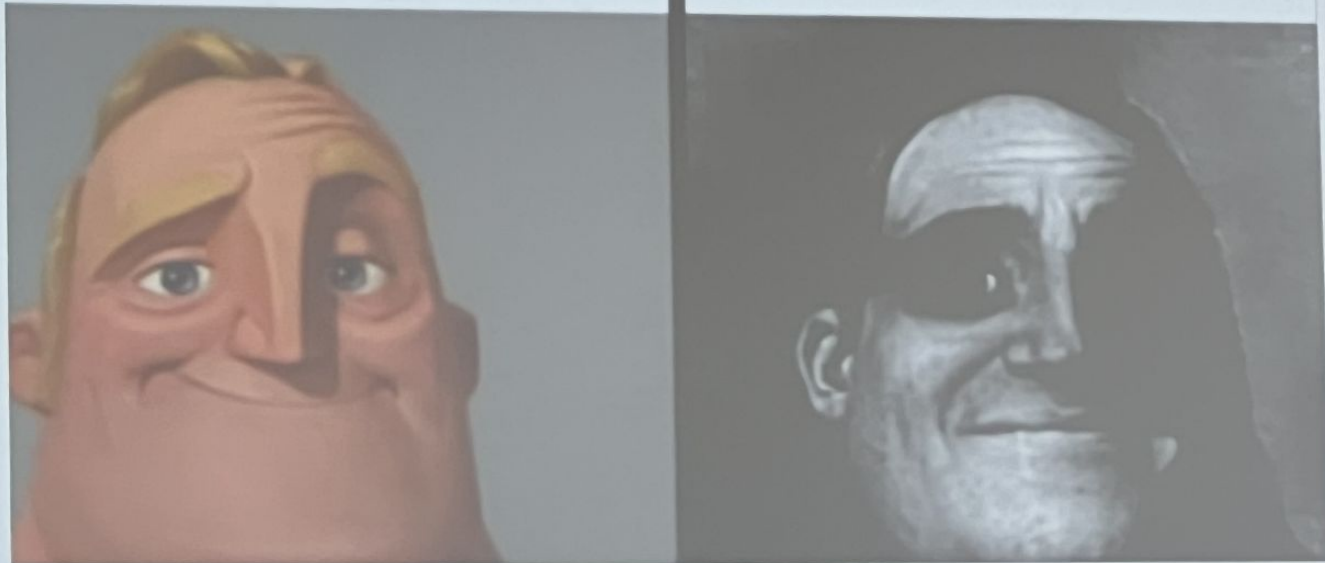
In Piloten
starten...

und in die
Breite bringen

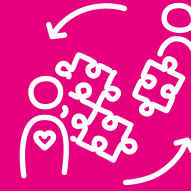


The role of sustainability managers is becoming increasingly challenging

**CSR
MANAGER IN 2019** **SUSTAINABILITY
MANAGER IN 2024**



G^d Transformation Team



2 Transformations-Team



**Vernetzung,
Glaubwürdig-
keit**

**Cultural Island
(Ed Schein)**



Sinnvoll:
Offizielles Mandat,
~ 5-7 Mitglieder,
Top-Entscheider:innen einbinden;
social container ...

~ 40% pro Person,
wöchentliche Workshops:
Steuerung, Hypothesen,
Konzepte, Interventionen;
Multi-Projektmanagement

**In a Nutshell:
Don't Try This
On Your Own!**



^dG Reflexion

Wenn noch kein Team existiert ...

Welche
Verbündete könntest
du aktivieren?
Welche bräuchtest du?

Wenn schon ein Team existiert ...

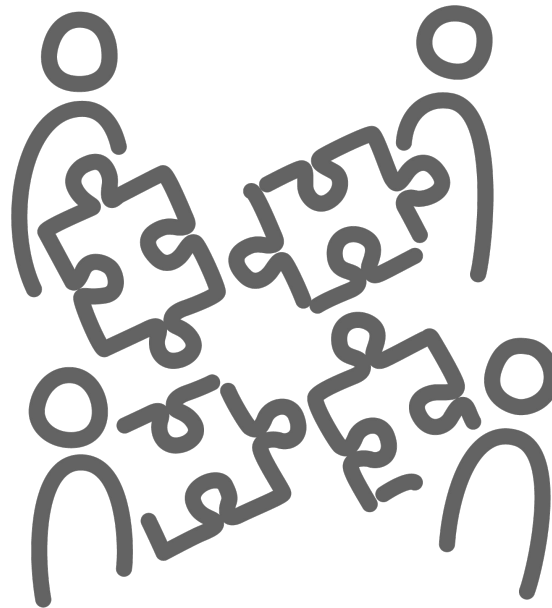
Welche 1–3 Personen
würdest du gerne
besser einbinden?

Entscheide dich bitte für konkrete Personen und notiere diese.
Beschränke dich auf 5–7 Mitglieder
(darüber hinaus ist ein Transformations-Team nicht mehr effizient)

Im Transformations-Team benötigte Kapitalformen

Expert:innen

Mächtige



**Netz-
werker:innen**

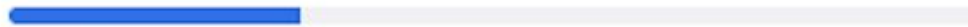
Betroffene

Welche Kapitalformen möchte ich stärken?

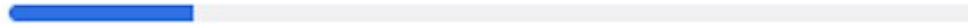
Teilnehmer:innen-Umfrage

1. Welche Kapitalformen möchte ich stärken? (Multiple choice)

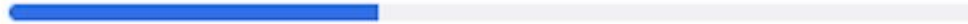
Ich muss das Team erst noch aufsetzen 30%



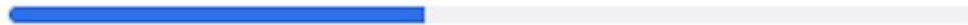
Mehr Expert:innen ins Team bringen 19%



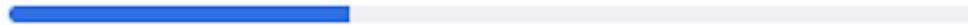
Mehr Mächtige ins Team bringen 38%



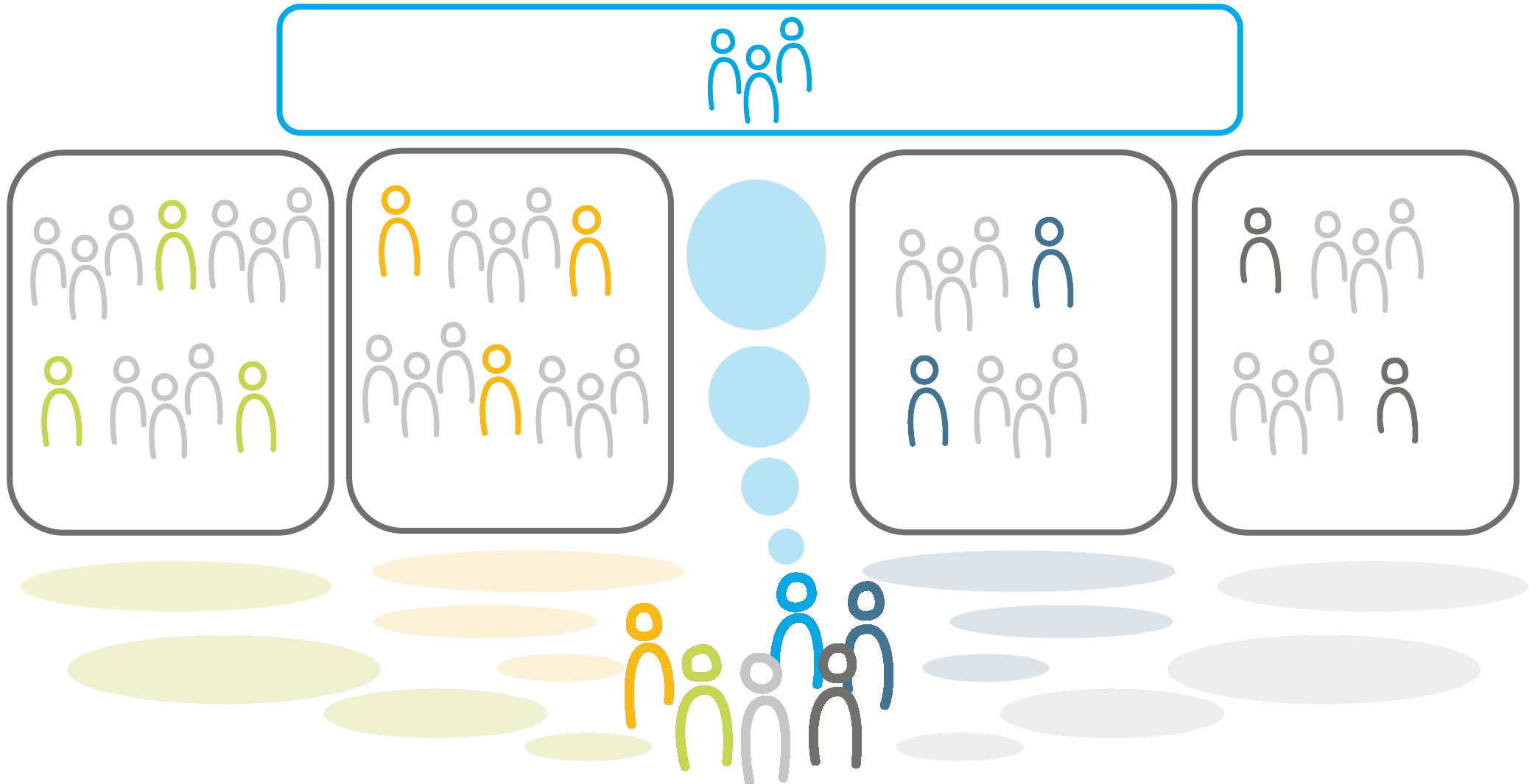
Mehr Betroffene ins Team bringen 43%



Mehr Netzwerker:innen ins Team bringen 35%



Organisation



Nachhaltigkeits-Transformations-Team (NTT)



Das Workshop-Format: 2030 SDGs Game



G Wann anwenden?



**“Ich wünschte,
es würde bei unseren
Entscheider:innen
endlich mal LANDEN”**

Anwendungsgebiete

- Nachhaltigkeit wird nicht “gespürt”
- People, Planet, Prosperity nicht präsent
- Nachhaltigkeit als Last empfunden
- Profit bekommt immer Vorfahrt vor People und Planet
- Nicht ansprechbar, wie die Organisation sich im Weg steht

G^d Im 2030 SDGs Game erleben die TN spielend den Mindset, der den SDGs zugrunde liegt

Das Spiel macht es erfahrbar

Gruppe simuliert die **Welt bis 2030**.

Zwischenbericht nach der Halbzeit:
diese Welt haben wir gebaut.

Zweite Phase meist völlig anders.

TN erleben **Mindset der SDGs** und
shiften ihren Blick auf **Möglichkeiten**.



G^d ... und beziehen das dann auf die Situation in ihrer Organisation

9 Uhr

2030 SDGs Game

Erleben des Mindsets
hinter den SDGs

Reflexion der Dynamiken
Blick auf Möglichkeiten

Reflexion und Gruppenarbeiten

Was wird bei uns möglich?

17 Uhr

Durch den Mindset Shift im Spiel ergeben sich ganz neue Qualitäten der folgenden Diskussionen.

“Der Unterschied, den ein **nachhaltiger, kooperativer Mindset** macht, ist beeindruckend.”

Wir haben gesehen, dass Nachhaltigkeit nicht nur als Pflicht betrachtet werden sollte, sondern als **Chance für Innovation und Zusammenarbeit.**”

“Nachhaltigkeit ist **Teamarbeit.**”

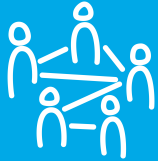


Workshop-
Beispiel DREI



Flyer zum
Download

G Wann anwenden? Ideen ...



1 Top-Entscheider:innen

- (Re-)Energetisieren von Geschäftsführung
- “Einschwingen” für Workshops von Management-Teams mit Fokus Nachhaltigkeit → andere Relevanz



2 Transformations-Team

- Common Ground für das Transformations-Team



3 Persönliches Lernen

- In der Organisation, z. B. Einleitung von Aktionstagen oder spezifischen Workshops

Schön, dass ihr da wart!



Steffen Frischat



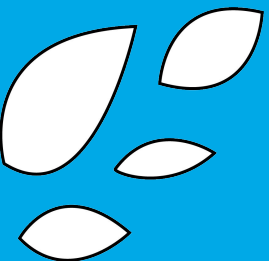
Matthias Lang



Georg Tarne

(c) Maria Noi

Alles andere gerne persönlich.





START BY STARTING



**REWRITING
THE FUTURE OF
ORGANIZATION.
CATALYZING
THE EVOLUTION OF
WHOLESOME
ORGANIZATIONS.**