Klima-Check für Weiterbildungs-institutionen

Entwickelt vom

SVEB ■
FSEA ■

Schweizerischer Verband für Weiterbildung
Fédération suisse pour la formation continue
Federazione svizzera per la formazione continua
Swiss Federation for Adult Learning

Willkommen zum Klima-Check

Wir laden Sie herzlich ein, mit dem Klima-Check die Klimafreundlichkeit Ihrer Institution zu analysieren und gezielte Handlungsmöglichkeiten zu entdecken.

Mit dem Klima-Check steht Ihnen ein anwendungsorientiertes Instrument zur Verfügung, das Sie systematisch dabei unterstützt, Ihre Organisation klimafreundlicher zu gestalten.

Der Klima-Check begleitet Sie Schritt für Schritt: Mit einem umfassenden Leitfaden und einer benutzerfreundlichen Toolbox mit praxisorientierten Aufgaben erhalten Sie alle nötigen Werkzeuge, um Ihre Ausgangslage zu erfassen, Ziele zu formulieren und wirkungsvolle Massnahmen zu entwickeln.

Durch die Anwendung des Klima-Checks leisten Sie nicht nur einen Beitrag zu einem verantwortungsbewussten Handeln innerhalb Ihrer Einrichtung – Sie setzen zugleich ein deutliches Zeichen für eine zukunftsorientierte, klimafreundliche Bildungslandschaft.

Der Klima-Check wurde vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB in Zusammenarbeit mit myclimate entwickelt. Finanziert wurde das Projekt vom Bundesamt für Umwelt BAFU. In der Konzeptionsphase haben uns verschiedene Weiterbildungsakteure mit wertvollem Feedback unterstützt.

Der Klima-Check eröffnet neue Perspektiven für gelebte Nachhaltigkeit – in Ihrer Institution und darüber hinaus. Lassen Sie uns gemeinsam Verantwortung übernehmen und die Weiterbildung in der Schweiz zukunftsfähig gestalten.

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB

1
Begriffliche Grundlagen
SEITE 6

2
Weiterbildung und Klima
SEITE 7

2.1
UNESCO-Kompetenz-Framework
SEITE 8

3
Hebel der Weiterbildung
SEITE 10

4
Whole Institution Approach
SEITE 12

4.1
Sechs Handlungsfelder
SEITE 14

4.2
Fünf Prozessphasen
SEITE 16

1
Commitment
SEITE 20

2
Ist-Analyse
SEITE 22

3
Ziel- und Massnahmendefinition
SEITE 42

4
Umsetzung
SEITE 48

5
Evaluation
SEITE 54

1
Begriffliche Grundlagen

Der Klima-Check fokussiert – wie der Name zeigt – auf die KLIMAFREUNDLICHKEIT von Weiterbildungsinstitutionen. Klimafreundlichkeit beschreibt, in welchem Masse Weiterbildungsinstitutionen klimabewusste Entscheide treffen und ökologische Verantwortung wahrnehmen.

Als KLIMAWANDEL wird die gegenwärtige, vor allem durch den Menschen verursachte (anthropogene) globale Erwärmung erfasst (éducation21, 2023). Die durch den aktuellen Klimawandel hervorgerufene oder prognostizierte ökologische und soziale Krise wird auch als Klimakrise oder Klimakatastrophe bezeichnet (Sprachkompass, 2021).

Das Klima beeinflusst alle Ökosysteme der Erde, die Biodiversität, die Gesellschaft (u.a. Verteilungsfragen, klimabedingte Migration, Gesundheit und Tragen der finanziellen Schäden) und die Wirtschaft (u.a. Energienutzung, Mobilität, gefährdete Infrastrukturen, Wirtschaftszweige). Damit ist das Klima auch ein bestimmender Faktor der nachhaltigen Entwicklung.

NACHHALTIGKEIT und NACHHALTIGE ENTWICKLUNG werden im deutschsprachigen Raum oft synonym verwendet. In der Begriffsverwendung gibt es allerdings Nuancen: Nachhaltigkeit ist ursprünglich ein Handlungsprinzip im Umgang mit Ressourcennutzung (erstmals verwendet 1713 von Hans Carl von Carlowitz für die deutsche Forstwirtschaft). Nachhaltige Entwicklung ist die deutsche Übersetzung des englischen Begriffs «sustainable development». Sie bezeichnet gemäss Brundtland-Bericht (1987) eine Entwicklung, die die Bedürfnisbefriedigung aller jetzt lebenden Menschen sicherstellt, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre Bedürfnisse zu befriedigen (Brundtland, 1987). Heute bezieht sich der Begriff in der Regel auf soziale, ökonomische und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit.

Klimafreundlichkeit stellt einen wesentlichen Bestandteil nachhaltiger Entwicklung dar, da der Schutz des globalen Klimas eine zentrale Voraussetzung für die langfristige Sicherung ökologischer, ökonomischer und sozialer Systeme ist. Klimaschutzmassnahmen leisten damit einen direkten Beitrag zur Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs).

2
Weiterbildung und Klima

Weiterbildung spielt zur Bewältigung von globalen Krisen – wie beispielsweise der Klimakrise – eine bedeutende Rolle. Für die Bekämpfung und den Umgang mit der Klimakrise ist es entscheidend, dass die erwachsene Bevölkerung in der Schweiz über die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen verfügt, um klimafreundlich zu handeln. Erwachsene werden darin bestärkt, ihre Handlungsspielräume – etwa als Konsumierende, Berufstätige, Eltern oder gesellschaftlich Engagierte – klimabewusst zu nutzen. Weiterbildung kann damit ein Bewusstsein für klimaschonende Lebensweisen schaffen und einen aktiven Beitrag zur Transformation hin zu einer klimafreundlichen Zukunft leisten (Baum, Hufnagel, Moor und Annen, 2024).

Auch im globalen Kontext ist der Zusammenhang zwischen Bildung und Klimaschutz anerkannt. Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung hebt in Ziel 4.7 ausdrücklich hervor, dass Bildung zur Förderung nachhaltiger Entwicklung beitragen soll. Weiterbildung ist also nicht nur ein Mittel zur individuellen Entwicklung, sondern auch ein Instrument, um die gesamtgesellschaftliche Resilienz gegenüber dem Klimawandel zu stärken. Sie kann dazu beitragen, soziale Ungleichheiten zu verringern, den Zugang zu grünen Arbeitsplätzen zu verbessern und faire Übergänge («Just Transition») zu ermöglichen (vgl. Kminek, Singer-Brodowski und Holz, 2024).

2.1 UNESCO-Kompetenz-Framework

Die UNESCO hat im Rahmen der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) ein Kompetenz-Framework entwickelt, das auch auf Klimabildung übertragbar ist. Klimakompetenzen umfassen das Wissen, die Fähigkeiten und die Haltung, die nötig sind, um fundierte Entscheidungen im Sinne des Klimaschutzes zu treffen und aktiv zur Bewältigung der Klimakrise beitragen zu können. Sie beinhalten das Verstehen klimawissenschaftlicher Zusammenhänge, die Bewertung klimarelevanter Handlungsoptionen sowie die Fähigkeit, individuelle, berufliche und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen (UNESCO, 2015; UNESCO, 2017).

1
Kompetenz zum Systemdenken

Die Fähigkeit, Zusammenhänge zu erkennen und komplexe Ursache-Wirkung-Beziehungen – etwa zwischen Energieverbrauch, Wirtschaftssystemen und Klimafolgen – zu verstehen.

2
Kompetenz zum Zukunftsdenken

Die Fähigkeit, sich mögliche Zukunftsszenarien vorzustellen und langfristige Folgen des heutigen Handelns, z.B. auf das Klima, einzuschätzen.

3
Normative Kompetenz

Die Fähigkeit, die Normen und Werte, die dem eigenen Handeln zugrunde liegen, zu verstehen und zu reflektieren sowie Nachhaltigkeitswerte, -prinzipien, -ziele und -vorgaben im Kontext von Interessenkonflikten, Zielkonflikten, unsicherem Wissen und Widersprüchen auszuhandeln.

4
Strategische Kompetenz

Die Fähigkeit, gemeinsam innovative Massnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die Nachhaltigkeit auf lokaler Ebene und darüber hinaus fördern.

Das Framework der UNESCO beschreibt Schlüsselkompetenzen, die Menschen benötigen, um aktiv zur Gestaltung einer nachhaltigen – und damit auch klimagerechten – Zukunft beizutragen:

5

Kollaborations-kompetenz

Die Fähigkeit, mit anderen zusammenzuarbeiten, Beteiligung zu fördern und gemeinsame Klimaschutzmassnahmen in Gruppen oder Gemeinschaften umzusetzen.

6

Kompetenz zum kritischen Denken

Die Fähigkeit, Informationen zu bewerten, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen und eigene sowie fremde Argumente zum Thema Klimawandel reflektiert zu prüfen.

7

Selbstwahr-nehmungskompetenz

Die Fähigkeit, die eigene Rolle innerhalb der lokalen Gemeinschaft und der globalen Gesellschaft bewusst zu erkennen, das eigene Handeln regelmässig zu hinterfragen und neue Motivation zu entwickeln sowie einen reflektierten Umgang mit den eigenen Gefühlen und Bedürfnissen zu pflegen.

8

Problemlösungs-kompetenz

Die Fähigkeit, kreative und kooperative Lösungen für komplexe Herausforderungen wie Klimaanpassung oder emissionsarme Lebensstile zu entwickeln.

3
Hebel der Weiterbildung

Die Weiterbildung ist ein bislang kaum beachteter Akteur im Bereich der nachhaltigen Entwicklung und im Klimaschutz. Dies, obwohl die Weiterbildung über bemerkenswerte Hebel verfügt: In der Schweiz umfasst die Weiterbildungsbranche etwa 3000 Institutionen mit einem Umsatz von über 5 Millionen CHF (SVEB, 2024). Durch ein nachhaltigkeitsengagiertes Management, eine klimafreundliche Infrastruktur und einen klimafreundlichen Betrieb sowie durch Klimakommunikation und -partnerschaften kann die Weiterbildungsbranche einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Den wohl noch grösseren Hebel hat der Weiterbildungsbereich durch den Zugang zu einem beachtlichen Teil der erwachsenen Bevölkerung in der Schweiz. Gemäss «Mikrozensus Aus- und Weiterbildung» des Bundesamtes für Statistik (BFS) haben im Erhebungsjahr 2016 65 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer zwischen 15 und 75 Jahren eine Weiterbildung absolviert, im Covid-geprägten Jahr 2021 45 Prozent. Der Hebel der Weiterbildung ist damit gross: Durch die Integration von klimarelevanten Inhalten als Querschnittsthema in bestehende Bildungsangebote und die Entwicklung weiterer Bildungsangebote im Bereich Klima kann der Weiterbildungsbereich Erwachsene für das Thema sensibilisieren und Klimakompetenzen fördern.

Um die Hebel des Weiterbildungsbereichs zu nutzen, stützt sich der Klima-Check auf die Konzepte des ökologischen Fuss- und Handabdrucks.

Ökologischer Handabdruck

POSITIVE EFFEKTE STEIGERN

Lebensqualität
gesellschaftlicher Zusammenhalt
Nachhaltigkeitsbewusstsein
Qualität der Ökosysteme
...

Der ökologische Handabdruck ist eine Metapher, die im Rahmen der Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) und zunehmend auch in der ökologisch orientierten Betriebswirtschaftslehre verwendet wird. Der Begriff soll das etablierte Konzept des ökologischen Fussabdrucks ergänzen.

Der Handabdruck soll – als Gegenstück des Fussabdrucks – den gesellschaftlichen Mehrwert bzw. positive ökologische Nachhaltigkeitswirkungen erfassen, messen und bewerten und dabei auch die soziale und ökonomische Dimension in die Betrachtung einbeziehen.

Massnahmen beim Ansatz Handabdruck verändern die Rahmenbedingungen so, dass nachhaltiges Verhalten leichter, naheliegender, preiswerter oder zum Standard wird. Während beim Fussabdruck nur die persönliche oder institutionelle Umweltbilanz optimiert wird, beeinflusst ein Handabdruck-Engagement andere Individuen oder Institutionen. Weiterbildungsinstitutionen können dabei als Katalysatoren wirken. Das Ziel ist daher, den Handabdruck der Weiterbildungsinstitution im Klimabereich möglichst zu vergrössern.

Ökologischer Fussabdruck

NEGATIVE EFFEKTE REDUZIEREN

Übernutzung der Ressourcen
Emissionen, Abfälle,
soziale Auswirkungen
...

Der ökologische Fussabdruck hat sich global als bildhaftes Mass etabliert, mit dem die ökologischen Folgen unserer Lebensweise quantifiziert und damit vergleichbar gemacht werden können. Der ökologische Fussabdruck bezeichnet die biologisch produktive Fläche auf der Erde, die notwendig ist, um den Lebensstil und Lebensstandard eines Menschen (unter den heutigen Produktionsbedingungen) dauerhaft zu ermöglichen. Unter der Annahme, dass allen Menschen auf der Erde der gleiche ökologische Fussabdruck zusteht, sollte dieser nur so gross sein, dass die planetaren Grenzen nicht überschritten werden – wir also nicht mehr als eine Erde «konsumieren». Der globale Fussabdruck – also der Fussabdruck der gesamten Menschheit – hat sich in den letzten Jahrzehnten enorm vergrössert und überschreitet im globalen Norden das nachhaltige Mass deutlich. Der Tag im Kalenderjahr, an dem wir die natürlichen Ressourcen verbraucht haben, die uns für ein Jahr zustehen würden, wird Earth Overshoot Day genannt. Er rutscht im Kalender von Jahr zu Jahr zurück und ist in der Schweiz aktuell bereits Anfang Mai.

Die Klimabilanz (Kohlenstoffdioxidbilanz, Kohlendioxidbilanz, CO_2-Fussabdruck oder Treibhausgasbilanz) beschreibt den ökologischen Fussabdruck im Bereich der Treibhausgase. Die Klimabilanz ist ein Mass für den Gesamtbetrag von Kohlenstoffdioxid-Emissionen, die direkt und indirekt durch Aktivitäten verursacht werden oder während der Lebensstadien eines Produktes entstehen. Neben Kohlenstoffdioxid werden oft auch andere Treibhausgase bilanziert, meist in Tonnen CO_2-Äquivalent (kurz t CO_2-eq) berechnet. Der Begriff carbon footprint ging 2003 aus einer Werbekampagne des Öl- und Gaskonzerns BP hervor als Versuch, die Wahrnehmung der Verantwortung für die globale Erwärmung von der fossilen Energiewirtschaft hin zum individuellen Verbraucher zu lenken.

Eine Klimabilanz lässt sich auf persönlicher, institutioneller oder staatlicher Ebene berechnen oder abschätzen (vgl. Toolbox).

Die Klimabilanz hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen als Mittel, die Klimaauswirkungen von Aktivitäten wie Bereitstellung oder Konsum von Produkten und Dienstleistungen für einzelne Personen oder aggregiert für Organisationen und Staaten zu ermitteln. Auf dieser Basis können gezieltere Klimaschutz-Massnahmen ergriffen werden, um angestrebte Klimaziele zu erreichen, z.B. die globale Erderwärmung auf maximal 2 °C Temperaturerhöhung zu begrenzen.

Um die Klimafreundlichkeit einer Weiterbildungsinstitution zu stärken, müssen Weiterbildungsinstitutionen Massnahmen ergreifen, um den ökologischen Fussabdruck der Institution möglichst klein zu halten.

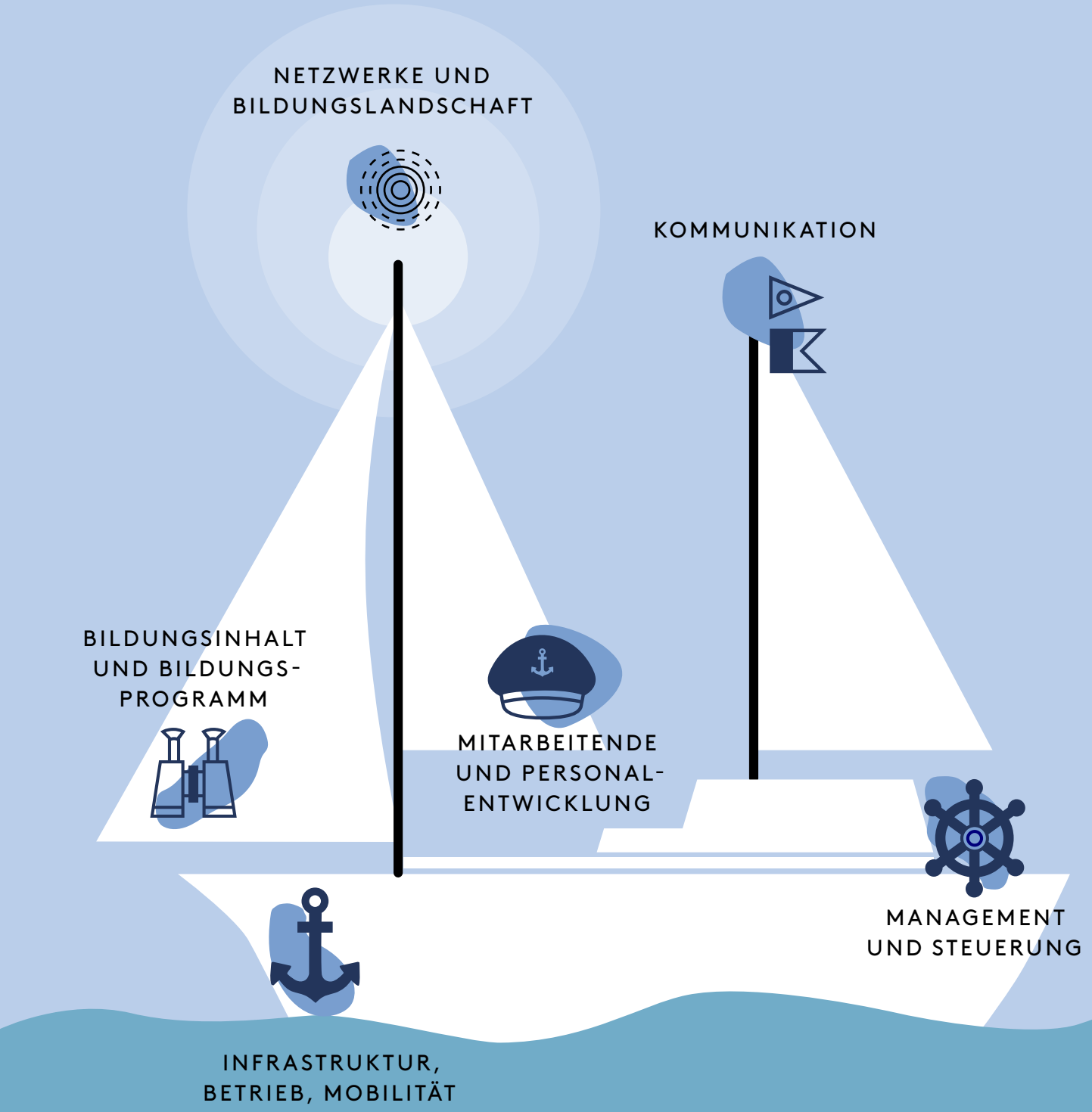
4
Whole Institution Approach

Die Ansätze des Fuss- und Handabdrucks können stimmig ins Konzept des Whole Institution Approach (WIA) integriert werden. Der WIA im Weiterbildungsbereich beschreibt ein ganzheitliches Konzept, bei dem Nachhaltigkeit nicht nur Inhalt, sondern gelebte Praxis in allen Bereichen der Bildungseinrichtung ist – vom Management und den Mitarbeitenden über die Infrastruktur bis hin zum eigentlichen Kern einer Weiterbildungsinstitution, dem Lernumfeld.

So entsteht über einen kontinuierlichen Entwicklungsprozess eine konsistente Lernumgebung, in der Nachhaltigkeit konkret erfahrbar wird. Eine Bildungseinrichtung wird damit selbst zum Lernort für gelebte Nachhaltigkeit und Vorbild für gesellschaftliche Transformation. Der Lernort lebt von Beteiligung, vom Umgang mit Zielkonflikten und der Suche nach tragfähigen Lösungen. Nur wenn Nachhaltigkeit in der gesamten Bildungseinrichtung verankert ist, kann sie auch im Denken und Handeln der Menschen wirklich ankommen.

Für den Klima-Check adaptieren wir den WIA auf den Klimaschutz und beziehen uns auf sechs Handlungsfelder von Weiterbildungsinstitutionen (vgl. Holst et al. 2024), die für die Klimafreundlichkeit einer Organisation relevant sind:

MANAGEMENT UND STEUERUNG
MITARBEITENDE UND PERSONALENTWICKLUNG
INFRASTRUKTUR, BETRIEB, MOBILITÄT
BILDUNGSINHALT UND BILDUNGSPROGRAMM
NETZWERKE UND BILDUNGSLANDSCHAFT
KOMMUNIKATION


NETZWERKE UND
BILDUNGSLANDSCHAFT
KOMMUNIKATION
BILDUNGSINHALT
UND BILDUNGS-
PROGRAMM
MITARBEITENDE
UND PERSONAL-
ENTWICKLUNG
MANAGEMENT
UND STEUERUNG
INFRASTRUKTUR,
BETRIEB, MOBILITÄT

4.1
Die sechs Handlungsfelder

MANAGEMENT UND STEUERUNG

Das Management und die Steuerung einer Bildungsorganisation umfassen viele Bereiche, die im Rahmen eines Whole Institution Approachs (WIA) stärker an Nachhaltigkeit und Klimaschutz ausgerichtet werden können. So beispielsweise die Unternehmensstrategie, die Definition von Verantwortlichkeiten für das Thema, Organisationsstrukturen und die Zusammenarbeit. Eine besondere Rolle kommt dabei der Leitungsebene zu. Klimafreundlichkeit in Organisationen gelingt nur, wenn sie von der Leitungsebene mitgetragen und aktiv unterstützt wird (Eberz, 2024). Die Leitungsebene muss die Vision einer klimafreundlichen Institution vorleben. Denn ein ganzheitlicher klimafreundlicher Organisationsentwicklungsprozess bedeutet mehr als die Ausrichtung an Klimaschutzstandards. Im Kern geht es um den Leitgedanken des WIA «Leben, was wir lehren».

MITARBEITENDE UND PERSONALENTWICKLUNG

Im Rahmen des WIA kommt den Mitarbeitenden eine zentrale Rolle als Mittragende und Mitgestaltende der Klimafreundlichkeit ihrer Institution zu. Die Mitarbeitenden aller Bereiche von Weiterbildungsinstitutionen müssen für den Ansatz gewonnen und in die Umsetzung einbezogen werden. Der Personalentwicklung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu: Gefordert ist ein kontinuierlicher Lernprozess mit Sensibilisierung, Wissens- und Kompetenzvermittlung. Insbesondere die Ausbildenden sind zentrale Akteure im WIA in Weiterbildungsinstitutionen: Ihre Glaubwürdigkeit entsteht nicht allein durch Fachwissen, sondern durch eine konsistente Verknüpfung von Lehren, Handeln und institutionellem Kontext. Als Vorbilder prägen sie das Verständnis von Klimafreundlichkeit in der Weiterbildung. Sie gestalten Lernräume, in denen kritisch gedacht, gemeinsam reflektiert und Verantwortung übernommen wird. Ihre kontinuierliche Weiterentwicklung ist Voraussetzung für eine glaubhafte und wirksame Stärkung der Klimafreundlichkeit.

INFRASTRUKTUR, BETRIEB, MOBILITÄT

In diesem Handlungsfeld geht es um die Infrastruktur, den Betrieb und die Mobilität der Erwachsenenbildungsorganisation. Diese bietet viele sehr konkrete Ansatzmöglichkeiten für Klimaschutz: das Gebäudemanagement, Heizung und Warmwasserverbrauch, die Beschaffung, Verpflegung und Mobilität oder die Lernortgestaltung. Weiterbildungsorganisationen müssen mögliche Handlungsmassnahmen prüfen, um sich so nachhaltig und klimafreundlich wie möglich zu organisieren.

Die Räumlichkeiten einer Erwachsenenbildungsorganisation sind mehr als ein Lernort: Sie sind ein Ort der Begegnung, des Austauschs und der Zusammenarbeit. Eine Weiterbildungsorganisation kann durch klimafreundliche Gestaltung des Gebäudes und der Räumlichkeiten für Besuchende und Mitarbeitende sichtbar und unmittelbar erfahrbar machen, wie Klimaschutz konkret umgesetzt werden kann – vor dem Hintergrund des WIA ist die Glaubwürdigkeit der Weiterbildungsinstitution in ihrer Klimafreundlichkeit ein zentraler Aspekt.

BILDUNGSINHALT UND BILDUNGSPROGRAMM

Das Bildungsprogramm und seine Inhalte sind der Kern jeder Bildungsorganisation. Im Sinne des WIA gilt es, Klimabildung systematisch im Programm zu verankern. Dies kann auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen – etwa durch die Integration von Klima als Querschnittsthema im Gesamtangebot oder durch spezifische Bildungsformate mit klarem Klimabezug.

Das Thema Klima kann auch im Kontext der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) ins Bildungsprogramm aufgenommen werden. Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE, engl. Education for Sustainable Development ESD) ist ein ganzheitliches Rahmenkonzept, das als kompetenzorientiertes Bildungskonzept zum Ziel hat, Kompetenzen für eine Beteiligung an einer ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltigen Entwicklung zu vermitteln. BNE soll insbesondere das Verständnis für die systemischen Zusammenhänge der verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen fördern (z.B. zu Biodiversität, Wirtschaft, Migration usw.) (éducation21, 2024). In den BNE-Angeboten werden den Teilnehmenden damit Kompetenzen vermittelt, die sie dazu befähigen sollen, aktiv den gesellschaftlichen Transformationsprozess mitzugestalten.

Im Klima-Check beziehen wir uns auf die acht Nachhaltigkeitskompetenzen der UNESCO, die sich auch als Klimakompetenzen eignen (UNESCO, 2017). Das Kompetenz-Framework der UNESCO wird im Kapitel 2.1 vorgestellt.

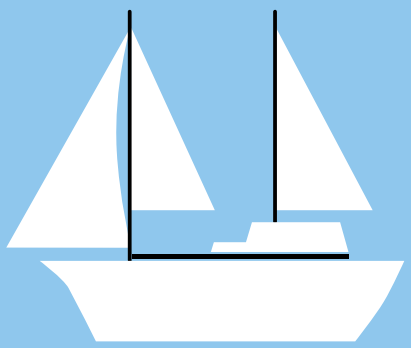
NETZWERKE UND BILDUNGSLANDSCHAFT

Eine gesellschaftliche und ökologische Transformation zu einer klimagerechten Lebens- und Wirtschaftsweise kann nur im Kollektiv und durch gemeinsames Handeln geschehen. In ihrer Doppelrolle als Akteurinnen und Multiplikatorinnen einer nachhaltigen, klimagerechten Praxis können Weiterbildungsinstitutionen dabei eine wichtige Funktion einnehmen. Weiterbildungsinstitutionen sind eingebunden in Netzwerke und Kooperationen mit Stakeholdern aus verschiedenen Bereichen. Netzwerke und Kooperationen können als Katalysatoren wirken, um Klimaschutz in der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Debatte zu verankern. Sie können von den Weiterbildungsorganisationen genutzt werden, um das Thema Klimaschutz strategisch zu platzieren und die Stakeholder im Rahmen des WIA-Prozesses einzubinden.

KOMMUNIKATION

Im Rahmen des WIA nimmt die Kommunikation eine zentrale Funktion ein. Erstens ist eine kontinuierliche, zielgerichtete Kommunikation nach innen nötig, um alle Mitarbeitenden in den Transformationsprozess einzubinden. Gleichzeitig ist es zweitens notwendig, die Bestrebungen und Erfahrungen einer Weiterbildungsorganisation nach aussen zu tragen und dadurch weitere Personen und Organisationen zum Handeln zu motivieren.

4.2
Die fünf Prozessphasen



Die Umsetzung des WIA ist ein kontinuierlicher Prozess mit fünf Phasen: In einem ersten Schritt braucht es das Commitment der Führung und der Mitarbeitenden und in einem zweiten Schritt eine umfassende Analyse der aktuellen Situation. Darauf aufbauend werden in einem dritten Schritt strategische Ziele und Massnahmen definiert, die im vierten Schritt umgesetzt werden. Im letzten Schritt werden der WIA-Prozess und die Ergebnisse evaluiert.

Der Whole Institution Approach (WIA) lässt sich als zyklischer Prozess verstehen, der nach Abschluss der letzten Phase erneut aufgegriffen und fortgeführt werden kann.

I Commitment

Ein ganzheitlicher Veränderungsprozess im Sinne des Whole Institution Approach braucht Engagement und Commitment in der gesamten Organisation. Der Leitungsebene kommt dabei eine zentrale Rolle zu: Sie kann einen verbindlichen Rahmen zur Stärkung der Klimafreundlichkeit der Organisation vorgeben. Um systematische Veränderungen strukturell, kulturell und praktisch verankern zu können, braucht der Transformationsprozess aber auch engagierte Mitarbeitende, die das Anliegen mittragen und aktiv mitgestalten. Ein Mitwirken von Mitarbeitenden verschiedener Bereiche und die Verteilung von Aufgaben stärkt das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden, ermöglicht eine breite Interessenvertretung und fördert die Akzeptanz des Prozesses und damit die Umsetzung einzelner Massnahmen (Holst, 2022). Erfolgversprechend ist vor diesem Hintergrund die Bildung eines Projektteams mit Akteuren aus verschiedenen Bereichen der Organisation, die gemeinsam den Prozess verantworten.

Der Transformationsprozess muss insbesondere auch von den Ausbildenden mitgetragen werden. Die Ausbildenden können durch ihre Haltung und ihr Handeln auch die Teilnehmenden in den Prozess einbinden.

II Ist-Analyse

Die Ausgangslage für den WIA und nachhaltige Veränderungsprozesse ist in jeder Organisation unterschiedlich. Daher ist es zu Beginn unerlässlich, eine Bestandsaufnahme der eigenen Institution durchzuführen. Es braucht eine Analyse der klimarelevanten Faktoren sowie der zentralen Hebel für Klimaschutz und Klimabildung. Diese Ist-Analyse zeigt auf, wo brachliegendes Potenzial zur Stärkung der Klimafreundlichkeit der Organisation liegt. Auf der Grundlage der Ist-Analyse können in einem späteren Prozessschritt Ziele definiert und Massnahmen ergriffen werden.

III Ziel- und Massnahmen-definition

Auf der Grundlage der Ist-Analyse (Schritt II) müssen die Weiterbildungsinstitutionen Ziele und Schwerpunkte zur Stärkung der eigenen Klimafreundlichkeit erarbeiten. Dabei stehen folgende Fragen im Vordergrund (DVV, 2021):

- Wo möchten wir mit unserer Organisation in Zukunft stehen?
- In welchem Bereich wollen wir uns weiterentwickeln?
- Was genau wollen wir verändern? Wo haben wir Handlungsspielräume?
- Welche Ziele möchten wir uns setzen?
- Welche Massnahmen braucht es zur Erreichung dieser Ziele?
- Wen möchten wir mit unseren Umsetzungen erreichen?

Im Sinne des WIA ist es entscheidend, dass Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen der Organisation die Fragestellungen gemeinsam erörtern und die erarbeiteten Ergebnisse mittragen.

IV Umsetzung

Wichtig für diesen Prozessschritt ist ein Bewusstsein für die unterschedlichen Abläufe und Strukturen in den Organisationen. Der WIA-Prozess kann auch eine Chance bieten, neue Arbeitsweisen auszuprobieren. Neue und unbekannte Formate und Herangehensweisen unterstützen auch das «Lernen als Organisation».

Auf der Grundlage des Prozessschritts III werden die Massnahmen geplant und umgesetzt. Zentral ist dabei, dass bereits in der Massnahmendefinition die zentralen Schritte, die für die Umsetzung verantwortlichen Akteure und ein Zeitplan definiert werden. Gesteuert wird der Prozess von einem Gremium mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen und Organisationsebenen, z.B. der in der Projektphase I gebildeten Projektgruppe.

V Evaluation

Im letzten Schritt werden erstens die Zielerreichung und die umgesetzten Massnahmen evaluiert, zweitens Erkenntnisse aus dem bisherigen WIA gezogen und drittens das zukünftige Vorgehen definiert.

Zur Evaluation der Zielerreichung können folgende Fragen zielführend sein:

- Welche Ziele haben wir erreicht?
- Welche Faktoren haben die Umsetzung begünstigt?
- Welche Umsetzungen waren (noch) nicht erfolgreich?
- Wissen wir, warum sie nicht erfolgreich waren?
- Was könnten wir in Zukunft anders machen?

Folgende Leitfragen helfen zur Evaluation des WIA-Prozesses:

- Wurde der WIA von der ganzen Organisation mitgetragen?
- Welche Rolle hat die Leitungsebene eingenommen?
- Wie haben die Mitarbeitenden reagiert?
- Wie hat das Projektteam funktioniert?
- Welche Prozessschritte haben gut funktioniert, welche weniger?

Im dritten Schritt wird festgelegt, wie das Thema künftig weiterverfolgt wird und welche Kriterien zur Anwendung kommen, um den Start eines neuen WIA-Prozesszyklus zu bestimmen.

Teil 2
Toolbox

Die Toolbox unterstützt Sie dabei, das Klimaschutzpotenzial Ihrer Weiterbildungsinstitution zu erkennen und gezielt Massnahmen abzuleiten. Sie finden darin Anregungen zu zentralen Themen, passende Arbeitsmittel und gezielte Fragen, die zur vertieften Auseinandersetzung anregen.

Die Toolbox orientiert sich an den fünf klar strukturierten Prozessphasen (I Commitment, II Ist-Analyse, III Zieldefinition, IV Umsetzung und V Evaluation) des Whole Institution Approach (WIA) und baut auf den sechs Handlungsfeldern des WIA ((A) Strategie, Management und Steuerung, (B) Mitarbeitende und Personalentwicklung, (C) Bildungsinhalt und Bildungsprogramm, (D) Infrastruktur, Betrieb und Mobilität, (E) Netzwerke und Bildungslandschaft und (F) Kommunikation) auf. Damit begleitet Sie die Toolbox Schritt für Schritt auf dem Weg zu mehr Klimafreundlichkeit – spezifisch angepasst auf die Bedürfnisse Ihrer Institution.

Die Toolbox führt Sie systematisch durch die einzelnen Prozessphasen des Whole Institution Approach. Die darin enthaltenen Aufgaben bauen aufeinander auf. Es ist daher empfehlenswert, die Aufgaben in der vorgesehenen Reihenfolge zu bearbeiten.

I. PROZESSPHASE:

Commitment

Für einen erfolgreichen Wandel hin zu mehr Klimafreundlichkeit ist es entscheidend, dass die gesamte Organisation in den Prozess einbezogen wird und die relevanten Akteure Verantwortung übernehmen.

1 Diese Frage eruiert das Commitment in der Organisation zur Stärkung der Klimafreundlichkeit. Bewerten Sie bitte jede der folgenden Aussagen auf einer Skala von 1 bis 10 – wobei 1 «trifft gar nicht zu» und 10 «trifft voll und ganz zu» bedeutet.

LEITFRAGEN	1–10	BEMERKUNGEN
Die Leitungsebene der Institution ist am Thema Klimafreundlichkeit interessiert.	_____	
Das Commitment der Leitung für den Klima-Check ist vorhanden.	_____	
Die Leitungsebene ist bereit, Ressourcen für die Durchführung des Klima-Checks zu sprechen.	_____	
Die Mitarbeitenden sind am Thema Klimafreundlichkeit interessiert.	_____	
Das Commitment der Mitarbeitenden für den Klima-Check ist vorhanden.	_____	

Ist das Commitment auf Leitungsebene oder bei den Mitarbeitenden gering, ist eine institutionsinterne Klärung nötig, bevor der nächste Prozessschritt in Angriff genommen werden kann.

Bei geringem Commitment kann Aufgabe 2 als unterstützendes Instrument herangezogen werden. Die darin aufgeführten Anhaltspunkte dienen als Grundlage zur Entwicklung eines Argumentariums zur Förderung des Commitments.

2 Überlegen Sie sich für die folgenden Anhaltspunkte Argumente, die zur Stärkung des Commitments in Ihrer Organisation relevant sind.

ANHALTSPUNKTE	ARGUMENTE
Politische Notwendigkeit (z.B. SDGs, Marrakech Framework of Action)	
Wirtschaftlicher Nutzen	
Glaubwürdigkeit	
Attraktivität als Arbeitgeber	
Fördermittel	
Andere	

II. PROZESSPHASE

Ist-Analyse

In der Analysephase wird ermittelt, welche klimarelevanten Bereiche und Aktivitäten die grössten Handlungsspielräume und wirksamsten Hebel für Veränderungen bieten. Für jedes Handlungsfeld wird der aktuelle Stand in einer übersichtlichen Tabelle dargestellt. Diese Analyse dient als Grundlage für die weiteren Prozessphasen.

MANAGEMENT UND STEUERUNG

Der Whole Institution Approach (WIA) setzt das Engagement der gesamten Organisation voraus. Nachhaltigkeit soll sowohl strategisch verankert als auch im Alltag gelebt werden. Die Leitungsebene schafft dafür geeignete Rahmenbedingungen, etwa durch strukturelle Anpassungen und klare Verantwortlichkeiten.

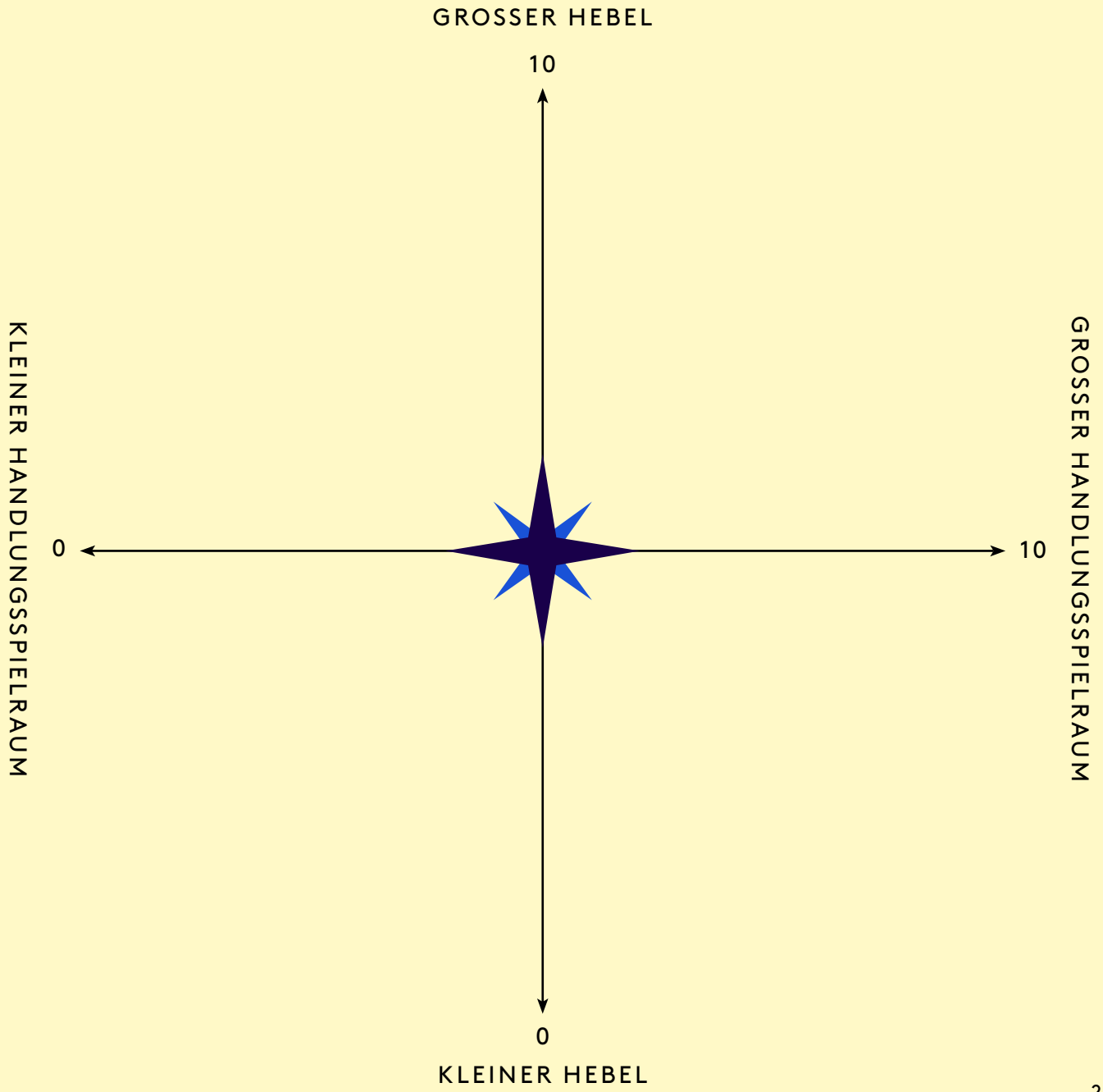
3 Überlegen Sie sich für Ihre Organisation, inwieweit die genannten Statements zutreffen und bewerten Sie den aktuellen **Status** (0 trifft überhaupt nicht zu und 10 trifft völlig zu). Überlegen sie darauf aufbauend, wie gross das **Hebelpotential*** (**HP**) zur Stärkung der Klimafreundlichkeit in Ihrer Institution ist und inwieweit Ihre Organisation **Handlungsspielraum**** (**HSR**) hat. Tragen Sie eine Zahl zwischen 0 und 10 ein (0 nicht vorhanden und 10 sehr gross). Übertragen Sie Ihre Einschätzungen danach in die vier Felder.

*Das Hebelpotential beschreibt den Einfluss eines Aspekts auf die Klimafreundlichkeit einer Institution.

**Der Handlungsspielraum definiert, in welchem Umfang Ihre Institution auf einen Aspekt Einfluss nehmen kann.

ÜBERBLICKSTABELLE: MANAGEMENT UND STEUERUNG

		STATUS	HP	HSR
1	Eine Vision für die Klimafreundlichkeit der Organisation ist vorhanden.	____	____	____
2	Klimaspezifische Punkte sind in der Strategie oder im Leitbild der Organisation erwähnt.	____	____	____
3	Strategische und operative Zuständigkeit für das Thema Klimaförderung ist definiert.	____	____	____
4	Das Thema Klima ist in den Qualitätssicherungsprozess integriert.	____	____	____
5	Finanzielle Ressourcen für den WIA-Prozess sind vorhanden.	____	____	____



II. PROZESSPHASE

Ist-Analyse

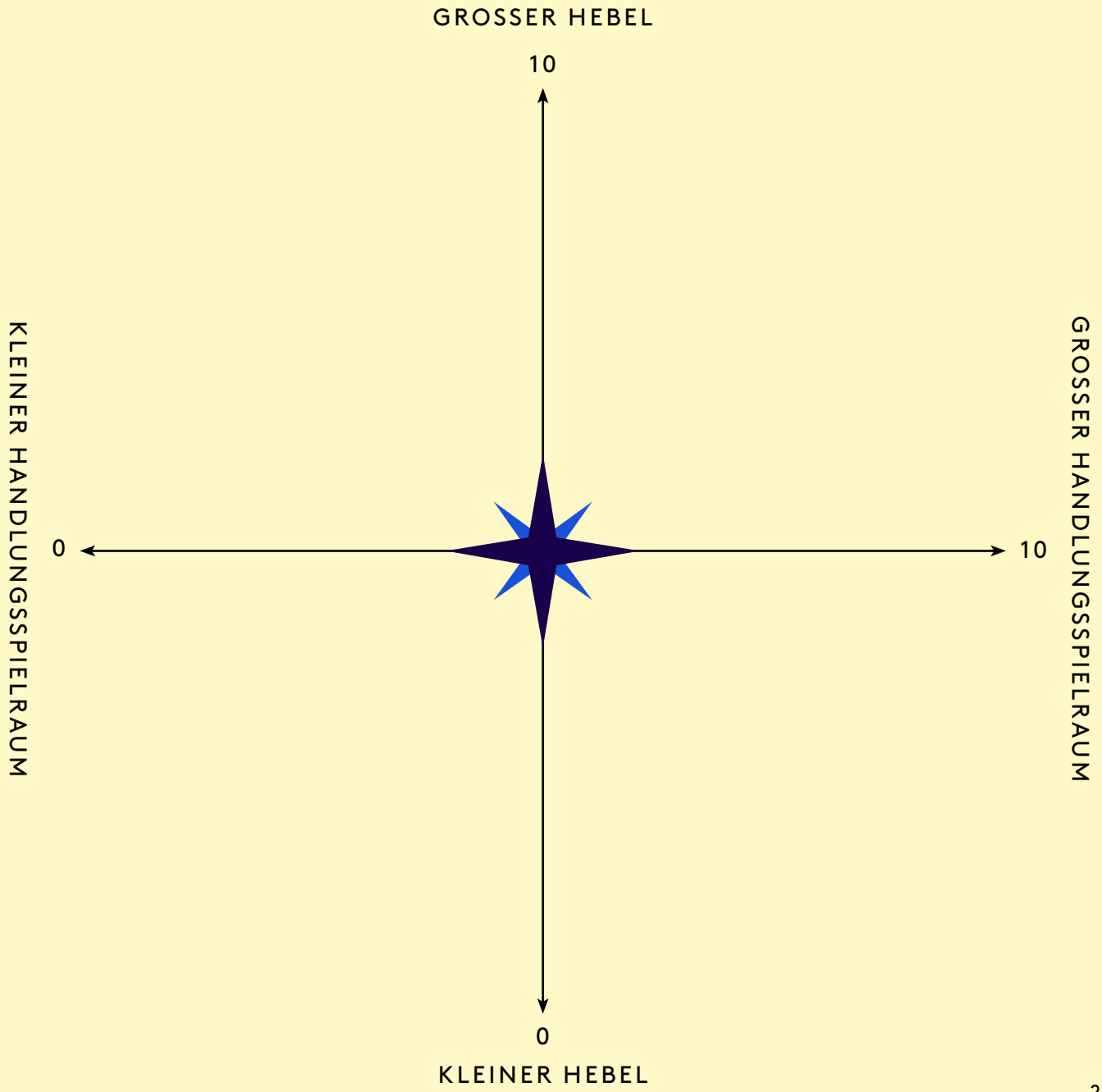
MITARBEITENDE UND PERSONALENTWICKLUNG

Im Whole Institution Approach sind Mitarbeitende und insbesondere Ausbildende zentrale Akteure, die durch kontinuierliche Qualifizierung, aktive Beteiligung und eine glaubwürdige Verbindung von Vermitteln und Handeln eine klimafreundliche Organisations- und Bildungskultur mitgestalten.

4 Überlegen Sie sich für Ihre Organisation, inwieweit die genannten Statements zutreffen und bewerten Sie den aktuellen **Status** (0 trifft überhaupt nicht zu und 10 trifft völlig zu). Überlegen sie darauf aufbauend, wie gross das **Hebelpotential** (**HP**) zur Stärkung der Klimafreundlichkeit in Ihrer Institution ist und inwieweit Ihre Organisation **Handlungsspielraum**** (**HSR**) hat. Tragen Sie eine Zahl zwischen 0 und 10 ein (0 nicht vorhanden und 10 sehr gross). Übertragen Sie Ihre Einschätzungen danach in die vier Felder.

ÜBERBLICKSTABELLE: MITARBEITENDE UND PERSONALENTWICKLUNG

		STATUS	HP	HSR
1	Nachhaltigkeit und Klima sind Teil der Organisationskultur.	____	____	____
2	Mitarbeitende werden bei klimarelevanten Entscheidungen aktiv miteinbezogen.	____	____	____
3	Alle Mitarbeitende haben Möglichkeiten, klimaspezifische Weiterbildungen zu absolvieren.	____	____	____
4	Die andragogische und didaktische Kompetenzentwicklung von Ausbildenden im Bereich Klima wird gefördert.	____	____	____



II. PROZESSPHASE

Ist-Analyse

INFRASTRUKTUR, BETRIEB, MOBILITÄT

Das Handlungsfeld Infrastruktur, Betrieb und Mobilität hat einen bedeutenden Einfluss auf die CO_2-Bilanz eines Unternehmens. Die CO_2-Bilanz stellt einen zentralen Schritt dar, um die Klimafreundlichkeit einer Organisation zu verbessern. Sie zeigt auf, welche Aktivitäten besonders emissionsintensiv sind, und macht damit die wichtigsten Ansatzpunkte für eine wirksame Emissionsreduktion sichtbar.

Typische Tätigkeitsfelder / Aktivitäten, die zu den Emissionen führen

Gebäude und Energie

- Gebäude und Energie
- Stromverbrauch durch Geräte
- Beleuchtung
- Heizung resp. Kühlung
- Gebäudeisolierung
- Lüftungssysteme
- Betrieb von Aufzügen und Rolltreppen
- Raumnutzung
- Unzureichende Wartung
- Nutzung fossiler Energieträger (z.B. Erdgas, Heizöl)

Verpflegung und Veranstaltungen

- Verpflegung am Standort
- Menu-Optionen
- Lagerung Lebensmittel
- Getränkeautomat
- Food-Waste
- Veranstaltungen
- Einweg-Material
- Fahrwege bei Lieferungen

Material und Abfall

- Anschaffungen (IT etc.)
- Abfallentsorgung
- Recyclingprozesse
- Abfallvermeidung
- Einsatz digitaler Alternativen zu gedruckten Materialien

Mobilität

- Arbeitsweg Mitarbeitende
- Anreise Teilnehmende
- Geschäftsreisen
- Eigene Fahrzeuge

II. PROZESSPHASE

Ist-Analyse

5 Erstellung und Analyse einer CO_2-Bilanz. Organisationen haben die Möglichkeit, mit einfachen Gratis-Versionen oder organisationsspezifischen CCFs (Corporate Carbon Footprints) zu rechnen.

INFRASTRUKTUR, BETRIEB, MOBILITÄT

Schritt 1
Wählen Sie einen der vorgeschlagenen CO_2-Rechner aus. Füllen Sie diesen für Ihre Organisation aus.

Gratis-Basic-Versionen

> STIFTUNG MYCLIMATE

> SME CLIMATE HUB

> UNFCCC CALCULATOR

> ECOCOCKPIT

Kostenpflichtige Dienstleistung

> STIFTUNG MYCLIMATE

> CLIMATEPARTNER

> CKW

> SWISS CLIMATE

Schritt 2
Übertragen Sie die Ergebnisse in die linke Spalte der untenstehenden Tabelle.

Schritt 3
Überlegen Sie sich, welche Aktivitäten für die konsolidierten Werte in den einzelnen Bereichen verantwortlich sind. Notieren Sie diese auf der rechten Seite der Tabelle. Zur Inspiration finden Sie auf der Seite 27 für jeden Bereich mögliche Beispiele.

JÄHRLICHER CO2-AUSSTOSS		FÜR DIE EMISSIONEN VERANTWORTLICHE AKTIVITÄTEN
TOTAL		
GEBÄUDEMANAGEMENT		
ENERGIE		
VERPFLEGUNG		
VERANSTALTUNGEN		
MATERIAL UND ABFALL		
MOBILITÄT		
ANDERE		
ANDERE		

II. PROZESSPHASE

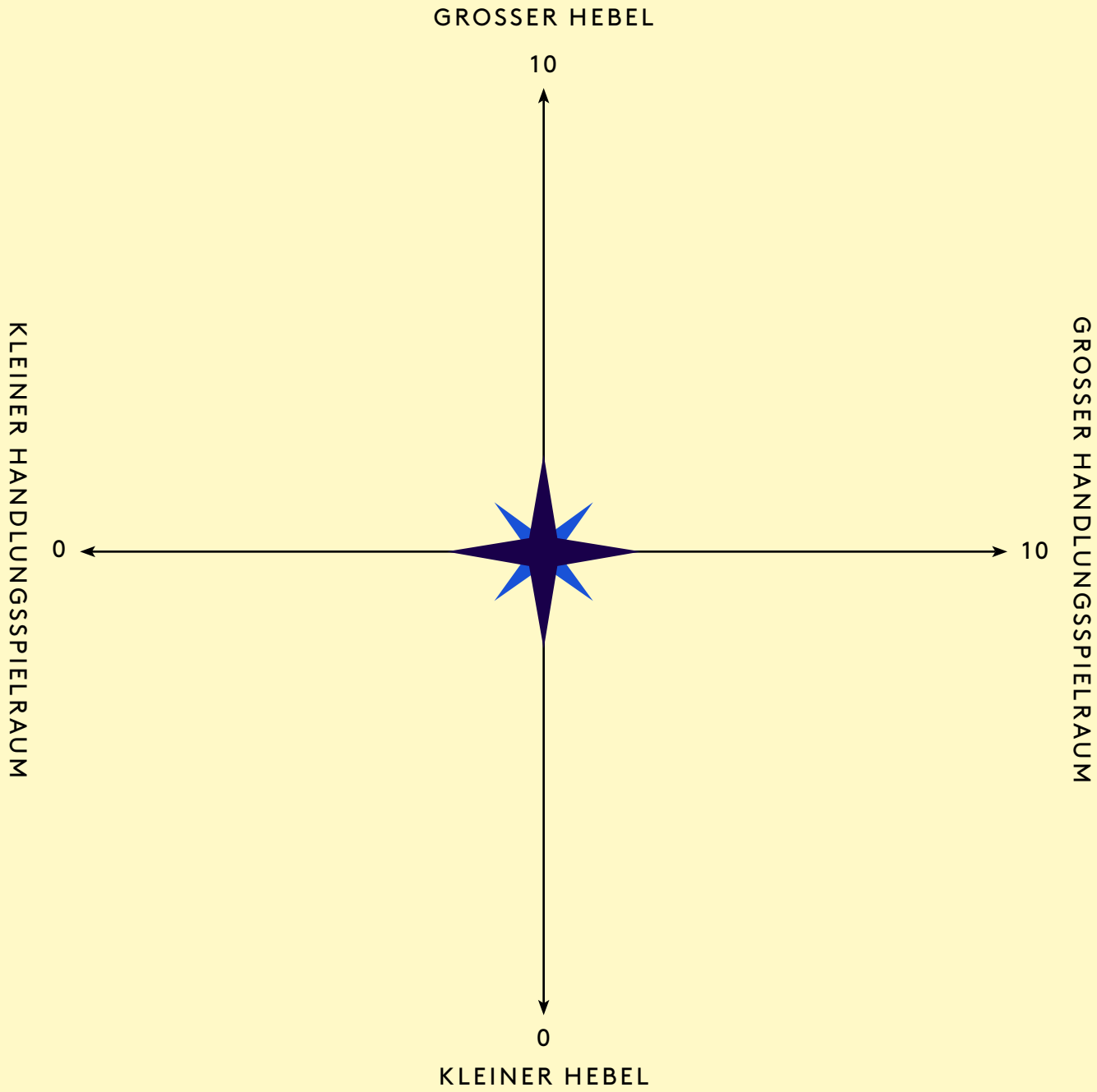
Ist-Analyse

INFRASTRUKTUR,
BETRIEB, MOBILITÄT

6 Überlegen Sie sich für Ihre Organisation, inwieweit die genannten Statements zutreffen und bewerten Sie den aktuellen **Status** (0 trifft überhaupt nicht zu und 10 trifft völlig zu). Überlegen sie darauf aufbauend, wie gross das **Hebelpotential** (**HP**) zur Stärkung der Klimafreundlichkeit in Ihrer Institution ist und inwieweit Ihre Organisation **Handlungsspielraum**** (**HSR**) hat. Tragen Sie eine Zahl zwischen 0 und 10 ein (0 nicht vorhanden und 10 sehr gross). Übertragen Sie Ihre Einschätzungen danach in die vier Felder.

ÜBERBLICKSTABELLE: INFRASTRUKTUR, BETRIEB, MOBILITÄT

		STATUS	HP	HSR
1	Das Gebäudemanagement ist ressourceneffizient.			
2	Die Energienutzung ist effizient.			
3	Es besteht ein klimafreundliches Material- und Abfallsystem.			
4	Klimafreundliche Mobilität wird gefördert.			
5	Die Durchführung von Veranstaltungen entspricht klimafreundlichen Kriterien.			
6	Verpflegung am Standort ist klimafreundlich.			



II. PROZESSPHASE

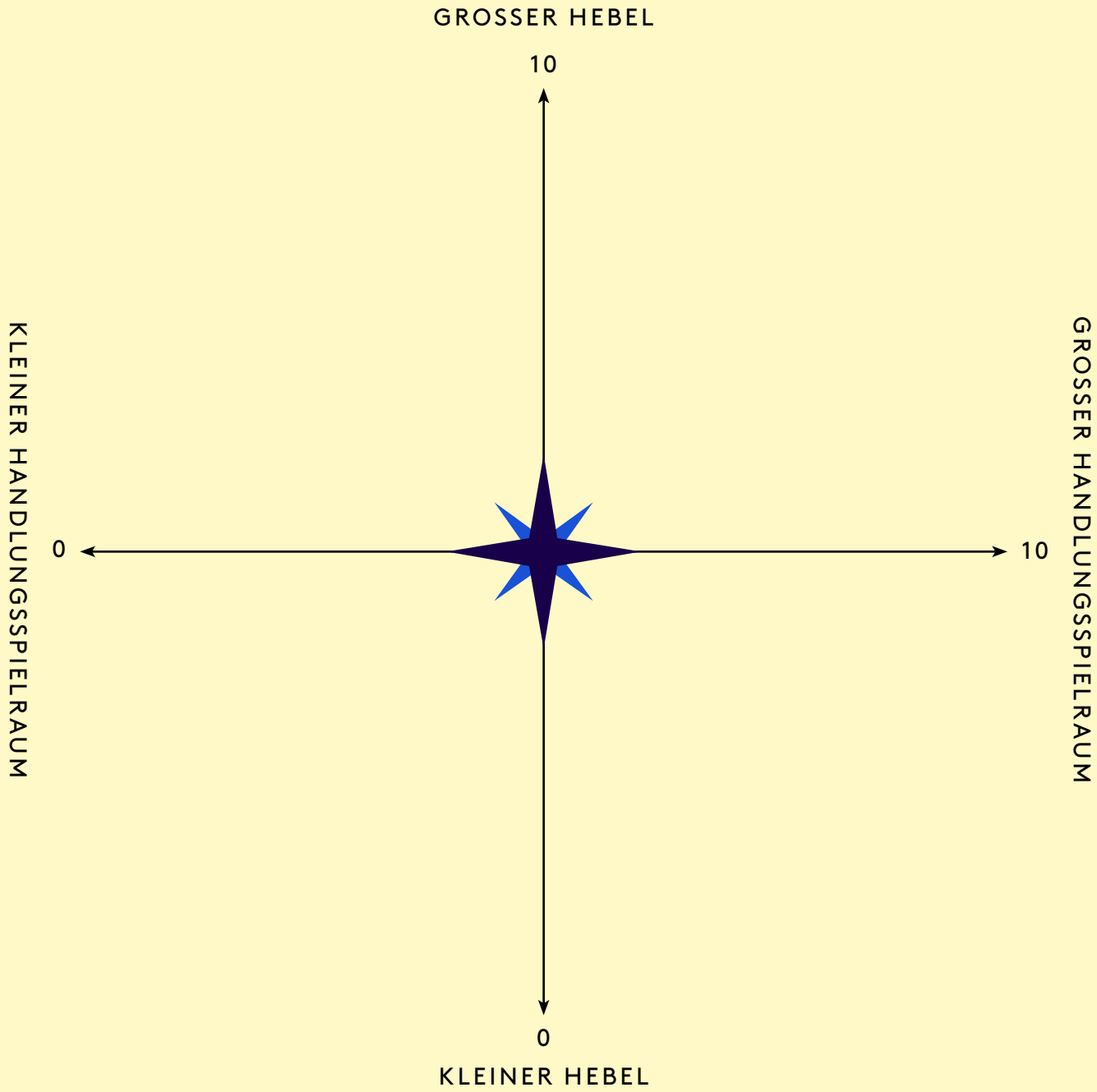
Ist-Analyse

BILDUNGSINHALT UND BILDUNGSPROGRAMM

Das Bildungsprogramm und die Bildungsinhalte spielen im Rahmen des Whole Institution Approachs (WIA) eine zentrale Rolle. Klima kann als Querschnittsthema in den Weiterbildungsangeboten verankert werden oder als spezifische Angebote aufgenommen werden. Gleichzeitig wirkt nach dem WIA auch das Verhalten und die Vorbildfunktion der Ausbildenden klimabildend.

7 Überlegen Sie sich für Ihre Organisation, inwieweit die genannten Statements zutreffen und bewerten Sie den aktuellen **Status** (0 trifft überhaupt nicht zu und 10 trifft völlig zu). Überlegen sie darauf aufbauend, wie gross das **Hebelpotential** (**HP**) zur Stärkung der Klimafreundlichkeit in Ihrer Institution ist und inwieweit Ihre Organisation **Handlungsspielraum**** (**HSR**) hat. Tragen Sie eine Zahl zwischen 0 und 10 ein (0 nicht vorhanden und 10 sehr gross). Übertragen Sie Ihre Einschätzungen danach in die vier Felder.

		STATUS	HP	HSR
1	Es werden in den Bildungsangeboten Methoden verwendet, die Klimakompetenzen fördern.	____	____	____
2	Klima wird als Querschnittsthema in verschiedenen Weiterbildungen aufgenommen.	____	____	____
3	Es gibt Klima-Module, die in Bildungsangebote integriert werden können.	____	____	____
4	Klimaspezifische Bildungsangebote werden angeboten.	____	____	____
5	Ausbildende übernehmen eine Vorbildfunktion in Bezug auf klimabewusstes Verhalten.	____	____	____



II. PROZESSPHASE

Ist-Analyse

NETZWERKE UND BILDUNGSLANDSCHAFT

Weiterbildungsorganisationen können durch ihre Netzwerke und ihre Rolle als Akteurinnen und Multiplikatorinnen massgeblich zur Stärkung der Rolle der Weiterbildung in der Nachhaltigkeit beitragen, indem sie klimarelevante Themen strategisch verankern und relevante Stakeholder in den WIA-Prozess einbinden.

Weiterbildungsteilnehmende

Mitarbeitende

Organisation/Administration, Kursleitende, Reinigungspersonal, ...

Organisationen der Arbeitswelt (OdA)

Beispiele für Stakeholder von Weiterbildungsorganisationen

II. PROZESSPHASE

Ist-Analyse

8 Ermitteln Sie alle relevanten internen und externen Stakeholder Ihrer Institution. Tragen Sie diese in die untenstehende Tabelle ein, um einen Überblick über die wichtigsten Akteure zu erhalten und deren möglichen Einfluss auf die Klimafreundlichkeit Ihrer Institution zu bewerten.

NETZWERKE UND BILDUNGSLANDSCHAFT

	WELCHEN EINFLUSS HAT DIESER STAKEHOLDER AUF DIE KLIMAFREUNDLICHKEIT IHRER ORGANISATION?
STAKEHOLDER a	STAKEHOLDER a
STAKEHOLDER b	STAKEHOLDER b
STAKEHOLDER c	STAKEHOLDER c
STAKEHOLDER d	STAKEHOLDER d
STAKEHOLDER e	STAKEHOLDER e

WO LIEGEN DIE POTENTIALE DIESES STAKEHOLDERS?

STAKEHOLDER a

STAKEHOLDER b

STAKEHOLDER c

STAKEHOLDER d

STAKEHOLDER e

WIE SOLL DIESER STAKEHOLDER EINGEBUNDEN WERDEN?

STAKEHOLDER a

STAKEHOLDER b

STAKEHOLDER c

STAKEHOLDER d

STAKEHOLDER e

II. PROZESSPHASE

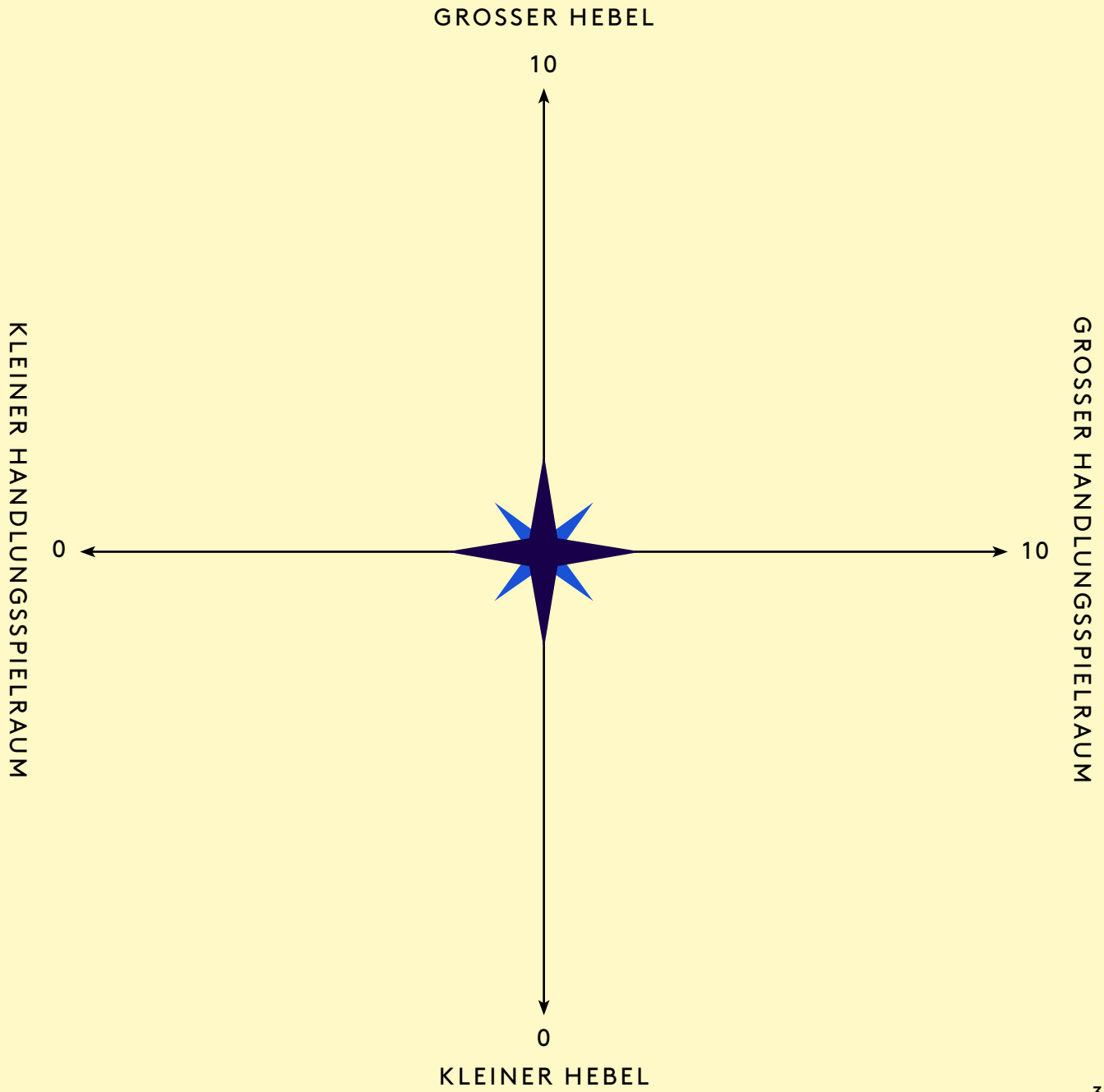
Ist-Analyse

NETZWERKE UND
BILDUNGSLANDSCHAFT

9 Überlegen Sie sich für Ihre Organisation, inwieweit die genannten Statements zutreffen und bewerten Sie den aktuellen **Status** (0 trifft überhaupt nicht zu und 10 trifft völlig zu). Überlegen sie darauf aufbauend, wie gross das **Hebelpotential** (**HP**) zur Stärkung der Klimafreundlichkeit in Ihrer Institution ist und inwieweit Ihre Organisation **Handlungsspielraum**** (**HSR**) hat. Tragen Sie eine Zahl zwischen 0 und 10 ein (0 nicht vorhanden und 10 sehr gross). Übertragen Sie Ihre Einschätzungen danach in die vier Felder.

ÜBERSICHTSTABELLE: NETZWERKE UND BILDUNGSLANDSCHAFT

		STATUS	HP	HSR
1	Stakeholder a _____	____	____	____
2	Stakeholder b _____	____	____	____
3	Stakeholder c _____	____	____	____
4	Stakeholder d _____	____	____	____
5	Stakeholder e _____	____	____	____
6	Vernetzung mit anderen Akteuren zur Stärkung der Rolle der Weiterbildung in klimaspezifischen Themen.	____	____	____



II. PROZESSPHASE

Ist-Analyse

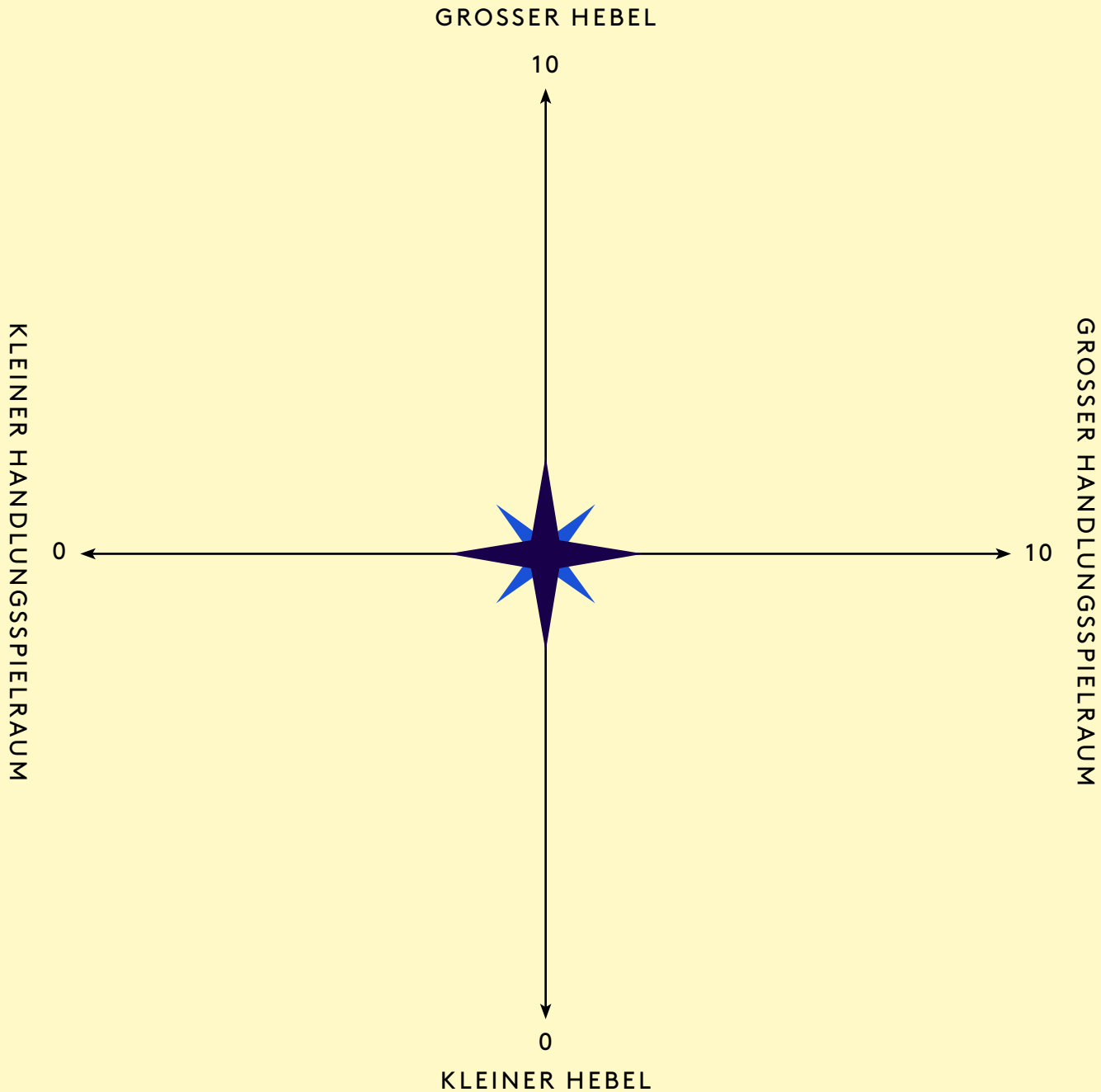
KOMMUNIKATION

Im Rahmen des WIA-Prozesses ist eine kontinuierliche, zielgerichtete Kommunikation nach innen und aussen zentral, um sowohl die Mitarbeitenden einzubinden als auch externe Stakeholder zum Handeln zu motivieren.

10 Überlegen Sie sich für Ihre Organisation, inwieweit die genannten Statements zutreffen und bewerten Sie den aktuellen **Status** (0 trifft überhaupt nicht zu und 10 trifft völlig zu). Überlegen sie darauf aufbauend, wie gross das **Hebelpotential** (**HP**) zur Stärkung der Klimafreundlichkeit in Ihrer Institution ist und inwieweit Ihre Organisation **Handlungsspielraum**** (**HSR**) hat. Tragen Sie eine Zahl zwischen 0 und 10 ein (0 nicht vorhanden und 10 sehr gross). Übertragen Sie Ihre Einschätzungen danach in die vier Felder.

ÜBERBLICKSTABELLE: KOMMUNIKATION

		STATUS	HP	HSR
1	Das Klimaengagement unserer Organisation wird nach innen kommuniziert.	____	____	____
2	Das Klimaengagement wird den Teilnehmenden kommuniziert.	____	____	____
3	Das Klimaengagement wird öffentlich kommuniziert.	____	____	____



III. PROZESSPHASE

Ziel- und Massnahmendefinition

In dieser Prozessphase werden auf der Grundlage der Ist-Analyse (Prozessphase II) Ziele und Massnahmen zur Förderung der Klimafreundlichkeit entwickelt.

11 **Schritt 1**
In der Prozessphase II haben Sie in den sechs Übersichtstabellen zu den einzelnen Handlungsfeldern Aspekte mit grossem Hebelpotential und grossem Handlungsspielraum definiert (Quartal oben rechts). Bei diesen Aspekten setzen wir an. Übertragen Sie diese Aspekte in die untenstehende Tabelle und überlegen Sie sich, welche Priorität Sie diesen Aspekten zur Förderung der Klimafreundlichkeit in Ihrer Institution zuschreiben.

HANDLUNGSFELDER	ASPEKTE MIT GROSSEM HEBELPOTENTIAL UND GROSSEM HANDLUNGSSPIELRAUM	PRIORITÄT
A MANAGEMENT UND STEUERUNG		
B MITARBEITENDE UND PERSONALENTWICKLUNG		
C BILDUNGSINHALT UND BILDUNGSPROGRAMM		
D INFRASTRUKTUR, BETRIEB UND MOBILITÄT		
E NETZWERKE UND BILDUNGSLANDSCHAFT		
F KOMMUNIKATION		

Schritt 2
Formulieren Sie für die Aspekte mit grossem Hebelpotential und grossem Handlungsspielraum und hoher Priorität konkrete Ziele. Nutzen Sie dazu die SMART-Kriterien.

SMART-Kriterien sind:

SPEZIFISCH
MESSBAR
AUSFÜHRBAR
REALISTISCH
TERMINIERT

Ein Beispiel für ein Ziel nach SMART-Kriterien ist: «Unsere Weiterbildungsinstitution möchte bis Ende 2025 klimafreundlicher werden, indem wir mindestens 50 % unserer Kurse online oder als hybride Formate anbieten.»

ZIELE

1. PRIORITÄT

2. PRIORITÄT

3. PRIORITÄT

4. PRIORITÄT

5. PRIORITÄT

6. PRIORITÄT

III. PROZESSPHASE

Ziel- und Massnahmendefinition

11

Schritt 3
Notieren Sie für jedes Ziel entsprechende Massnahmen. Zu einem Ziel können mehrere Massnahmen definiert werden. Zur Inspiration finden Sie auf Seite 46 einen Katalog mit möglichen Massnahmen und weiterführende Ressourcen.

Schritt 4
Priorisieren Sie diejenigen Massnahmen, die einen grossen Beitrag ans entsprechende Ziel leisten können.

	MASSNAHMEN	PRIORITÄT
1. ZIEL		
2. ZIEL		
3. ZIEL		

4.ZIEL

5.ZIEL

6.ZIEL

Mögliche Massnahmen für die einzelnen Handlungsfelder

MANAGEMENT UND STEUERUNG

- Entwicklung und Verankerung einer Klimastrategie in der Gesamtstrategie
- Integration von Klimazielen in die Jahresziele der Organisation
- Schulung des Managements zu Klima und Nachhaltigkeit
- Einführung eines internen Monitorings für Klimamassnahmen
- Transparente Berichterstattung zu Klimazielen und -massnahmen
- Einrichtung einer internen Arbeitsgruppe Klima
- Vermeidung von Papierdokumenten durch digitale Verwaltung
- Einbindung von Klimaaspekten in die Qualitätssicherung
- Einführung von Kriterien für klimafreundliches Verhalten am Arbeitsplatz
- Einführung eines Anreizsystems für klimafreundliches Verhalten
- Durchführung regelmässiger CO_2-Fussabdruck-Analysen der Institution
- Etablierung eines Klima-Budgets zur gezielten Finanzierung von Klimaschutzmassnahmen

MITARBEITENDE UND PERSONALENTWICKLUNG

- Schulungen zu Klima- und Nachhaltigkeitsthemen für alle Mitarbeitenden
- Klimakompetenz als Kriterium bei Neueinstellungen berücksichtigen
- Entwicklung eines Weiterbildungsplans mit Klimaschwerpunkt
- Förderung von umweltbewusstem Verhalten im Arbeitsalltag
- Integration von Nachhaltigkeit in das Onboarding neuer Mitarbeitender
- Teambildende Massnahmen mit Klimabezug (z.B. gemeinsames Urban Gardening)
- Förderung von internen Klimaprojekten
- Einführung eines Ideenmanagements für Klimaschutzmassnahmen
- Organisation klimafreundlicher Teamtage oder Retreats
- Weiterbildung für Ausbildende in der Vermittlung von Klimakompetenzen
- Mentoring-Programme für Ausbildende
- Einbindung von Nachhaltigkeitszielen in die jährlichen Mitarbeitendengespräche

WEITERE RESSOURCEN
Kompetenzen für Ausbildende:
Inner Development Goals
A rounder sense of purpose

BILDUNGSINHALT UND BILDUNGSPROGRAMM

- Integration von Klimawandel als Querschnittsthema in allen Kursen
- Entwicklung spezieller Bildungsangebote zu Klimaschutz
- Förderung von Projekten zur praktischen Umsetzung nachhaltiger Massnahmen
- Klimafokus in der Entwicklung von Lehrplänen und Curricula
- Nutzung partizipativer Lehrmethoden (z.B. Zukunftswerkstätten, Planspiele)
- Integration von Systemdenken und globaler Perspektive
- Förderung kritischer Reflexion zu Konsum, Wirtschaft und Lebensstil
- Entwicklung von Formaten zur aktiven Beteiligung der Teilnehmenden
- Vermittlung von Handlungsoptionen und Alltagsstrategien
- Entwicklung eines Moduls «Klimakompetenz» für alle Fachbereiche
- Erstellung und Einsatz von offenen Bildungsmaterialien zum Klimathema
- Durchführung von Klimaprojektwochen

WEITERE RESSOURCEN
Kompetenzraster für Teilnehmende:
UNESCO (2017)

INFRASTRUKTUR, BETRIEB, MOBILITÄT

- Umstieg auf erneuerbare Energiequellen
- Dämmung und energetische Sanierung von Gebäuden
- LED-Beleuchtung in allen Bereichen
- Einbau intelligenter Heizungs- und Lüftungssysteme
- Nutzung von Ökostrom
- Einführung eines papierlosen Büros
- Anschaffung energiesparender Geräte
- Einführung eines nachhaltigen Mobilitätskonzepts
- Bevorzugung regionaler und saisonaler Bio-Produkte in der Verpflegung
- Einführung eines Abfalltrennsystems
- Integration von Klimaschutzaspekten in Beschaffungsrichtlinien und -prozesse
- Massnahmen zur Reduktion von Lebensmittelverschwendung

NETZWERKE UND BILDUNGSLANDSCHAFT

- Kooperation mit Umwelt- und Klimaschutzorganisationen
- Austausch mit anderen Bildungseinrichtungen zu Best Practices
- Aufbau oder Mitarbeit in Nachhaltigkeitsnetzwerken
- Organisation von Netzwerktreffen und -konferenzen
- Aufbau eines Pools mit Experten und Expertinnen zu Klimathemen
- Initiierung von Gemeinschaftsprojekten mit Partnerinstitutionen
- Förderung internationaler Partnerschaften zum Thema Klimabildung
- Internationaler Wissenstransfer zu Nachhaltigkeitsthemen
- Wissenstransfer zu klimafreundlichen Strukturen ermöglichen
- Integration zivilgesellschaftlicher Gruppen in Bildungsprozesse
- Einbinden der Stakeholder in die Nachhaltigkeitsentscheidungen

KOMMUNIKATION

- Entwicklung einer Kommunikationsstrategie zu Klimathemen
- Regelmässige interne Newsletter mit Klimainhalten.
- Nutzung sozialer Medien zur Darstellung klimafreundlicher Initiativen
- Veröffentlichung eines jährlichen Nachhaltigkeitsberichts
- Kommunikation der Klimastrategie an alle Mitarbeitenden und Teilnehmenden
- Storytelling über Erfolge im Klimabereich
- Transparenz über CO_2-Fussabdruck der Institution
- Organisation öffentlicher Veranstaltungen zu Klima- und Nachhaltigkeitsthemen
- Erarbeitung eines FAQ zur klimagerechten Organisation
- Offene Kommunikation über Herausforderungen und Grenzen der Massnahmen
- Gestaltung partizipativer Kommunikationsformate (z.B. World Cafés)
- Integration der Klimakommunikation in das Leitbild und die Vision der Organisation

WEITERE RESSOURCEN

Klimafakten.de: Das Handbuch

IV. PROZESSPHASE

Umsetzung

Im vierten Schritt wird die Umsetzung der priorisierten Massnahmen konkret geplant und vorbereitet. Die folgende Vorlage dient als Hilfsmittel für die Umsetzung.

12 Füllen Sie die untenstehenden Vorlagen für die geplanten Massnahmen aus.

Titel der Massnahme

BESCHREIBUNG DER MASSNAHME

ZIELSETZUNG

Was soll erreicht werden? Ziele können qualitativ oder quantitativ sein, z.B. reduzierte t CO_2 eq; Einführung einer Strategie etc.

AKTIVITÄT

Beschreibung der Aktivitäten, die umgesetzt werden müssen, um die Massnahmen zu realisieren.

UMSETZUNGSZEITRAUM

Wann soll die Massnahme umgesetzt werden? In welchem Zeitraum?

ZUSTÄNDIGKEITEN

Wer ist verantwortlich für die Umsetzung? Wer muss in die Umsetzung miteinbezogen werden?

KOSTEN / AUFWAND UND FINANZIERUNG

Welche Kosten fallen an? Angaben zur Finanzierung: Wie werden die Kosten finanziert?

ABHÄNGIGKEITEN, SYNERGIEN UND ZIELKONFLIKTE

Gibt es Abhängigkeiten von anderen Massnahmen oder anderen Themen? Wie können Synergien genutzt und Zielkonflikte vermieden werden?

MONITORING

Definition der Indikatoren und des Ablaufs für das Monitoring der Wirkung der Massnahme: Welche Indikatoren können prüfen, ob die Zielsetzung erreicht wird? Wie ist das Monitoring gestaltet?

Titel der Massnahme

BESCHREIBUNG DER MASSNAHME

ZIELSETZUNG

Was soll erreicht werden? Ziele können qualitativ oder quantitativ sein, z.B. reduzierte t CO_2 eq; Einführung einer Strategie etc.

AKTIVITÄT

Beschreibung der Aktivitäten, die umgesetzt werden müssen, um die Massnahmen zu realisieren.

UMSETZUNGSZEITRAUM

Wann soll die Massnahme umgesetzt werden?
In welchem Zeitraum?

ZUSTÄNDIGKEITEN

Wer ist verantwortlich für die Umsetzung?
Wer muss in die Umsetzung miteinbezogen werden?

KOSTEN / AUFWAND UND FINANZIERUNG

Welche Kosten fallen an? Angaben zur Finanzierung:
Wie werden die Kosten finanziert?

ABHÄNGIGKEITEN, SYNERGIEN UND ZIELKONFLIKTE

Gibt es Abhängigkeiten von anderen Massnahmen oder anderen Themen? Wie können Synergien genutzt und Zielkonflikte vermieden werden?

MONITORING

Definition der Indikatoren und des Ablaufs für das Monitoring der Wirkung der Massnahme: Welche Indikatoren können prüfen, ob die Zielsetzung erreicht wird? Wie ist das Monitoring gestaltet?

Titel der Massnahme

BESCHREIBUNG DER MASSNAHME

ZIELSETZUNG

Was soll erreicht werden? Ziele können qualitativ oder quantitativ sein, z.B. reduzierte t CO_2 eq; Einführung einer Strategie etc.

AKTIVITÄT

Beschreibung der Aktivitäten, die umgesetzt werden müssen, um die Massnahmen zu realisieren.

UMSETZUNGSZEITRAUM

Wann soll die Massnahme umgesetzt werden?
In welchem Zeitraum?

ZUSTÄNDIGKEITEN

Wer ist verantwortlich für die Umsetzung?
Wer muss in die Umsetzung miteinbezogen werden?

KOSTEN / AUFWAND UND FINANZIERUNG

Welche Kosten fallen an? Angaben zur Finanzierung:
Wie werden die Kosten finanziert?

ABHÄNGIGKEITEN, SYNERGIEN UND ZIELKONFLIKTE

Gibt es Abhängigkeiten von anderen Massnahmen oder anderen Themen? Wie können Synergien genutzt und Zielkonflikte vermieden werden?

MONITORING

Definition der Indikatoren und des Ablaufs für das Monitoring der Wirkung der Massnahme: Welche Indikatoren können prüfen, ob die Zielsetzung erreicht wird? Wie ist das Monitoring gestaltet?

Titel der Massnahme

BESCHREIBUNG DER MASSNAHME

ZIELSETZUNG

Was soll erreicht werden? Ziele können qualitativ oder quantitativ sein, z.B. reduzierte t CO_2 eq; Einführung einer Strategie etc.

AKTIVITÄT

Beschreibung der Aktivitäten, die umgesetzt werden müssen, um die Massnahmen zu realisieren.

UMSETZUNGSZEITRAUM

Wann soll die Massnahme umgesetzt werden?
In welchem Zeitraum?

ZUSTÄNDIGKEITEN

Wer ist verantwortlich für die Umsetzung?
Wer muss in die Umsetzung miteinbezogen werden?

KOSTEN / AUFWAND UND FINANZIERUNG

Welche Kosten fallen an? Angaben zur Finanzierung:
Wie werden die Kosten finanziert?

ABHÄNGIGKEITEN, SYNERGIEN UND ZIELKONFLIKTE

Gibt es Abhängigkeiten von anderen Massnahmen oder anderen Themen? Wie können Synergien genutzt und Zielkonflikte vermieden werden?

MONITORING

Definition der Indikatoren und des Ablaufs für das Monitoring der Wirkung der Massnahme: Welche Indikatoren können prüfen, ob die Zielsetzung erreicht wird? Wie ist das Monitoring gestaltet?

Titel der Massnahme

BESCHREIBUNG DER MASSNAHME

ZIELSETZUNG

Was soll erreicht werden? Ziele können qualitativ oder quantitativ sein, z.B. reduzierte t CO_2 eq; Einführung einer Strategie etc.

AKTIVITÄT

Beschreibung der Aktivitäten, die umgesetzt werden müssen, um die Massnahmen zu realisieren.

UMSETZUNGSZEITRAUM

Wann soll die Massnahme umgesetzt werden?
In welchem Zeitraum?

ZUSTÄNDIGKEITEN

Wer ist verantwortlich für die Umsetzung?
Wer muss in die Umsetzung miteinbezogen werden?

KOSTEN / AUFWAND UND FINANZIERUNG

Welche Kosten fallen an? Angaben zur Finanzierung:
Wie werden die Kosten finanziert?

ABHÄNGIGKEITEN, SYNERGIEN UND ZIELKONFLIKTE

Gibt es Abhängigkeiten von anderen Massnahmen oder anderen Themen? Wie können Synergien genutzt und Zielkonflikte vermieden werden?

MONITORING

Definition der Indikatoren und des Ablaufs für das Monitoring der Wirkung der Massnahme: Welche Indikatoren können prüfen, ob die Zielsetzung erreicht wird? Wie ist das Monitoring gestaltet?

Titel der Massnahme

BESCHREIBUNG DER MASSNAHME

ZIELSETZUNG

Was soll erreicht werden? Ziele können qualitativ oder quantitativ sein, z.B. reduzierte t CO_2 eq; Einführung einer Strategie etc.

AKTIVITÄT

Beschreibung der Aktivitäten, die umgesetzt werden müssen, um die Massnahmen zu realisieren.

UMSETZUNGSZEITRAUM

Wann soll die Massnahme umgesetzt werden?
In welchem Zeitraum?

ZUSTÄNDIGKEITEN

Wer ist verantwortlich für die Umsetzung?
Wer muss in die Umsetzung miteinbezogen werden?

KOSTEN / AUFWAND UND FINANZIERUNG

Welche Kosten fallen an? Angaben zur Finanzierung:
Wie werden die Kosten finanziert?

ABHÄNGIGKEITEN, SYNERGIEN UND ZIELKONFLIKTE

Gibt es Abhängigkeiten von anderen Massnahmen oder anderen Themen? Wie können Synergien genutzt und Zielkonflikte vermieden werden?

MONITORING

Definition der Indikatoren und des Ablaufs für das Monitoring der Wirkung der Massnahme: Welche Indikatoren können prüfen, ob die Zielsetzung erreicht wird? Wie ist das Monitoring gestaltet?

V. PROZESSPHASE

Evaluation

Es ist wichtig, die Entwicklungen regelmässig – z.B. halbjährlich – zu evaluieren, damit nötiger Anpassungsbedarf rasch erkannt wird.

13 In der Prozessphase III haben Sie Ziele definiert. Übertragen Sie die definierten Ziele in diese Tabelle und evaluieren Sie, inwieweit Sie diese Ziele erreicht haben. Die Zielerreichung wird bewertet mit: «nicht erreicht», «teilweise erreicht», «erreicht».

	HANDLUNGSFELD	BEMERKUNGEN	ZIELERREICHUNG
1. ZIEL			
2. ZIEL			

3. ZIEL

4. ZIEL

5. ZIEL

6. ZIEL

14 Reflektieren Sie den Prozess des WIA und die Umsetzung in Ihrer Institution. Diese Reflexion kann als Grundlage für einen zukünftigen WIA-Prozess dienen. Überlegen Sie sich die folgenden Fragen und notieren Sie Ihre Überlegungen in die untenstehende Tabelle.

WIE GUT HAT DIE UMSETZUNG DES WIA INSGESAMT IN UNSERER INSTITUTION FUNKTIONIERT?

WURDE DER WIA VON DER LEITUNGSEBENE UNTERSTÜTZT?

HABEN DIE MITARBEITENDEN DEN WIA MITGETRAGEN?

WELCHE FAKTOREN HABEN DIE UMSETZUNG DES WIA BEGÜNSTIGT?

WELCHE FAKTOREN WAREN BEI DER UMSETZUNG DES WIA HINDERLICH?

FEHLT UNS EINE PERSPEKTIVE, UM DEN WIA ZIELFÜHREND UMZUSETZEN
(Z.B. LERNENDE, LEHRKRÄFTE ETC.)?

WELCHE ANPASSUNGEN IM KLIMABEREICH HAT DER WIA ERMÖGLICHT?

WIE MÖCHTEN WIR IN ZUKUNFT IM THEMENBEREICH KLIMA WEITERARBEITEN?

WAS KÖNNEN WIR IN ZUKUNFT ANDERS MACHEN?

LITERATUR

Baum Myriam, Hufnagl Julia, Mohr Sabine und Annen Silvia. 2024. Betriebliche Weiterbildungsorientierung und Nachhaltigkeitsengagement. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. Report (2024) 47:551–584.

DVV International. 2024. Guidebook sustainabALE. Bonn: DVV International.

Eberz Sarah. 2024. Schlüsselkompetenzen der Nachhaltigkeit für Führungspersonen in der Weiterbildung. Education permanente EP, (2):33–45.

Éducation21. 2024. Was ist BNE?. https://www.education21.ch/de/bne. Letzter Zugriff: 31.07.2024.

Éducation21. 2023. Themendossier Klima. https://education21.ch/de/themendossier/klima. Letzter Zugriff: 27.05.2025.

Holst Jorrit, Grund Julius und Brock Antje. 2024. Whole Institution Approach: measurable and highly effective in empowering learners and educators for sustainability. Sustainability Science (2024) 19:1359–1376.

Kminek Helge, Singer-Brodowski Mandy und Holz Verena (Hrsg.) 2024. Bildung für eine nachhaltige Entwicklung im Umbruch? Beiträge zur Theorieentwicklung angesichts ökologischer, gesellschaftlicher und individueller Umbrüche. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Singer-Brodowski Mandy. 2024. Das Innovationspotential nachhaltiger Entwicklung für die Weiterbildung. Präsentation an der Tagung der Pädagogischen Hochschule Zürich und dem Schweizerischen Verband für Weiterbildung. Zürich, 25.1.24.

Sprachkompass. 2021. Klimaerwärmung, die sprachliche Beruhigungspille. https://sprachkompass.ch/landschaft/klimawandel. Letzter Zugriff: 31.07.2024.

UNESCO (2017): Education for Sustainable Development Goals - Learning Objectives. Hamburg: UNESCO.

IMPRESSUM

AUTORIN
Marianne Müller, SVEB

MITARBEIT
Simon Zysset, WWF Schweiz

KORREKTORAT
Karin Büchler

FINANZIERUNG
Die Entwicklung des Klima-Checks wurde vom
Bundesamt für Umwelt BAFU finanziell unterstützt.

BIBLIOGRAFISCHE ANGABE
Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB (2025):
Klima-Check für Weiterbildungsinstitutionen. Zürich: SVEB.

GRAFIKDESIGN
Völlm + Walthert mit Maria Zimmermann, Zürich

Weitere Informationen:
alice.ch/de/themen/weiterbildung-nachhaltige-entwicklung/

Zürich, Juli 2025