



**ZUKUNFTS
WERKSTATT**

Die Energiewende mitgestalten

ENERGIZER

BEHIND THE SCENES

Das Booklet für Energiezukunft-Trainer:innen





Inhaltsverzeichnis



Teil 1 Einstieg

Ihr Wegbegleiter durch die Train-the-Trainer Schulung / 05

Ablauf der Train-the-Trainer Schulung / 06

Kernwerte hinter dem Train-the-Trainer Konzept / 08

Wie Sie von der Train-the-Trainer Schulung profitieren / 09



Teil 2
**Didaktische Konzepte für wirksames Lernen
in der Energiewirtschaft**

Ablauf der Zukunftswerkstatt / 12

Didaktik / 14

- Komplexes Lehr-Lern-Arrangement
- Lernprozessbegleitung

Methodik / 16

- Zukunftswerkstatt
- Design-Thinking

Spezifische Lernprozessbegleitung / 17

- Interaktiver Advance Organizer
- Tool-Trio (Energizer, ILIAS, Miro)
- Entwicklungsgespräche



Teil 3
**Wie angehende Trainer:innen die
Zukunftswerkstatt umsetzen**

Planung / 21

- Was sollte ich bei der Zeit- und Budgetplanung beachten?
- Wie mache ich die Zukunftswerkstatt in meiner Organisation bekannt?
- Wie gewinne ich angehende Energiezukunft-Designer:innen?
- Was sollte ich vor der Durchführung beachten?

Durchführung / 26

- Präsenz-Workshops
- Online-Workshops
- Entwicklungsgespräche

Bonusinformationen / 40

- Kollegial beratend die Trainingspraxis reflektieren
- Resilient mit potentiellen Widerständen umgehen

Impressum / 46



Teil 1

Einstieg





Ihr Wegbegleiter durch die Train-the-Trainer Schulung

Liebe Teilnehmenden,

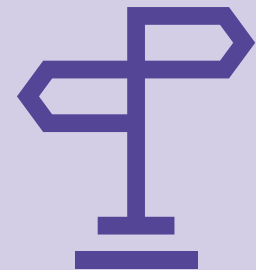
wir freuen uns, dass Sie sich entschieden haben, als Energiezukunft-Trainer:in eine Schlüsselrolle in Ihrem Unternehmen einzunehmen und die Energiewende intern und aktiv voranzutreiben. In der Train-the-Trainer Schulung erfahren Sie, wie Sie Mitarbeitende in Ihrem Unternehmen innerhalb von vier Monaten zu Energiezukunft-Designer:innen ausbilden.

Diese Train-the-Trainer Schulung basiert auf dem praxisnahen **Forschungsprojekt Inno-Lab BBEW** →. Es sollen aktuelle Erkenntnisse aus der Forschung direkt in die Unternehmenspraxis transferiert und dort etabliert werden, um einen zentralen Beitrag zur Beschleunigung der Energiewende zu leisten.

Durch Ihre Teilnahme an dieser Schulung legen Sie den Grundstein für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen.

Das vorliegende Booklet dient Ihnen als praktischer Wegweiser durch die Schulung. Von theoretischen Grundlagen bis hin zu Checklisten, Ablaufplänen und Good-Practice-Beispielen liefert Ihnen das Booklet alle relevanten Informationen – damit Sie die Weiterbildung *Zukunftswerkstatt: Die Energiewende mitgestalten* optimal vorbereiten und eigenständig mit Erfolg durchführen können.

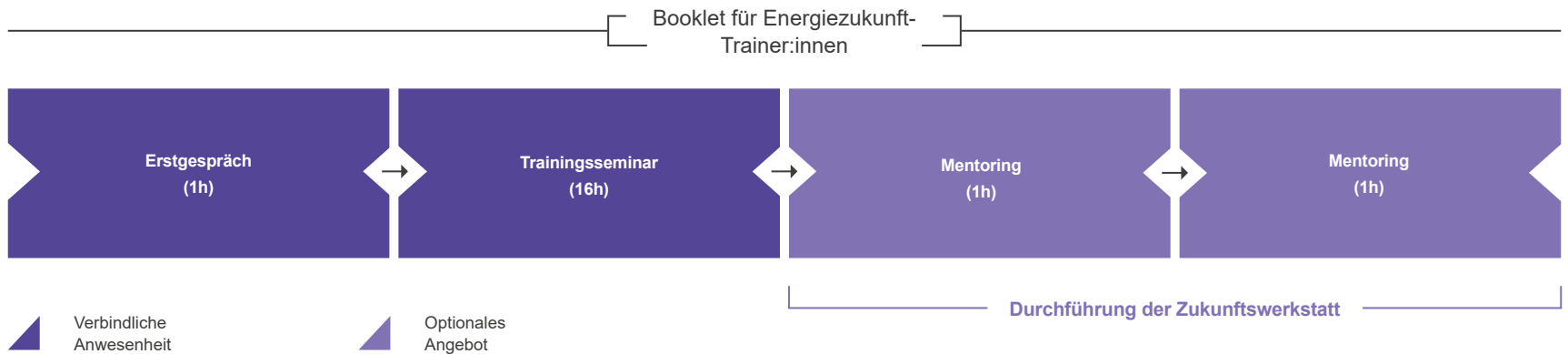
Wir wünschen Ihnen viel Freude dabei!





Ablauf der Train-the-Trainer Schulung

Der Ablauf der Train-the-Trainer Schulung ist in drei wesentliche Bestandteile unterteilt, die Sie optimal auf die Durchführung einer Zukunftswerkstatt vorbereiten und bei Bedarf währenddessen begleiten:





Erstgespräch

In einem individuellen Erstgespräch ermitteln wir mit Ihnen, wie Sie die Zukunftswerkstatt bedarfsorientiert in Ihrem Unternehmen umsetzen können, so dass Sie bereits erste organisationale Schritte in die Wege leiten können. Nach dem Trainingsseminar sind Sie bereit für die Durchführung der Zukunftswerkstatt. Hierbei unterstützen wir Sie mit optionalen Mentoringgesprächen.

Trainingsseminar

Im zweitägigen, digitalen Trainingsseminar „Didaktik Deep-Dive“ lernen Sie das didaktische Design der Zukunftswerkstatt kennen. Sie setzen sich mit den grundlegenden methodischen Konzepten auseinander, wie Blended Learning, Zukunftswerkstatt, Design Thinking und komplexe Lehr-Lern-Arrangements. Außerdem erhalten Sie Einblicke in die praktische Umsetzung dieser Konzepte durch den Einsatz von Tools wie der digitalen Lernplattform ILIAS, dem Kollaborationstool Miro, dem digitalen Kursbuch Energizer sowie dem Ablauf der Entwicklungsgespräche. Hier wird besonders der Fokus darauf gelegt, wie Sie Best-Practices anwenden, um Prozesssicherheit, Reflexions- und Transfermöglichkeiten für Ihre Teilnehmenden sicherzustellen. Das Trainingsseminar bereitet Sie umfassend darauf vor, die *Zukunftswerkstatt: Die Energiewende mitgestalten* zielgerichtet und bedarfsorientiert in Ihrem Unternehmen umzusetzen.

Mentoring-Gespräche

Im Rahmen von Mentoring-Gesprächen stehen wir für Sie mit umfangreichem Praxiswissen und Expertise zur Zukunftswerkstatt bereit, um Sie auch während der Durchführung entsprechend Ihrer Bedarfe zu unterstützen. Im Eins-zu-Eins-Setting reflektieren Sie Ihre praktischen Erfahrungen aus der unternehmensinternen Umsetzung der Zukunftswerkstatt. Zudem erhalten Sie hier die Gelegenheit, Ihr individualisiertes Konzept auszuwerten und Ihre eigene Workshop-Planung für zukünftige Durchführungen weiterzuentwickeln. Herausforderungen und Erfolgserlebnisse können ebenfalls Agendapunkte der Mentoringgespräche bilden.

Durch die Teilnahme an der Train-the-Trainer Schulung werden Sie befähigt, die Zukunftswerkstatt eigenständig **vorzubereiten**, **durchzuführen** und **auszuwerten**, um Ihr Unternehmen und die Energiewende entscheidend voranzubringen.



Kernwerte hinter dem Train-the-Trainer Konzept

„Wo sonst trifft man auf die Akteure der Energiewende, wo man sich frei miteinander unterhalten kann, indem man alle Themen auf den Tisch bringt und sich auf persönlicher Ebene vernetzt und sich dann gemeinsam weiterentwickeln kann?“ – Teilnehmendenstimme



„Im Austausch mit den Teilnehmenden habe ich festgestellt, dass viele genau mit den gleichen Themen und Problemstellungen kämpfen. Es stehen viele offene Fragen im Raum und man bekommt den Eindruck – wir müssen endlich was machen!“ – Teilnehmendenstimme



VISION

Mit unserer Vision blicken wir in die Zukunft und definieren, welche Welt wir gestalten möchten.

2030 gilt die Train-the-Trainer-Schulung zur Zukunftswerkstatt als zentrale Personalentwicklungsmaßnahme in der Energiebranche, um alle Mitarbeitenden erfolgreich für die Herausforderungen der Energiewende zu qualifizieren.

MISSION

Die Mission beschreibt, wie wir dieses Ziel erreichen wollen und gibt unserem Handeln Struktur und Ausrichtung.

Dazu vermitteln erfahrene Trainer:innen methodisch-didaktisches Know-how und Good-Practices zur Zukunftswerkstatt.

PURPOSE

Der Purpose ist unser „Warum“ – der tiefere Sinn und Antrieb hinter allem, was wir tun.

Mit der Train-the-Trainer-Schulung bilden wir Personalentwickler:innen zu Energiezukunft-Trainer:innen weiter, damit sie die Zukunftswerkstatt eigenständig in ihrer Organisation umsetzen und die Energiewende nachhaltig mitgestalten können.



Wie Sie von der Train-the-Trainer Schulung profitieren

Die Energiewende ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit – und Sie können sie aktiv mitgestalten. Als Personalentwickler:in erhalten Sie durch die Train-the-Trainer Schulung (TTS) nicht nur aktuelles, praxisnahes und fundiertes Wissen, sondern auch die Möglichkeit, mit diesem wertvollen Know-how Mitarbeitende in Ihrer Organisation zu qualifizieren.

Die Schulungsmaterialien bieten Ihnen praxisnahe Einblicke und flexible Gestaltungsräume, um Ihre Workshops auf die spezifischen Bedürfnisse Ihrer Organisation zuzuschneiden. So fördern Sie nicht nur Ihre eigene berufliche und persönliche Weiterentwicklung, sondern auch die Ihrer Mitarbeitenden – und leisten einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Energiewende. Damit schärfen Sie Ihr berufliches Profil und entwickeln sich als Personalentwickler:in in einer dynamischen Branche weiter.

„Das Konzept überzeugt: die Pflichttermine geben Struktur, ein Eigenanteil wird erwartet und der sorgt wiederum dafür, dass man Inhalte versteht und nachhaltig Wissen verankert. Der Gruppenaustausch und die kurzen Präsentationseinheiten spornen mehr an, auch mit Unterstützung zu lernen.“ – Teilnehmendenstimme



Ihre Vorteile auf einen Blick:

- ★ Sie begleiten Mitarbeitende in Ihrer Organisation gezielt bei ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung.
- ★ Sie vermitteln zukunftsrelevante Softskills zu den sieben Handlungsfeldern der Energiewende.
- ★ Sie unterstützen die Energiewende aktiv mit innovativen Weiterbildungsformaten wie der Zukunftswerkstatt.
- ★ Sie erweitern Ihr energiewirtschaftliches Fachwissen.
- ★ Sie stärken Ihre didaktischen und methodischen Fähigkeiten.
- ★ Sie positionieren sich als Expert:in für die Energiewende und schärfen Ihr berufliches Profil.



Teil 2

Didaktische Konzepte für wirksames Lernen in der Energiewirtschaft



Ganzheitliches Lernen

Nachfolgend lernen Sie verschiedene Konzepte und Methoden kennen, die im Weiterbildungsformat *Zukunftswerkstatt: Die Energiewende mitgestalten* zu finden sind. Im Verlauf hat sich gezeigt, dass für die erfolgreiche Durchführung der Zukunftswerkstatt die **Gestaltungskriterien Prozesssicherheit, Reflexionsmöglichkeit und Praxistransfer** von besonderer Bedeutung sind.

Die zentralen Alleinstellungsmerkmale des Weiterbildungskonzepts liegen in der Verknüpfung von wissenschaftlicher Fundierung, praxisnahen Herausforderungen und der Förderung von Innovations- und Problemlösungskompetenzen der Teilnehmenden. Alle Inhalte und Methoden basieren auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und sind eng auf die praktischen Anforderungen im beruflichen Alltag abgestimmt.

Die Zukunftswerkstatt: Die Energiewende mitgestalten erfolgt im Blended-Learning-Format und kombiniert synchrones und asynchrones Lernen und Arbeiten. Dieser flexible Lernansatz ermöglicht den Teilnehmenden im eigenen Tempo zu lernen, während gleichzeitig der Austausch untereinander in synchronen Workshops gefördert wird.





Ablauf der Zukunftswerkstatt

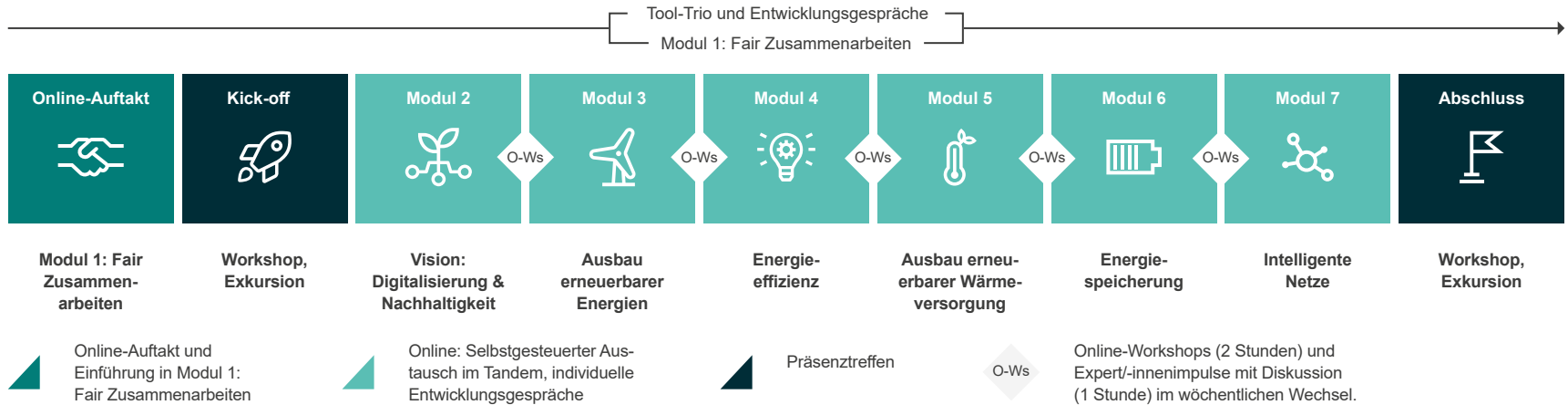
Die Zukunftswerkstatt beginnt mit einem Online-Auftakt, bei dem das erste Modul „Fair Zusammenarbeiten“ sowie das **digitale Tool-Trio** vorgestellt und erprobt werden. Dazu gehört (1) die **Lernplattform ILIAS**, (2) die **Kollaborationsplattform Miro** und (3) das **Lernbegleitbuch Energizer**. Diese werden ausführlich auf S. 18 beschrieben.

Das erste Modul begleitet die Teilnehmenden während der gesamten vier Monate, da für eine erfolgreiche Energiewende die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren von entscheidender Bedeutung ist. Um den individuellen Lernprozess der Teilnehmenden weiter zu vertiefen, wird der Prozess durch eine **Lernprozessbegleitung** ergänzt, die zusätzlich in Form von drei individuellen **Entwicklungsgesprächen** stattfindet: das Kennenlerngespräch (KLG) vor dem ersten Online-Workshop, das Entwicklungsgespräch (EG) während Modul 5 und das Abschlussgespräch nach dem Abschluss-Workshop.

Während des zweitägigen Kick-off-Workshop in Präsenz durchlaufen die Teilnehmenden einen kompletten **Design-Thinking**-Prozess und entwickeln auf Basis ihres aktuellen Wissens erste innovative Lösungen für die komplexe Problemstellung zur Zukunftsstadt „Utopia“. Unterstützt wird dieser Prozess durch eine praxisnahe Exkursion zu aktuellen, energiewirtschaftlichen Projekten (z. B. Besichtigung einer Windkraftanlage).

Nach dem Kick-off-Workshop bearbeiten die Teilnehmenden schrittweise die **Module** zu relevanten Themenfeldern der Energiewende (Modul 2: Digitalisierung und Nachhaltigkeit, Modul 3: Ausbau erneuerbarer Energien, Modul 4: Energieeffizienz, Modul 5: Ausbau erneuerbarer Wärmeversorgung, Modul 6: Energiespeicherung und Modul 7: Intelligente Netze). Die jeweiligen Inhalte werden in einem Wechsel zwischen **asynchronem Selbststudium** in Einzel- und Tandemarbeit und **synchronen Online-Workshops** vermittelt, in denen die Teilnehmenden wöchentlich ihre Ergebnisse und Erkenntnisse mit der Gruppe reflektieren oder durch den Austausch mit Expert:innen neue Perspektiven und Fachwissen gewinnen.

Der abschließende zweitägige Abschluss-Workshop in Präsenz bringt die Teilnehmenden erneut zusammen, um das neu erworbene Wissen auf die ursprüngliche Problemstellung anzuwenden und innovative Lösungen mithilfe des **Design-Thinking**-Ansatzes zu entwickeln.



Eine klare Einführung in den Ablauf der Weiterbildung und die verwendeten Arbeitsmittel (das Tool-Trio) sorgen dafür, dass sich die Teilnehmenden über den Verlauf der Weiterbildung hinweg sicher und orientiert fühlen. Im Online-Workshop wird empfohlen, den Fortschritt regelmäßig zu visualisieren und die bereits erreichten Lernziele zu verdeutlichen. Ebenso trägt eine kontinuierliche Erwartungsabfrage zu Beginn oder während der (Online-)Workshops zur psychologischen Sicherheit innerhalb der Gruppe bei.

Reflexionsmöglichkeiten können durch verschiedene Austauschformate, wie Tandem- und Gruppenarbeit oder im Plenum, realisiert werden. Diese werden durch gezielte Fragen begleitet, die den Lernprozess vertiefen. Dabei ist es ebenso hilfreich, den Wissenszuwachs regelmäßig zu visualisieren, um den Fortschritt und die Lerninhalte zu reflektieren.

Für den Praxistransfer ist es wichtig, arbeitsweltliche Fragestellungen zu integrieren, damit die Teilnehmenden das Wissen direkt in ihrem beruflichen Kontext anwenden können.



Didaktik

Komplexes Lehr-Lern-Arrangement

Die Basis des methodisch-didaktischen Konzepts ist das komplexe Lehr-Lern-Arrangement, welches bereits seit den 1990er-Jahren in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik genutzt wird. Dabei werden Lernprozesse durch realitätsnahe Problemstellungen gefördert und der Transfer in die Arbeitswelt erleichtert. Auch in der Personalentwicklung spielen sie eine zunehmend wichtige Rolle, denn lineares Denken genügt heute nicht mehr, um den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden. Daher wird das vernetzte Denken zum zentralen Lernziel, damit Teilnehmende in der Lage sind, flexibel und innovativ zu agieren. Teilnehmende werden darin unterstützt, ihre Denkprozesse zu erweitern und verschiedene Wissensbereiche miteinander zu verknüpfen. Dabei sind folgende Prinzipien entscheidend:

- ▶ **klar definierte Lernziele,**
- ▶ **authentische Problemstellungen,**
- ▶ **Aufgabenstellungen mit dem Ziel, Probleme aktiv zu analysieren,**
- ▶ **Vorwissen der Teilnehmenden berücksichtigen,**
- ▶ **vielfältiges, praxisnahes Datenmaterial.**

Das Konzept der *Zukunftswerkstatt: Die Energiewende mitgestalten* greift diese Prinzipien auf. Jedes Modul folgt klar definierten Lernzielen. Dafür bearbeiten die Teilnehmenden praxisnahe Problemstellungen, die auf realen Szenarien basieren. Vorabumfragen ermitteln das Vorwissen, um Lernziele und Inhalte gezielt anzupassen. QR-Codes und digital verlinkte Materialien erleichtern die Navigation durch die Inhalte. Zusammengefasst sind komplexe Lehr-Lern-Arrangements hervorragend geeignet, um die Kompetenzen und Problemlösungsfähigkeiten von Mitarbeitenden in dynamischen Branchen zu stärken. Für Personalentwickler:innen bieten sie eine praxisnahe Methode, die sowohl den Lernfortschritt als auch die Problemlösekompetenz und Innovationsfähigkeit fördert.



Lernprozessbegleitung

Aufgrund der Komplexität des Themenfeldes sowie der Verschränkung verschiedener, didaktischer Konzepte, ist die Begleitung des Lernprozesses in der Zukunftswerkstatt entscheidend, um Teilnehmende auf ihrem individuellen Lernweg zu unterstützen und zu motivieren. Insbesondere das entdeckende, erfahrungsgeleitete und selbstgesteuerte Lernen steht dabei im Mittelpunkt. Um eine teilnehmendenorientierte Lernprozessbegleitung sicherzustellen, kommen daher zwei zentrale Elemente zum Einsatz:

► Individuelle Begleitung durch Entwicklungsgespräche

Die Teilnehmenden werden kontinuierlich begleitet, um individuelle Lernwege zu konstruieren und -fortschritte zu reflektieren. Dies erfolgt im Rahmen von Entwicklungsgesprächen, welche mithilfe halbstrukturierter Leitfäden durchgeführt werden. Bei den Gesprächen stehen individuelle Stärken und Lernbedarfe der Teilnehmenden im Vordergrund. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Rolle der Lernprozessbegleiter:innen, die den Lernprozess durch Empathie, Offenheit und Feedback unterstützen. Eine ressourcen- und lösungsorientierte Haltung fördert dabei die Eigenverantwortung und aktive Mitarbeit der Teilnehmenden am Lernprozess.

► Selbstgesteuertes Lernen durch den digitalen Energizer

Dieses Lernbegleitbuch enthält eine komplexe, realitätsnahe Problemstellung, die die Teilnehmenden in modulspezifischen Teilproblemstellungen mit entsprechenden Teilaufgaben eigenständig in Einzel- und Tandemarbeit bearbeiten. Es unterstützt sie außerdem dabei, ihren Lernprozess zu strukturieren, indem die Zukunftswerkstatt umfangreich erläutert wird und mithilfe motivierender Fragen zur individuellen Reflexion anregt.





Methodik

Zukunftswerkstatt

Die Zukunftswerkstatt ist ein Konzept zur Förderung von **Problemlösungs- und Innovationskompetenzen**. In einer „werkstattlichen“ Lernumgebung stehen reale Herausforderungen im Fokus, für die es in der Praxis noch keine Lösungen gibt. Diese Methode basiert auf der Überzeugung, dass Menschen aktiv in die Gestaltung ihrer beruflichen und gesellschaftlichen Zukunft eingebunden werden müssen, insbesondere in Zeiten großer Herausforderungen wie der Energie- und Klimakrise. Durch kreative Auseinandersetzung und Zusammenarbeit entstehen dabei innovative Lösungsansätze. Die Zukunftswerkstatt fördert vor allem das **visionäre Denken** und die Fähigkeit, Zukunftsentwürfe zu gestalten. Sie konzentriert sich nicht auf die sofortige Lösung der identifizierten Probleme, sondern legt den Grundstein für die Entwicklung von Innovationskompetenzen.

Design Thinking

Um den kreativen Lernprozess in der Zukunftswerkstatt zu unterstützen, wird die Methode der Zukunftswerkstatt mit Design Thinking kombiniert und in den Präsenz-Workshops eingesetzt. Dadurch werden die Teilnehmenden gefordert, innovative Lösungsansätze in **praxisnahe Maßnahmen** umzusetzen. Design Thinking stammt ursprünglich aus dem Produktdesign und hat sich mittlerweile als kreative Problemlösungsmethode in vielen Bereichen etabliert. Ein zentrales Element für den Erfolg ist die **interdisziplinäre Zusammenarbeit**. Infolgedessen ist es möglich, auf unterschiedliche Perspektiven zurückzugreifen und in die

Lösungsansätze einfließen zu lassen. Dies erfolgt in iterativen Prozessen, in denen sie in interdisziplinären Teams erste Lösungen entwickeln und Prototypen erstellen, die mit Expert:innen aus der Praxis diskutiert werden. Der **iterative Ansatz** ist besonders geeignet, um innovative Lösungen für komplexe Herausforderungen zu entwickeln, für die es noch keine Standardlösungen gibt.

Design Thinking gliedert sich in **sechs Phasen**, die strukturiert nacheinander durchlaufen werden, wobei iterative Rückschritte jederzeit möglich sind:

Verstehen: In dieser Phase wird die Problemstellung zur Zukunftsstadt „Utopia“ umfassend analysiert, indem alle relevanten Bedingungen und Einflussfaktoren erfasst werden. Das Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis zu schaffen.

Beobachten: Mithilfe von Exkursionen werden tiefere Einblicke in das Themenfeld ermöglicht. Durch Befragungen und Beobachtungen wird ein besseres Problemverständnis erzeugt.

Synthese: Die gesammelten Informationen werden im Team gebündelt, um ein gemeinsames Verständnis der Problemstellung zu entwickeln. Mithilfe von Visualisierungstools, wie dem Business Model Canvas, werden die Daten strukturiert. Am Ende wird eine zentrale Fragestellung formuliert, die als Ausgangspunkt für die Ideengenerierung dient.

Ideengenerierung: Kreative Methoden helfen dabei, erste Ideen zu sammeln und zu visualisieren.

Prototyping: In dieser Phase werden Prototypen erstellt, beispielsweise aus Lego-Bausteinen. Sie dienen nicht nur zur Validierung, sondern auch zur Inspiration und Weiterentwicklung im iterativen Prozess.

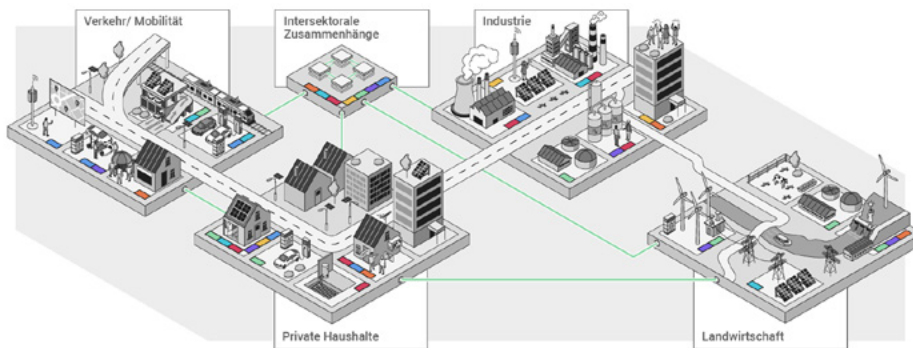
Testen: Die Prototypen werden mithilfe von Expert:innen getestet und evaluiert. Der Austausch ermöglicht es, Ideen weiter zu verfeinern oder alternative Ansätze zu entwickeln. Ziel ist es, durch diese Rückkopplung ein tiefes Lösungsverständnis zu erlangen.

Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick über die spezifischen Bestandteile, die den individuellen Lernprozess der Teilnehmenden in verschiedenen Phasen unterstützt und fördert.

Interaktiver Advance Organizer

Der digitale, interaktive *Advance Organizer* stellt für die Teilnehmenden einen strukturierten **Wegweiser** über die Module 1–7 der Weiterbildung dar. Er erleichtert das **Einordnen und Vernetzen** der Inhalte in den Gesamtkontext der Energiewende mit dem Fokus auf die Bereiche Verkehr/Mobilität, Industrie, private Haushalte und Landwirtschaft.

Durch das Klicken auf die verschiedenen Module in der unteren Leiste tauchen deren Schwerpunkte in Form von Icons visuell in der Grafik auf. Darüber hinaus ist es möglich, einen Audiokommentar zu jedem Modul sowie zu Beginn und zum Ende der Weiterbildung anzuhören.



Per Link abrufbar:



<https://home.ph-freiburg.de/interaktiveGrafikEnergiewende/>

Start	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	Ziel
	Fair Zusammenarbeiten	Digitalisierung und Nachhaltigkeit	Ausbau erneuerbarer Energien	Energieeffizienz	Ausbau erneuerbarer Wärmeversorgung	Energiespeicherung	Intelligente Netze	



Tool-Trio (Energizer, ILIAS, Miro)

Das **Tool-Trio** bietet eine praxisnahe und strukturierte Unterstützung im Lernprozess und besteht aus drei zentralen, digitalen Tools:

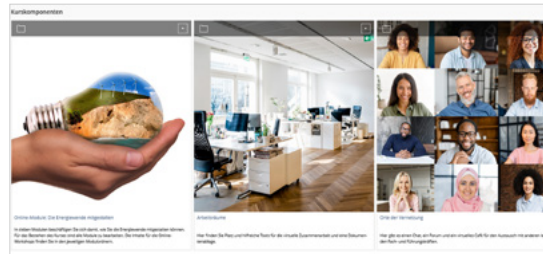
Kursbuch Energizer

Das Kursbuch Energizer führt die Teilnehmenden in die Handhabung der Weiterbildung ein und enthält Verlinkungen zur Lernplattform ILIAS und dem Advance Organizer. Darüber hinaus ist es in die Module 1–7 unterteilt, die jeweils eine modulspezifische Problemstellung beinhalten. Zu Beginn jedes Moduls aktivieren die Teilnehmenden durch Reflexionsfragen ihr Vorwissen und lösen anschließend die Aufgaben individuell oder in Tandems, um unterschiedliche Perspektiven kennenzulernen und ihre Problemlösungskompetenz zu erweitern. Im Anschluss bekommen Sie erneut die Möglichkeit, durch Reflexionsfragen ihren Wissenszuwachs zu überprüfen und auf berufliche Kontexte zu übertragen.



Lernplattform ILIAS

Auf der Lernplattform ILIAS stehen digitale Wissensbibliotheken zur Verfügung, die modulspezifische Fachinformationen enthalten. Die Bibliotheken sind mit verschiedenen Medien bestückt (u. a. Podcasts, Videos, Texte oder weiterführende Webseiten), um auditive und visuelle Lerntypen gleichermaßen anzusprechen. Dabei entscheiden die Teilnehmenden selbst, welche Informationen sie zum Lösen der Problemstellung hinzuziehen. Mithilfe modulspezifischer Quiz können die Teilnehmenden ihren Wissenszuwachs überprüfen.



Kollaborationstool Miro

Mit dem digitalen Whiteboard Miro können die Teilnehmenden sowohl in synchronen als auch in asynchronen Phasen ihre Ergebnisse und Ideen gemeinsam erarbeiten. Dieses Tool unterstützt die kreative Zusammenarbeit und fördert die interaktive Auseinandersetzung mit den Lerninhalten. Die drei Tools ermöglichen eine effiziente und praxisnahe Lernumgebung, in der die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten aktiv anwenden und weiterentwickeln können. Dies unterstützt sie dabei, Fachwissen zu vertiefen und gemeinsam an kreativen Lösungsansätzen zu arbeiten.



Die **Entwicklungsgespräche** sind so gestaltet, dass sie den Teilnehmenden Struktur, Sicherheit und individuelle Unterstützung bieten. Diese drei Gespräche sind wie folgt gegliedert:



Kennenlerngespräch (KLG)

- ▶ Findet vor dem Auftakt-Workshop statt
- ▶ Lernbedarf und -ziele ermitteln

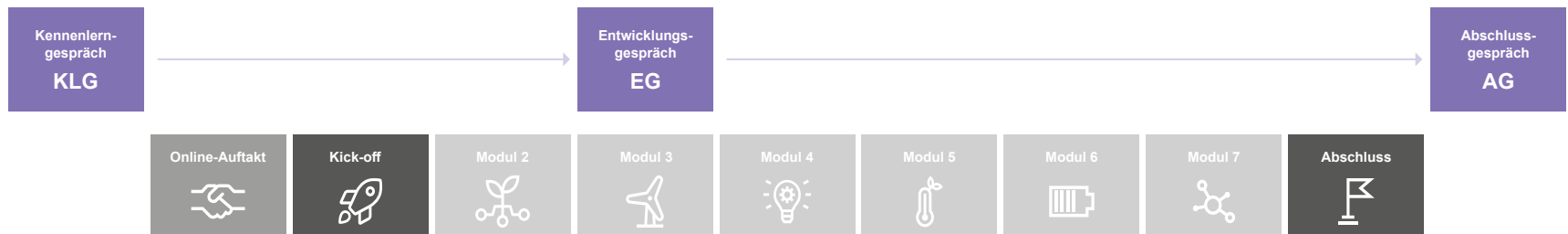
Entwicklungsgespräch (EG)

- ▶ Findet zwischen Modul 2–4 statt
- ▶ Konkreten Lernpfad entwickeln

Abschlussgespräch (AG)

- ▶ Findet nach dem Abschluss-Workshop statt
- ▶ Lernprozess auswerten
- ▶ Lernzuwachs überprüfen und weitere Entwicklungsfelder identifizieren

Durchgeführt werden die Gespräche mithilfe strukturierter Leitfäden, die flexibel an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst werden. Einblicke in potenzielle Gesprächsthemen erhalten Sie auf S. 38 und 39. Es werden kontinuierlich berufliche Lernmöglichkeiten erkannt, die eigenständig von den Teilnehmenden umgesetzt und von den Lernbegleiter:innen unterstützt werden. Dieses strukturierte Vorgehen stellt sicher, dass der Lernprozess nicht nur effektiv, sondern auch auf die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt ist. Durch gezielte Fragetechniken und ein kompetenzorientiertes Vorgehen können Teilnehmende ihre persönlichen Lernziele klarer erkennen, ihre Lernstrategien optimieren und die Inhalte in ihren beruflichen Kontext transferieren.





Teil 3

Wie angehende Trainer:innen die Zukunftswerkstatt umsetzen



Planung

Nachdem Sie die Entscheidung getroffen haben, eine Zukunftswerkstatt in Ihrer Organisation durchzuführen, stehen Sie möglicherweise vor verschiedenen organisatorischen Fragen wie z. B.: *Was muss ich im Vorfeld beachten? Wie kann ich die Zukunftswerkstatt erfolgreich intern bekannt machen und Teilnehmende gewinnen? Wie gestalte ich die Planung effizient?* Um Ihnen den Einstieg zu erleichtern, finden Sie nachfolgend Antworten auf die häufigsten Fragen, sowie praktische Tipps für eine reibungslose Vorbereitung.

Was sollte ich bei der Zeit- und Budgetplanung beachten?

Für die Zeit- und Budgetplanung werden sowohl die zeitlichen Ressourcen der Trainer:innen als auch die Kosten für Sachmittel berücksichtigt.

Nachfolgend erhalten Sie Einblicke in eine beispielhafte Zeitplanung, nach deren Schema die Zukunftswerkstatt mehrmals durchgeführt wurde. Diese Berechnung umfasst den Zeitbedarf einer Trainerin/ eines Trainers und die Begleitung von 7-8 Teilnehmenden während der gesamten Zukunftswerkstatt.



Planungsbeispiel einer Zukunftswerkstatt

Zeitpunkt der Durchführung	Bestandteile der Durchführung	Durchführung (h)	Vor- & Nachbereitungszeit (h)
Ab März 2024	Vorbereitung, Abstimmung, Planung	24	-
KLG: 11.28.03.24 EG: 29.04.–17.05.24 AG: 22.07.–02.08.24	Lernprozessbegleitung (3 Gespräche á 1 h)	21–24	42–48
Dienstag, 09.04.24	Online-Auftakt-Workshop	2	3
Montag & Dienstag, 15.–16.04.24	Kick-off-Workshop (2 Tage)	16	16
Dienstag, 23.04.24	Online-Workshop M2/M3	3	4
Dienstag, 30.04.24	Expertenvortrag zu M3	1	0,5
Dienstag, 07.05.24	Online-Workshop M3/M4	3	4
Dienstag, 14.05.24	Expertenvortrag zu M4	1	0,5
Dienstag, 04.06.24	Online-Workshop M4/M5	3	4
Dienstag, 11.06.24	Expertenvortrag zu M5	1	0,5
Dienstag, 18.06.24	Online-Workshop M5/M6	3	4
Dienstag, 25.06.24	Expertenvortrag zu M6	1	0,5
Dienstag, 02.07.24	Online-Workshop M6/M7	3	4
Dienstag, 09.07.24	Expertenvortrag zu M7	1	0,5
Montag & Dienstag, 15.–16.07.24	Abschlussveranstaltung (2 Tage)	16	16
Netto-Personalbedarf: Gesamt in h ca. 5,2 Wochen (bei 40 h)		99–102 h	99,5–105,5 h



Personalbedarf

Somit ergibt sich für die Durchführung der Zukunftswerkstatt ein netto-Personalbedarf von ca. 5 Wochen, den es bei einer Vollzeitstelle auf die Dauer der Zukunftswerkstatt (ca. 4 Monate) umzurechnen gilt. Als künftige:r Trainer:in sollten Sie sich demnach etwas mehr als sechs Tage pro Monat für die Durchführung sowie die Vor- und Nachbereitung der Zukunftswerkstatt einplanen. Sowohl für die Online-Workshops (á 3 h) als auch die lernprozessbegleitenden Entwicklungsgespräche (KLG, EG, AG) sind Vor- als auch Nachbereitungszeiten mit berücksichtigt. Je nach Erfahrungswissen und Routine kann dies variieren, sodass sich nach einmaliger Durchführung die Vor- und Nachbereitungszeiten deutlich reduzieren können.

Im Falle einer Co-Moderation und der doppelten Anzahl an Teilnehmenden, gilt der kollegiale Austausch (ca. 0,5 h pro TN) zwischen den Entwicklungsgesprächen als empfehlenswert, um eine vollumfängliche Qualität der Lernprozessbegleitung zu bieten. Für die Durchführung der Zukunftswerkstatt wurden die bundesländerspezifischen Ferienzeiten berücksichtigt, um eine hohe Anzahl an Teilnehmenden zu generieren.



Good-Practice-Tipp:

Für die Expertenvorträge können Personalkapazitäten eingespart werden, indem lediglich eine Trainerin/ ein Trainer die Kursgruppe begleitet. Für die individuelle, unternehmensinterne Planung gilt es, die zeitlichen Ressourcen einer Durchführung mit zwei Trainer:innen (Gruppengrößen 12-16 Teilnehmenden) entsprechend anzupassen.

Benötigte Sachmittel

- Moderationskoffer
- Flipchart und Papier
- Metaplanwand/Moderationstafel und Papier
- Stifte in unterschiedlicher Stärke
- Post-its in unterschiedlicher Größe und Farbe
- Lego-Bausteine
- Musikbox
- Getränke
- Time-boxing-Uhr (optional)
- Snacks (optional)



Was sollte ich vor der Durchführung beachten?

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Sie die Zukunftswerkstatt in Ihrer Organisation verbreiten können. Auf der OER-Plattform finden Sie einige Vorlagen, die Sie gerne nutzen und für die Bedarfe Ihrer Organisation anpassen können. Außerdem stellen wir Ihnen hier einige Maßnahmen vor, die Sie dabei unterstützen können, dass die Zukunftswerkstatt in Ihrer Organisation breit wahrgenommen wird und das Interesse potenzieller Teilnehmender gezielt geweckt wird.

Wie mache ich die Zukunftswerkstatt in meiner Organisation bekannt?

LinkedIn: Erstellen Sie einen Beitrag über die Zukunftswerkstatt und bitten Sie Führungskräfte und Mitarbeitende, diesen zu teilen.

Interner Newsletter oder Webseite: Berichten Sie regelmäßig über Updates und Erfolgsgeschichten von vergangenen Teilnehmer:innen.

Informationsveranstaltungen: Bieten Sie beispielsweise in der Mittagspause kurze Info-Sessions an, um direkt Fragen zu klären.

Werbung in internen Seminaren: Halten Sie eine Kurzpräsentationen oder verteilen Sie Infobroschüren.

Plakate in öffentlichen Bereichen: Nutzen Sie stark frequentierte Orte für Ihre Werbematerialien.





Wie gewinne ich angehende Energiezukunft-Designer:innen?

Neben dem Einsatz von Marketingkanälen und -materialien spielt eine gezielte Ansprache und motivierende Kommunikation eine entscheidende Rolle, um potenzielle Teilnehmende zu gewinnen. Im Folgenden finden Sie einige Ideen, wie Sie Mitarbeitende erfolgreich für die Zukunftswerkstatt begeistern können:

- ▶ **Gezielte Ansprache durch Führungskräfte**
- ▶ **Testimonials von früheren Teilnehmenden**
- ▶ **Anreizsysteme schaffen:** z. B. durch Teilnahmezertifikate oder zusätzliche Entwicklungsgespräche.
- ▶ **Persönliche Einladungen per E-Mail:** Versenden Sie personalisierte Einladungen, in denen Sie den Mehrwert der Zukunftswerkstatt für die berufliche Entwicklung der potenziellen Teilnehmenden klar hervorheben.
- ▶ **Teilnahme als Teil von Entwicklungsplänen:** Integrieren Sie die Zukunftswerkstatt in individuelle Entwicklungspläne und Mitarbeitergespräche. Dies unterstreicht den Mehrwert für die langfristige Karriereplanung.
- ▶ **Exklusive Einblicke oder Inhalte anbieten:** Stellen Sie besondere Lerninhalte oder Expert:innenvorträge in Aussicht, die exklusiv für Teilnehmende zugänglich sind.

Was gilt es vor der Durchführung zu beachten?

Im Folgenden finden Sie Checklisten, die Sie in den verschiedenen Phasen der Durchführung unterstützen sollen:

Im Vorfeld:

- Werbung für die Zukunftswerkstatt machen
- OER-Materialien herunterladen
- Interne Organisationsstruktur aufbauen
- Anmeldungen & Teilnehmenden-Management planen
- Räume für die Präsenzveranstaltungen buchen
- Fachexpert:innen eruiieren, buchen und relevante Informationen zur Zielgruppe und Veranstaltung mitteilen
- Exkursionen planen (z. B. zu einer Agri-PV-Anlage, Windenergieanlage, Wasserkraftwerk, Biogasanlage oder kleineren Einrichtungen, die nachhaltig agieren (Repair Café, Fahrradstationen, ...))

Sobald die Teilnehmenden angemeldet sind:

- Zugänge für ILIAS beantragen
- Netiquette, Handreichung für ILIAS und Miro versenden
- Miro-Board als digitalen Arbeitsraum einrichten und Handreichung hochladen



Durchführung

Um für die Vorbereitung und Durchführung der Zukunftswerkstatt bestens vorbereitet zu sein, erhalten Sie nachfolgend Informationen zu den jeweiligen Präsenz- und Online-Workshops sowie zu den Expert:innenimpulsen und -diskussionen, denn:

“Failing to plan is planning to fail.”

– Benjamin Franklin



Daher werden in diesem Kapitel Ablaufpläne und Moderationsziele vorgestellt, die sich zwischen die Vor- und Nachbereitungsphasen der jeweiligen Workshops einreihen.



Good-Practice-Tipp:

Aufgrund der Aufmerksamkeitsspanne, der Komplexität des Themenfeldes sowie der inhaltlichen Fülle erscheint die Durchführung der Workshops vormittags als empfehlenswert. Eine Gruppengröße von 12–16 Teilnehmenden gilt als ideal.





Präsenz-Workshops

In den Präsenz-Workshops soll ein Problemlösungsraum aufgespannt werden, der kreatives und agiles Arbeiten in der Kursgruppe ermöglicht. Daher stützt sich das Konzept des Kick-offs und der Abschlussveranstaltung auf dem Design-Thinking-Ansatz (Kapitel zur Didaktik).

Die nachfolgenden Tabellen stellen einen möglichen Ablauf eines Kick-offs und einer Abschlussveranstaltung dar. Die Präsenz-Workshops umfassen zwei Arbeitstage. Als Startuhrzeit wird bei beiden Workshops am ersten Tag 9 Uhr und am zweiten Tag 8:30 Uhr empfohlen. Bei der Durchführung sollten folgende Moderationsziele fokussiert werden:



Moderationsziele:

1. Team- und Communitybuilding innerhalb der Gruppe fördern (insbesondere beim **Kick-off**).
2. Prozesssicherheit schaffen, indem die Methoden und Arbeitstools sowie ihr Nutzen vorgestellt werden.
3. Problem- und Lösungsräume vorstellen, methodisch anleiten und begleiten.
4. Reflexions- und Austauschräume schaffen, damit die Gruppe ein gemeinsames Problemverständnis entwickeln kann.
5. Kreative Methoden zur Ideenfindung integrieren.
6. Iterative Reflexionsschleifen einbauen und fachliche sowie überfachliche Fragen integrieren.
7. Individuelle Persönlichkeitsentwicklung durch Reflexion unterstützen.
8. Transfer von (über-)fachlichem Know-how ermöglichen.
9. Reflexion ermöglichen und den Praxistransfer fördern (insbesondere beim **Abschluss**).



Kick-off

Vorbereitung:

- Ggf. Fachexpert:in für den Einstieg in Modul 2 terminieren und Informationen zur Kursgruppe zuschicken
- Exkursionsstationen eruieren
- Ablaufpläne überarbeiten und finalisieren
- Moderationskoffer organisieren
- Materialien vorbereiten (OER-Download)
- Technik-Check im Raum durchführen
- Raumorganisation und -atmosphäre planen (Musikbox, phasenspezifische Playlist)
- Digitale und analoge Vernetzungsmöglichkeiten vorbereiten (z. B. LinkedIn, Mittagspausen-Stammtisch)

„Das Teambuilding beim Kick-off war wichtig, wenn das nicht gewesen wäre, wäre es echt schwierig geworden, in den selbstgesteuerten Phasen Fuß zu fassen in der Gruppe.“ – Teilnehmendenstimme



Beispielablauf Tag 1

Minuten	Inhalt	Sozialform
Ankommen (bis 9 Uhr)		
10'	Start: Begrüßung und Vorstellung der Agenda	Plenum
10'	Kennenlernrunde	Plenum, Kleingruppen
5'	Design-Thinking und Arbeitsmodus erläutern	Plenum
15'	Phase 1: Verstehen → Einführung in das Fallbeispiel „Utopia“ + Arbeitsauftrag	
25'	Murmelgruppe zum Problem-Statement	Gruppenarbeit
15'	Pause	
20'	Gemeinsames Problemverständnis I: Business Model Canvas	Plenum
15'	Gemeinsames Problemverständnis II: Problem-Statement	Gruppenarbeit
35'	Transfer der arbeitsweltlichen Aspekte	Gruppendiskussion
30'	Zusammenfassung der Gruppendiskussion	Plenum
45'	Mittagspause und Vernetzung (ab 12 Uhr)	
10'	Phase 2: Beobachten → Vorbereitung Exkursion	Plenum
20'	Speed-Talk (bis 13:15 Uhr)	Tandemarbeit
180'	Phase 1 + 2: Verstehen + Beobachten Exkursion	
	Optional: Gemeinsames Abendessen	

Minuten	Inhalt	Sozialform
Ankommen (bis 9 Uhr)		
5'	Begrüßung und Vorstellung der Agenda	Plenum
15'	Reflexion zur Exkursion	Kleingruppen
15'	Phase 3: Sichtweise definieren → Feedback Exkursion und finales Problem-Statement	Plenum
5'	Problemraum (Phase 1–3) abschließen mit Business Model Canvas	
5'	Rückblick auf den Problemraum, Ausblick auf Lösungsraum	
30'	Phase 4: Ideen finden → Intro	
30'	Ideen methodengeleitet generieren	Gruppen-/Einzelarbeit
30'	Ideen-Pitch	Plenum
10'	Pause	
10'	Ideen priorisieren Gallery-Walk	Plenum/Einzelarbeit
25'	Phase 5: Prototyping → Intro	Gruppenarbeit
55'	Mittagspause und Vernetzung	
5'	Aktivierung	Aktive Pause
60'	Finalisierung der Prototypen	Gruppenarbeit
10'	Phase 6: Testen und Reflektieren → Intro	Plenum
30'	Pitches und Feedback	
15'	Lösungsraum (Phase 4–6) und Prozess abschließend reflektieren	Murmelgruppen
5'	Feedback zum Prozess	Einzelarbeit
10'	Pause	
5'	Einführung in Modul 2	Plenum
55'	Expertenimpuls zu Modul 2 mit Diskussion	
15'	Ausblick (bis 16:25 Uhr)	



Abschlussveranstaltung

Vorbereitung:

- Ggf. Fachexpert:in zur Begutachtung der finalen Prototypen einladen und Veranstaltungsinformationen versenden
- Materialien vorbereiten
- Teilnahmebescheinigungen erstellen
- Ablaufpläne überarbeiten und finalisieren
- Materialien vorbereiten (OER-Download)
- Raumorganisation und -atmosphäre planen (Musikbox, phasenspezifische Playlist)
- Moderationskoffer organisieren
- Technik-Check im Raum
- Vernetzungsmöglichkeiten vorbereiten (z. B. LinkedIn, Mittagspausen-Stammtisch)
- Exkursionsstationen eruieren

Nachbereitung:

- Präsentationsfolien auf ILIAS zur Verfügung stellen
- Ggf. Follow-up-Mail mit Reminder zum weiteren Verlauf versenden

Minuten	Inhalt	Sozialform
Ankommen (bis 9 Uhr)		
10'	Start: Begrüßung und Vorstellung der Agenda	Plenum
5'	Impuls „Arbeitsmodus“	Plenum, Kleingruppen
5'	Phase 1: Verstehen Abschluss von Modul 7	Plenum
40'	Aufgabenbearbeitung: M7 und Business Model Canvas	Kleingruppen/ Einzelarbeit
10'	Phase 2 + 3: Beobachten + Sichtweise definieren – Plenumsreflexion	Plenum
5'	Abschluss M7: Clustern	
5'	Phase 4: Ideen generieren Aufgabenerläuterung	Kleingruppen/ Einzelarbeit
15'	Warm-up: Kreative Challenge	
10'	Plenums-Reflexion zur kreativen Challenge	Plenum
10'	Pause	
5'	Impuls „Ideenfindung“	Plenum
5'	Bisherige Ideen sichten	Einzelarbeit
10'	Ideenfindung	
5'	Ideen einordnen	Plenum
30'	Ideen-Pitch	
5'	Ideen priorisieren, Gallery-Walk & Abschluss	Einzelarbeit
5'	Phase 3: Sichtweise definieren Ausblick auf Exkursion	Plenum
45'	Mittagspause (ab 12 Uhr)	
20'	Walk & Talk	Tandem
210'	Phase 1 + 2: Verstehen + Beobachten Exkursion	
	Optional: Gemeinsames Abendessen	

Minuten	Inhalt	Sozialform
Ankommen (bis 8:30 Uhr)		
10'	Begrüßung und Vorstellung der Agenda	Plenum
15'	Reflexion zur Exkursion	Kleingruppen
10'	Problemraum (Phase 1–3) abschließen mit Business Model Canvas	Plenum
5'	Soft-Skill-Thema: Utopia-Debatte – Intro	
5'	Mentimeter-Umfrage: Argumentationsschemata & Feedback	
45'	Utopia-Debatte: Vorbereitung, Durchführung und Reflexion	Einzelarbeit, Tandem, Kleingruppen
15'	Pause	
10'	Phase 5: Impuls „Prototyping“	Plenum
35'	Prototyping	Kleingruppen
5'	Impuls „Transfer und Strategieentwicklung der Prototypen“	Plenum
45'	Transfer und Strategieentwicklung Methodengeleitete Durchführung	Kleingruppen
10'	Vorbereitung der Pitches	
50'	Mittagessen (ab 12 Uhr)	
10'	Aktivierung	Plenum
20'	Finale Besprechung der Pitches	Kleingruppen
60'	Phase 6: Testen/ Reflektieren Pitch-Session Lösungsraum (Phase 4–6)	Plenum
10'	Pause + Prototypen-Feedback	
15'	Energiewende-Quiz	Plenum
20'	Inhaltlicher Abschluss + Teilnahmebescheinigung	
15'	Abschlussreflexion an Stationen	Einzelarbeit
10'	Verabschiedung	Plenum
Aufräumen (ab 15:30 Uhr)		



Online-Workshops

Die zweistündigen, digitalen Workshops sollen den Teilnehmenden insbesondere Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten zum individuellen Wissensstand bieten. Im **Online-Auftakt-Workshop** liegt der Fokus auf Teamentwicklungsmaßnahmen und den Inhalten zu Modul 1: Fair Zusammenarbeiten. Hier sollen die Teilnehmenden Prozesssicherheit erlangen, indem sie sich im Austausch intensiv mit den (digitalen) Arbeits- und Hilfsmitteln zur Zukunftswerkstatt beschäftigen.

In den darauffolgenden **Online-Workshops** zu den Handlungsfeldern der Energiewende liegt der Fokus auf der begleitenden Reflexion und Lernzielerreichung. Hierbei umfasst der Workshop neben der **Reflexion und Diskussion** der zuvor erarbeiteten Modulinhalte den gemeinsamen **Modulabschluss** sowie die Vorbereitung auf das nächste Modul. Die modulspezifischen Expertenvorträge zwischen den Online-Workshops gilt es mitzudenken.

Um eine möglichst hohe Aufmerksamkeit bei den Teilnehmenden zu erreichen, empfiehlt sich die Durchführung vormittags zwischen 9 und 12 Uhr. Neben den Hinweisen zur Vorbereitung und den Moderationszielen zeigen die Ablaufpläne exemplarische Gestaltungsmöglichkeiten der digitalen Workshops.

Vorbereitung:

- Miro-Board vorbereiten
- Präsentationsfolien (inkl. Menti-meter o. ä.) erstellen
- Ablaufplan erstellen
- Moderation besprechen
- Zoom-Link teilen
- Ggf. Fachexpert:in terminieren und für das jeweilige Modul mit Informationen versorgen



Moderationsziele:

1. **Team- und Communitybuilding innerhalb der Gruppe fördern.**
2. **Vorwissen und Erwartungen der Gruppe in Erfahrung bringen und abgleichen durch:**
 - ▶ Erwartungsabfragen vor und während der Workshops.
3. **Prozesssicherheit schaffen, indem:**
 - ▶ der Weiterbildungsablauf und die Arbeitsmittel (Tool-Trio) insbesondere im Auftakt-Workshop ausführlich vorgestellt werden.
 - ▶ der Austausch in verschiedenen Gruppenkonstellationen kontinuierlich ermöglicht wird (Einzel-, Tandem-, Gruppenarbeit, Plenum).
 - ▶ Sicherheit im Umgang mit dem Tool-Trio geschaffen wird.
4. **Reflexionsräume explizit einplanen, indem:**
 - ▶ Reflexionsgeleitet auf das nächste Modul vorbereitet wird.
 - ▶ Mögliche Lernbedarfe von Teilnehmenden erkannt und in den Entwicklungsgesprächen aufgegriffen werden.
 - ▶ Weiterbildungsfortschritte visuell verdeutlicht werden.
5. **Praxistransfer ermöglichen, indem:**
 - ▶ Fragen zum arbeitsweltlichen Kontext integriert werden.
 - ▶ Informationen zu den Impulssessions mit Fachexperten geteilt werden.



1. Online-Auftakt-Workshop

Der zweistündige Online-Auftakt-Workshop bildet einen essenziellen Bestandteil der Weiterbildung, da hier das Grundverständnis für den Verlauf der Zukunftswerkstatt geschaffen wird. Der nachfolgende Ablauf veranschaulicht einen exemplarischen Online-Auftakt-Workshop:

„Der Medienwechsel in den Online-Modulen ist super. Ob Podcast, Video oder Text, es ist von allem was dabei und ich kann mir das rauspicken, worauf ich Lust habe.“ – Teilnehmendenstimme

Beispielablauf: Online-Auftakt-Workshop



Minuten	Themenkomplex	Inhalt	Sozialform
10'	Vertrauensbildende Maßnahmen & Teambuilding	Begrüßung & Vorstellung	Plenum
5'		Agenda & Netiquette	
20'			
10'	Erwartungshorizont	Impuls „Ablauf, Vision und Arbeitsprinzipien der Zukunftswerkstatt“	
5'		Erwartungsabgleich über Mentimeter	
10'		Intro „Tool-Trio“	
20'	Relevante Basics der Zukunftswerkstatt	Tool-Trio: Arbeitsphase	Einzelarbeit
5'		Tool-Trio: Reflexion	Plenum
15'		Tool-Trio: Austausch über Aufgabe	Gruppenarbeit
10'		Tool-Trio: Reflexion der Arbeitsweise	Plenum
10'		Abschluss	



2. Online-Workshop

In den zweistündigen Online-Workshops zu den Handlungsfeldern der Energiewende wird ein Modul inhaltlich abgeschlossen und auf ein neues Modul vorbereitet.

Vorbereitung:

- Fachexpert:in zu jeweiligem Handlungsfeld einladen und über Kursgruppe informieren
- Im Vorfeld Technik-Check mit Fachexpert:in durchführen

Beispielablauf: Online-Workshop

Minuten	Themenkomplex	Inhalt	Sozialform
10'	Reflexion und Diskussion der erarbeiteten Inhalte, Modulabschluss	Begrüßung und Agenda	Plenum
20'		Intro + Gruppenarbeit: Aufgabenreflexion auf Miro	Gruppenarbeit
5'		Reflexion und Zusammenfassung der Gruppenarbeit	Plenum
10'		Präsentation zu Modul 1 (variables Thema, je nach Wunsch/Relevanz)	
20'		Intro + Gruppenarbeit zum Impuls	Gruppenarbeit
5'		Modulabschluss + individuelle Reflexion	Plenum, Einzelarbeit
5'	Einführung in das nächste Modul	Einstieg ins nächste Modul	Plenum
5'		Vorwissen aktivieren und Erwartungshorizont erfassen	
20'		Intro + Gruppenarbeit: Problem Statement	Gruppenarbeit
5'		Reflexion der Gruppenarbeit	Plenum
		Ausblick	
5'		Abschluss	



Im wöchentlichen Wechsel mit den Online-Workshops finden die Vorträge mit Expert:innen des jeweiligen Moduls statt. Somit haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, vertieftes Wissen zu zentralen, aktuellen, wirtschaftlichen oder wissenschaftlichen Erkenntnissen zum jeweiligen Handlungsfeld der Energiewende zu erlangen und mit den jeweiligen Expert:innen sowie der Kursgruppe zu diskutieren und inhaltliche Fragen zu stellen. Die einstündigen Impulse zwischen den Online-Workshops mit den Fachexpertinnen und -experten folgen keinem strikten Ablaufplan. Die Fachexpertinnen und -experten teilen ihr Wissen in einer einstündigen Veranstaltung zwischen den Online-Workshops. Es hat sich als hilfreich erwiesen, 20 Minuten für den Impuls und 40 Minuten für die Diskussionsrunde einzuplanen.

Nachbereitung der digitalen Workshops:

- Präsentationsfolien zur Verfügung stellen
- Ggf. Follow-up-Mail an Teilnehmende mit relevanten Informationen zum weiteren Verlauf versenden
- Reminder an Fachexperte/Fachexpertin des nächsten Online-Workshops mit relevanten Informationen versenden





Entwicklungsgespräche

Die einstündigen, digitalen Entwicklungsgespräche sind zentraler Bestandteil der individuellen Lernprozessbegleitung der Teilnehmenden. Sie dienen insbesondere dazu Prozesssicherheit, Reflexions- und Transfermöglichkeiten herzustellen und die individuellen Lernziele der Teilnehmenden festzustellen und sie auf dem Lernweg zu begleiten. Damit das gelingt, ist eine entsprechende Haltung zentral, die sich durch eine empathische, neutrale und offene Art und Weise zeigt. Weiterführende Informationen dazu erhalten Sie im Artikel „Lernprozessbegleitende Entwicklungsgespräche in Zukunftswerkstätten“ (siehe Literaturverzeichnis), der die jeweiligen Gesprächsziele sowie die erforderliche Haltung ausführlicher erläutert.

Vorbereitung:

- Gesprächstermine vereinbaren
- Zoom-Link versenden
- Gesprächsleitfaden individualisieren



Gesprächsziele:

Kennenlerngespräch (KLG)

- ▶ Vorstellung des Weiterbildungsablaufs
- ▶ Klärung erster Fragen und bewusster Lernbedarfe
- ▶ Besprechung möglicher Lernwege und Abschluss einer Lernvereinbarung

Entwicklungsgespräch (EG)

- ▶ Besprechung der Lernbedarfe, Lernaufgaben und Lernschwierigkeiten
- ▶ Ggf. Erstellung einer Lernvereinbarung
- ▶ Ggf. kann die Reflexion bisheriger Lernstrategien und Lernwege erfolgen

Abschlussgespräch (AG)

- ▶ Reflexion des individuellen Lernprozesses
- ▶ Individuellen Lernprozess abschließen
- ▶ Lernperspektiven besprechen



„Ich bin sensibler geworden für die Energiewende – sowohl im privaten als auch im beruflichen. Mir fallen auf einmal viel häufiger Windräder oder Solaranlagen auf.“ – Teilnehmendenstimme



„Ich wusste zuerst nicht, was ich in einem Gespräch erzählen soll, aber ich hatte dann doch Zeit, um mich mit den Inhalten zu beschäftigen und ich finde die Reflexion sehr hilfreich. Das gibt mir Motivation“ – Teilnehmendenstimme





Gesprächsthemen aus erster Hand

Um einen Einblick in mögliche Gesprächsthemen zu erlangen, sind nachfolgend relevante Fragen aus den Entwicklungsgesprächen (KLG, EG, AG) und exemplarische Antworten von Teilnehmenden aufgeführt. Die ausführlichen Gesprächsleitfäden zu den jeweiligen Entwicklungsgesprächen sind auf der Cloud verortet.

Gedanken vor den Gesprächen

Aus welchem Bereich kommt der/die Teilnehmende?

Vertrieb, Management, Aufsichtsrat, Produktentwicklung, Vermarktung, Controlling, Personal und Bildungsbereich.

Welche biografischen Hintergründe gilt es zu berücksichtigen?

- ▶ Heterogene Altersgruppe
- ▶ Organisationseinheit
- ▶ Tätigkeitsfelder
- ▶ Betriebszugehörigkeitsdauer

Kennenlerngespräch (KLG)

Beweggründe für die Weiterbildung eruieren

- ▶ Wissen erweitern und Fachkompetenz ausbauen
- ▶ Austausch & Netzwerken (mit Gleichgesinnten)
- ▶ Strategische Impulse und Argumente zur Energiewende erhalten
- ▶ Innovative Methoden kennenlernen
- ▶ Praxiseinblicke erhalten
- ▶ Empfehlung von Kolleg:innen

Vorwissen eruieren: Was wissen Sie bereits über die Energiewende?

- ▶ Grundlagenkenntnisse
- ▶ Wissen in einem spezifischen Themenbereich der Energiewende

Lernweg besprechen: Wie integrieren Sie die Weiterbildung in Ihrem Arbeitsalltag?

- ▶ Festgelegte Lernzeit vor Arbeitsbeginn
- ▶ Wochenende als bevorzugte Lernzeit
- ▶ Flexible Lernzeiten je nach Belastung



Entwicklungsgespräch (EG)

Reflexion des bisherigen Lernwegs: Gibt es spezifische Fähigkeiten oder Kenntnisse, die Sie bereits jetzt deutlich verbessern konnten?

- ▶ Vertiefte Fachkenntnisse
- ▶ Verständnis über die Zusammenhänge der Handlungsfelder
- ▶ Positive Lernerfahrungen (selbstgesteuertes Arbeiten, Tandemarbeit)
- ▶ Netzwerken fällt leichter
- ▶ Bewusstsein für das Thema zeigt sich in Arbeit und Privatem

(Potenzielle) Lernherausforderungen besprechen

- ▶ Zeit- und Selbstmanagement beim Lernen
- ▶ Prozesssicherheit mit dem Tool-Trio entwickeln



Abschlussgespräch (AG)

Reflexion des gesamten Lernweges: Was hat sich auf Ihrem Lernweg in der Zukunftswerkstatt bewährt?

- ▶ Struktur durch feste Lernzeiten
- ▶ Regelmäßiger Tandemwechsel
- ▶ Realistische Zeitplanung und machbares Pensum

Lernerfolge: Was nehmen Sie für sich aus der Weiterbildung mit?

- ▶ Vertieftes Fach- oder Basiswissen
- ▶ Sprachfähigkeit zur Energiewende
- ▶ Komplexität bewältigen durch kreative Methoden
- ▶ Hemmnisse überwinden (u. a. Technik, Podcasterstellung, ...)
- ▶ Perspektivwechsel entwickeln
- ▶ Networking

Lernhürden: Wo haben Sie Grenzen festgestellt?

- ▶ Herausforderungen im selbstgesteuerten Lernen
- ▶ Zeitintensives Lernpensum

Nachbereitung:

- Notizen sortieren
- Gedankenstützen für das nächste Gespräch notieren



Bonusinformationen

Die nachfolgenden Bonusinformationen informieren Sie über relevante Schwerpunktthemen der Zukunftswerkstatt und dienen der Inspiration für einen gelingenden Umgang mit verschiedenen (Workshop-)Situationen.

Kollegial beratend die Trainingspraxis reflektieren

Die kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch, das den Mitarbeitenden ermöglicht, individuelle Praxisprobleme auf einer kreativen und wertschätzenden Art zu reflektieren und Lösungen zu entwickeln. Eine Person, die einen Fall einbringt, wird von einer Gruppe (5–10 Teilnehmende) nach einem festgelegten Ablauf beraten. Diese Beratungsgruppe besteht aus Personen mit einem ähnlichen beruflichen Hintergrund.

„Beim gemeinsamen Problemlösen und Entwickeln neuer Ideen profitiert man gegenseitig von den Stärken und dem Wissen der anderen.“ – Teilnehmendenstimme



„Es ist nicht unser Denken, das uns Lösungen bringt, sondern unser Austausch darüber.“ – Margaret Wheatley

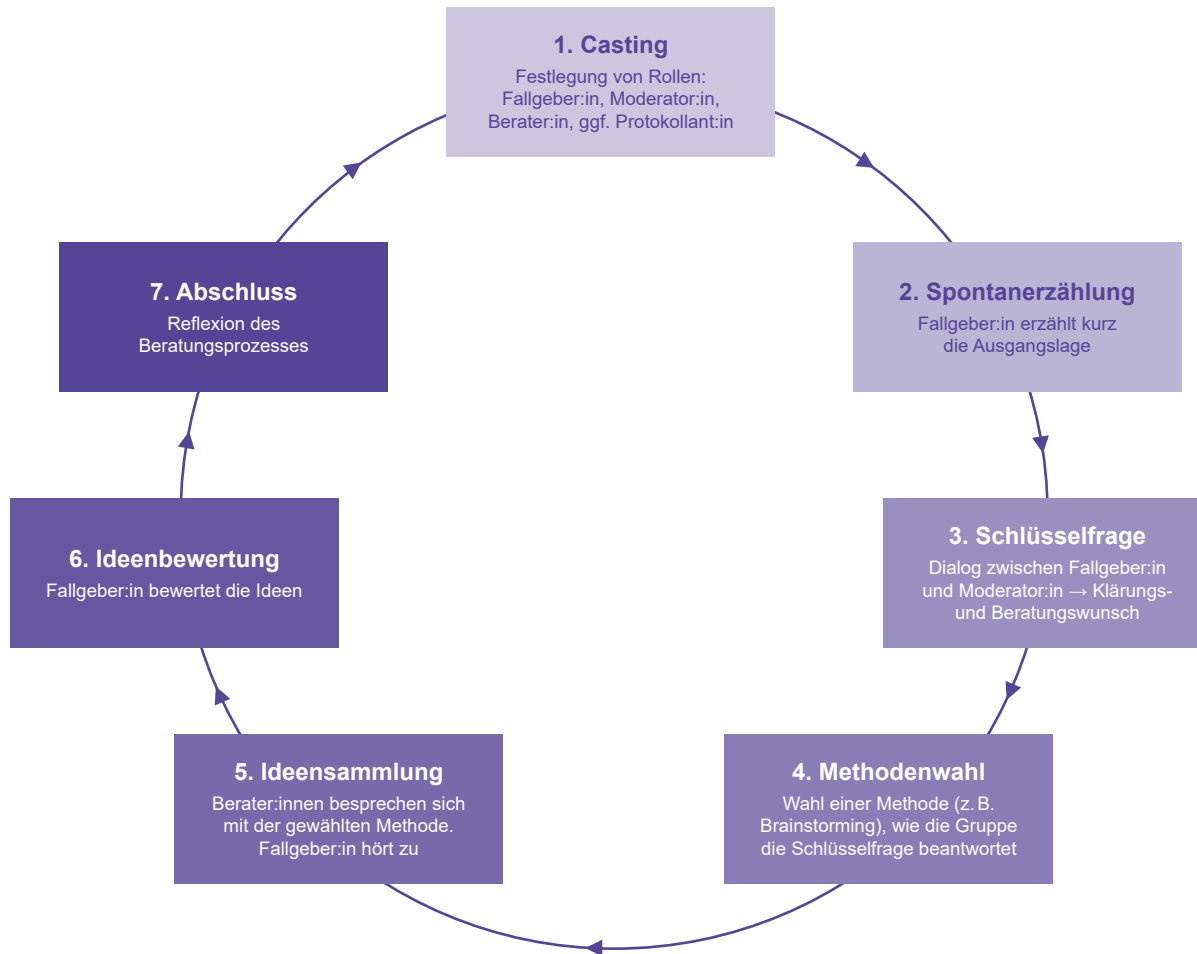


Vorteile:

- ▶ Identifizierung von neuen Lösungsmöglichkeiten durch die Perspektivenvielfalt
- ▶ Reflexion des eigenen beruflichen Handelns und dadurch Stärkung der individuellen Kompetenzen
- ▶ Förderung der Teamzusammenarbeit und Stärkung eines produktiven Arbeitsklimas
- ▶ Steigerung der Arbeitszufriedenheit durch gegenseitige Unterstützung und Erfahrungsaustausch
- ▶ Reduktion von beruflichen Belastungen durch gemeinsames Bearbeiten und Lösen von Problemen



Ablauf





Resilient mit potenziellen Widerständen umgehen

„Plans are nothing; planning is everything.“ – Dwight D. Eisenhower



Wie dieses Zitat verdeutlicht, erfordert auch der beste Plan Flexibilität, um auf spontane Anliegen der Teilnehmenden eingehen zu können – Anpassung und Offenheit während der Durchführung sind daher unverzichtbar.

In der Umsetzung von Weiterbildungsprogrammen und Veränderungsprozessen wie der Energiewende treten häufig Widerstände auf – sei es durch technische Herausforderungen, unterschiedliche Erwartungen der Teilnehmenden oder durch externe Faktoren. Als künftige:r Trainer:in ist es wichtig, nicht nur darauf vorbereitet zu sein, sondern auch Resilienz zu entwickeln, um diese Herausforderungen souverän zu meistern. Dabei können folgende Aspekte helfen:

Akzeptanz von Widerständen als Teil des Prozesses

Veränderungs- und Lernprozesse, insbesondere in dynamischen Wirtschaftsbereichen, führen oft zu Unsicherheiten und Spannungen. Akzeptieren Sie Widerstände als natürlichen Bestandteil des Lernprozesses. Dadurch können Sie besser mit ihnen umgehen, anstatt sie als Misserfolg zu werten.

Proaktive Kommunikation

Eine offene und transparente Kommunikation hilft dabei, Widerstände frühzeitig zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu finden. Laden Sie Teilnehmende aktiv dazu ein, Bedenken und Herausforderungen anzusprechen. Dies schafft ein Klima des Vertrauens und fördert den Dialog.



Anpassungsfähigkeit bewahren

Flexibilität ist eine Kernkompetenz, um auf unvorhergesehene Hindernisse reagieren zu können. Setzen Sie auf kontinuierliche Reflexion und Anpassung des Lernwegs. Das bedeutet, dass Sie bereit sind, Ablaufpläne, Inhalte oder Methoden anzupassen, wenn dies der Lernprozess erfordert.

Fokus auf Stärken und Ressourcen

Fördern Sie die Stärken Ihrer Teilnehmenden. Konzentrieren Sie sich darauf, welche Ressourcen bereits vorhanden sind, und nutzen Sie diese, um den Widerstand in positive Energie und Motivation zu verwandeln. Dies hilft, das Vertrauen in den eigenen Lernprozess zu stärken.

Klarheit durch realistische Zielsetzung

Widerstände entstehen oft, wenn Erwartungen und Ziele unklar oder unrealistisch sind. Sorgen Sie für klare und erreichbare Ziele in den Lernphasen. Transparenz und regelmäßige Überprüfung der gesetzten Lernziele helfen den Teilnehmenden, ihren Fortschritt zu verstehen und zu schätzen. Dies minimiert Frustration und stärkt das Durchhaltevermögen, auch bei Rückschlägen.

Indem Sie diese Strategien in Ihren Trainings und Workshops anwenden, tragen Sie nicht nur dazu bei, dass Widerstände überwunden werden, sondern fördern auch eine konstruktive Lernumgebung, in der Veränderungen und Herausforderungen als Wachstumschancen gesehen werden.

Spezifische Literatur zum Weiterbildungsformat

Adam, J., Schwehm, F. & Schlicht, J. (im Druck). Lernprozessbegleitende Entwicklungsgespräche in Zukunftswerkstätten. In Schlicht, J., Schwehm, F., Kaiser, S. (Hg.), *Innovationen für Nachhaltigkeit durch berufs- und wirtschaftspädagogische Forschung*. Wiesbaden: wbv.

Schlicht, J. (2023). Berufliche Bildung für eine innovative Energiewende: Problemaufriss. Berufsbildung, Heft 197, *Berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog* (Themenheft: Nachhaltigkeit für und durch berufliche Bildung) 77(197), 36–39.

Schlicht, J., Schwehm, F., Adam, J. & Karbach, V. (2024). Zukunftsgestaltung durch Bildung: Die Rolle der Lernprozessbegleitung in der Energiewende. *BILDUNG und BERUF*, 4, 13–19. Verfügbar unter <https://kiosk.bvlb.de/presenter/add4cb1c-c637-4845-b2a3-5809b3fef01?publication=48f5c1de-e92a-435a-9e8b-b5d5a6262077&titleBar=false> (Zugriff am: 04.07.2024).

Schlicht, J., Adam, J., Maier, M. & Schwehm, F. (im Druck). Zukunftswerkstatt mit Design-Thinking: Eine didaktische Verschränkung von Lern- und Innovationsprozessen. In Kögler, K., Kremer, H.-H. & Herkner, V. (Hg.), *Jahrbuch berufs- und wirtschaftspädagogischer Forschung 2024*. Opladen: Barbara Budrich.

Schlicht, J. & Jandl, M. (im Druck). Nachhaltigkeit mitgestalten: eine Zukunftswerkstatt für die Energiewende, *Beiträge zur 9. Berufsbildungsforschungskonferenz*. Bielefeld: wbv.



Weiterführende Informationen:

<https://www.ph-freiburg.de/innolab-bbv>



Weitere Literaturempfehlungen

/ 44

Design Thinking

Grots, A. & Pratschke, M. (2009). Design Thinking. Kreativität als Methode. *Marketing Review St. Gallen* (2), 18-23.

Zukunftswerkstatt

Pahl, J.-P. & Pahl, M.-S. (2021). *Ausbildungs- und Unterrichtsverfahren: Ein Kompendium für Lehrkräfte in Schule und Betrieb*. Bielefeld: wbv Publikation.

Lernprozessbegleitung

Bauer et al. (2010). *Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch*. 3. Auflage. Bielefeld: Bertelsmann.

Bauer et al. (2016). *Lernprozessbegleitung in der Praxis. Beispiele aus Aus- und Weiterbildung*. München: GAB.

Future Skills

Clasen, J., Krüger, A. & Wissmann, I. (2021). *Future Leadership: Generation Y motivieren und führen*. Wiesbaden: Springer.

De Haan, G. (2008). Gestaltungskompetenz als Kompetenzkonzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: Bormann, I. & de Haan, G. (Hg.), *Kompetenzen der Bildung für nachhaltige Entwicklung: Operationalisierung, Messung, Rahmenbedingungen, Befunde* (23-43). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kollegiale Beratung

Tietze, K. O. (2018). *Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln* (9. Auflage). Berlin: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.

Im Fachbereich „Berufliche Bildung für Gesundheit und Nachhaltigkeit“ der Pädagogischen Hochschule Freiburg wurde ein Projekt zur Bildung für nachhaltige Entwicklung realisiert. Es trägt den Titel „Innovations-Lab Berufliche Bildung für eine innovative Energiewende (Inno-Lab BBEW)“ und ist ein Teil

des dtec.bw-Forschungsprojektes „Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt – Ertüchtigung zur Digitalisierung (KoDiA)“, das in Kooperation mit dem Zentrum für technologiegestützte Bildung der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg ausgestaltet wird.



Prof. Dr. Juliana Schlicht

Professur für Berufs- und Wirtschaftspädagogik,
insbesondere Wirtschafts- und Sozialmanagement
juliana.schlicht@ph-freiburg.de



Franziska Schwehm

Akademische Mitarbeiterin
Kontakt für Rückfragen
franziska.schwehm@ph-freiburg.de



Johanna Sophie Adam

Akademische Mitarbeiterin
Kontakt für Rückfragen
johanna.adam@ph-freiburg.de



Michelle Jandl

Akademische Mitarbeiterin
Kontakt für Rückfragen
michelle.jandl@ph-freiburg.de

¹ Die Autorinnen des Forschungsprojekts Innovations-Lab BBEW bedanken sich für die Förderung bei dtec.bw – Zentrum für Digitalisierungs- und Technologieforschung der Bundeswehr. Das dtec.bw ist ein von den Universitäten der Bundeswehr Hamburg und München gemeinsam getragenes wissenschaftliches Zentrum und Bestandteil des Konjunkturprogramms der Bundesregierung zur Überwindung der COVID-19-Krise. Es unterliegt der akademischen Selbstverwaltung. Die Mittel, mit dem das dtec.bw ausgestattet wurde, werden an beiden Universitäten der Bundeswehr zur Finanzierung von Forschungsprojekten und Projekten zum Wissens- und Technologietransfer eingesetzt.

Impressum

Herausgeber

Fachbereich Berufliche Bildung für Gesundheit und Nachhaltigkeit am Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Pädagogischen Hochschule Freiburg

Design

tp werbeagentur

Illustrationen

tp werbeagentur

Bildnachweis

S. 11 Vadym Pastukh – iStock; S. 15 Christin Hume – unsplash.com; S. 17 infografik Pro GmbH;
S. 18. Energizer. Das Lernbuch – PH Freiburg, ILIAS Plattform; Eden Constationo – unsplash.com;
S. 26 Jason Goodman, S. 35 Samantha Borges, S. 37 Headway – unsplash.com; S. 44 PH Freiburg

Stand

05.12.2024

DOI

www.doi.org/10.60530/opus-3400

Energizer behind the Scenes:

Zukunftswerkstatt. Die Energiewende mitgestalten. Energizer. Behind the scenes. Das Booklet für Energie-zukunft-Trainer:innen. © 2024 by Schlicht, Juliana; Schwelm, Franziska; Adam, Johanna; Jandl, Michelle is licensed under CC BY 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>





ZUKUNFTS WERKSTATT

Die Energiewende mitgestalten

