

- Steckbriefe -

Nachhaltige Organisationsentwicklung in der Internationalen Jugendarbeit – das geht?!

Linda Koch, Universität Würzburg

 FORSCHUNG
UND PRAXIS
IM DIALOG
Internationale Jugendarbeit

Inhalt

Nachhaltigkeit und Organisationsentwicklung in der Internationalen Jugendarbeit (IJA)	3
Von der Idee zur aufbereiteten Good-Practice Sammlung	4
Kleine Interpretation und Ausblick	5
Experiment e.V.	7
Evangelische Jugend von Westfalen	11
Sand für alle e.V.	14
Jugendhaus TREFFER	17
Landessportjugend – Landessportbund Sachsen-Anhalt e.V.	21
Jugendakademie Walberberg e. V.	24
Deutsches Jugendherbergswerk	26
Naturfreundejugend	30
Literaturverzeichnis	35

Impressum

Autorin: Linda Koch, Universität Würzburg

Datum: 06/2024



„Forschung und Praxis im Dialog“ (FPD)

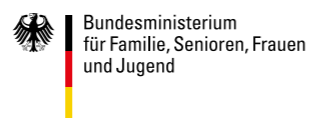
ist ein bundesweit agierendes Netzwerk, das seit 1989 den interdisziplinären und trägerübergreifenden Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis im Handlungsfeld der Internationalen Jugendarbeit und auch des Kinder- und Jugendreisens unterstützt.

Der FPD informiert über Projekte, Forschung (-sergebnisse) und innovative Konzepte, die relevant für die Weiterentwicklung Internationaler Jugendarbeit und das Kinder- und Jugendreisen sind.

Das Netzwerk wird von transfer e. V. koordiniert.

transfer e. V., Buchheimer Str. 64, 51063 Köln
<https://transfer-ev.de>, service@transfer-ev.de

gefördert vom:



Nachhaltige Organisationsentwicklung in der Internationalen Jugendarbeit

– das geht?!

Mit dem Start der „UN Dekade Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (BNE)“ in 2010, spätestens aber seit der Einführung der 17 Sustainable Development Goals (SDGs) und nachhaltigen Aktionsplänen, wird das Thema Nachhaltigkeit politisch im Licht bedeutsamer (non-)formeller Bildungsarbeit betrachtet und ist dadurch auch für Träger der (internationalen) Jugendarbeit, die nicht klassisch in der Naturschutzszene verortet sind, relevanter geworden. Jugendbewegung wie Fridays for Future veranschaulichen, wie bedeutsam eine nachhaltige Lebensweise für junge Menschen ist.

Nachhaltigkeit und Organisationsentwicklung in der Internationalen Jugendarbeit (IJA)

Die unterschiedlichen Aspekte von Nachhaltigkeit in der Internationalen Jugendarbeit (IJA) ernstzunehmen und umzusetzen kann sich auf vielen Ebenen auswirken, auf all diesen Ebenen in den Blick genommen werden und ist dementsprechend komplex. Zur Bedeutung einer klimagerecht gestalteten IJA für die teilnehmenden Jugendlichen haben unter anderem das Projekt „LEMOCC“ der „Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V.“ (IJAB) und das Projekt „Green Mobility“ des Netzwerks „Forschung und Praxis im Dialog – Internationale Jugendarbeit“ (FPD) erste Aufschlüsse gegeben, wenngleich hier nicht von repräsentativen Meinungen ausgegangen werden kann. Best Practice Beispiele zur pädagogischen Umsetzung in der IJA wurden ebenfalls schon im Projekt LEMOCC oder auf Fachtagen thematisiert und gesammelt. Es fehlt allerdings bisher an einem strukturierten Überblick über bestehende Ansätze auf organisationaler Ebene von Akteur:innen in der IJA und mit ihnen zusammenhängenden Fragestellungen. Gibt es bestimmte Kriterien bei den Organisationen? Welchen Stellenwert haben sie? Wie finden sie sich in der praktischen Umsetzung wieder? Gibt es Unterschiede je nach Bildungsbereich und Format? Was ist die Konsequenz bei nicht eingehaltenen Kriterien und wie unterschiedlich finanzieren die Akteur:innen anfallende Mehrkosten?

Vorab sollen dazu die Begriffe Organisation, Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeit definiert werden. Organisationen zeichnen sich durch Mitgliedschaft, Zweckbindung, Hierarchie und Entscheidungsautonomie aus (Elbe und Erhardt 2020, 14). Sie bezeichnen „strukturierte, dauerhafte und zielorientierte Kooperationsbeziehungen, die sich auf einen spezifischen sozialen Zusammenhang beziehen und vertraglich geregelt sind“ (Elbe et al. 2016, S. 6).

Organisationsentwicklung wird definiert als:

„längerfristig angelegte[r], organisationsumfassende[r] Entwicklungs- und Veränderungsprozess von Organisationen und der in ihr tätigen Menschen. Der Prozess beruht auf Lernen aller Betroffenen durch direkte Mitwirkung und praktische Erfahrung. Sein Ziel besteht in einer gleichzeitigen Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Organisationen (Effektivität) und Qualität des Arbeitsleben[s] (Humanität)“ (Gesellschaft für Organisationsentwicklung 2012, zit. nach Elbe und Erhardt 2020, 16).

Eine erfolgreiche Organisationsentwicklung setzt einen Wandel von innen voraus, das bedeutet ein Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess der Mitglieder der Organisation (Elbe und Erhardt 2020, S. VI). Bei Veränderungsprozessen kommt es normalerweise zu Widerstand, der jedoch aktiv wahrgenommen und konstruktiv genutzt werden sollte (Elbe und Erhardt 2020, S. 9). Grundvoraussetzung für einen erfolgreichen Organisationsentwicklungsprozess ist das Selbstverständnis als Lernende Organisation. Dies bedeutet, dass alle Akteur:innen in die Gestaltung der Rahmenbedingungen einbezogen werden mit dem Ziel, zu verstehen, was für einen konstruktiven Veränderungsprozess wirksam ist (Elbe und Erhardt 2020, S. V).

Nachhaltige Organisationsentwicklung kann in dem ursprünglichen Sinne des Begriffs als dauerhaft und langfristig verstanden werden (Pufé 2017, S. 38). In dieser Studie soll Nachhaltigkeit jedoch insbesondere mit seinen drei Dimensionen der Ökologie, Ökonomie und des Sozialen definiert werden. Unter ökologischer Nachhaltigkeit versteht man die „Nutzung eines Systems in einer Weise, dass dieses in seinen wesentlichen Eigenschaften dauerhaft erhalten bleibt und so sein Fortbestand gesichert wird“ (Pufé 2017, S. 100). Bei der ökonomischen Dimension wird das System als Organisation oder Unternehmen definiert. Zentral ist die betriebswirtschaftliche Nutzung und die Sicherung des wirtschaftlichen Fortbestands (Pufé 2017, S. 101). Die soziale Dimension der Nachhaltigkeit stellt die menschliche Nutzung eines Systems oder eine Organisation in den Mittelpunkt. Entscheidend ist dabei die Sicherung des personalbezogenen und gesellschaftlichen Fortbestands (Pufé 2017, S. 102). Um dies mit Organisationsentwicklung zu verknüpfen, werden vier Nachhaltigkeitsherausforderungen betrachtet. Bei der Steigerung der Öko- (1) und Sozioeffektivität (2) geht es darum, vorgeschriebene Ziele so gut wie möglich zu erreichen. Dies stellt eine ökonomische Herausforderung an das Umwelt- und Sozialmanagement, nämlich die Verbesserung der Öko- und Sozioeffizienz (3) (Pufé 2017, S. 184). Das bedeutet der „im Verhältnis zur Vollständigkeit und Genauigkeit eingebrachte Aufwand mit dem ein bestimmtes Ziel erreicht wird“ (Pufé 2017, S. 184). Daraus resultiert die Integrationsherausforderung (4), bei der diese drei Herausforderungen zusammengeführt und in das bisherigere, eher ökonomisch ausgerichtete Management integrieren werden sollen (Pufé 2017, S. 184).

Die Herausforderungen wurden ursprünglich für Unternehmen definiert. Sie lassen sich jedoch auch auf gemeinnützige Vereine übertragen, die überwiegend Maßnahmen der IJA durchführen. Auch wenn der Zweck eines gemeinnützigen Vereins die Steigerung des Gemeinwohls ist und die soziale Dimension somit eine größere Rolle spielt, müssen sie ökonomisch nachhaltig mit ihren finanziellen Ressourcen umgehen.

Von der Idee zur aufbereiteten Good-Practice Sammlung

Das vorliegende Projekt basiert auf den Ideen einer Arbeitsgruppe „Nachhaltigkeit in der IJA“, welche bei der [FPD-Projektwerkstatt](#) im September 2022 in Köln zusammenkam. Im Jahresplan von FPD beantragt und durch das Bundesjugendministerium (BMFSFJ) bewilligt, wurde das weitere Forschungsdesign in Orientierung an Bedarfe aus der Praxis im Rahmen eines vorbereitenden Treffens im Juni 2023 mit der bestehenden Arbeitsgruppe finalisiert. Für die gemeinsame Auswahl der Organisationen war zentral, dass sie sich bereits tiefer mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandergesetzt haben und Maßnahmen in der Jugendarbeit, insbesondere im internationalen Bereich durchführen. Ziel ist es, Beispiele guter Praxis zusammenzustellen. Dies soll zur Orientierung und als Motivation für andere Organisationen dienen, aber auch Herausforderungen aufzeigen. Um dabei möglichst anschluss-

fähig zu sein, wurden Organisationen aus verschiedenen Bildungsbereichen, die jungen Menschen unterschiedliche Formate und Angebote unterbreiten, untersucht. Auch sollten sie unterschiedliche thematische Schwerpunkte und verschiedene Regionen Deutschlands abdecken.

Die Arbeitsgruppe wählte auch die Methode gemeinsam aus. Der erste Schritt war eine Analyse von internen und externen Dokumenten zur nachhaltigen Organisationsentwicklung, beispielsweise Handbücher, Strategiepapier oder Anträge. Im zweiten Schritt wurden leitfadengestützte semi-strukturierte Online-Interviews mit den von den jeweiligen Organisationen als geeignet definierten Ansprechpartner:innen durchgeführt. Der Leitfaden wurde von der Gruppe gemeinsam orientiert an Bedarfe aus der Praxis konzipiert.

Zur genaueren Betrachtung der nachhaltigen Organisationsentwicklung in der IJA wurde dabei wegen seiner Praxisnähe und der Spezifizierung auf die für die IJA zumeist relevante Organisationsform insbesondere das Handbuch für Organisationsentwicklung im Verein der Ehrenamtsstiftung Mecklenburg-Vorpommern (Schübel und Bauer 2022) genutzt. Insbesondere in Bezug auf die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, Teilnehmenden und deren Lernprozesse wurden Aspekte der Monographie „Konstruktive Organisationsentwicklung. Mitarbeiter einbinden – Organisationen verstehen – Lernkulturen gestalten“ (Elbe und Erhardt 2020) herangezogen. Die Analyse der Interviews orientierte sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016). Dabei stammen die Kategorien überwiegend aus dem theoretischen Hintergrund, teilweise wurden sie anhand des Materials generiert. Für die hier vorliegende Aufbereitung im Steckbriefformat wurden die einzelnen Zuordnungen zu den Kategorien immer für die jeweilige Organisation zusammengefasst und ausformuliert. Dies wurde dann an die jeweiligen Organisationen zum Abgleich gesendet und Ergänzungen eingearbeitet.

Kleine Interpretation und Ausblick

Der abschließende Schritt der Interpretation der Daten soll an dieser Stelle nur kurz angerissen werden:

Der Organisationsentwicklungsprozess ist bei den einzelnen Organisationen sehr unterschiedlich formalisiert. Bei fast allen Organisationen spielt die Partizipation von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit. Nur bei einem Teil der Organisationen ist das Thema Nachhaltigkeit strukturell und somit auch personell im Hauptamt verankert. Dies möchten einige Organisationen gerne verändern, um längerfristig auch genügend zeitliche Ressourcen zu haben. Das Thema Nachhaltigkeit war für die meisten Organisationen kein neues Thema, es bekam in den letzten Jahren durch die gesellschaftlichen Entwicklungen aber mehr Aufmerksamkeit und wurde infolgedessen mehr reflektiert und aktiv umgesetzt.

Die Organisationen tragen durch die Förderung von internationalen Begegnungs- und Austauschmaßnahmen oder auch als mitarbeitendenfreundliche Arbeitgebende zumeist schon vor der intensiveren Beschäftigung mit dem Thema Nachhaltigkeit viel zu der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit bei. Die tiefere Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit im Allgemeinen kann zu einer größeren Sichtbarmachung und Wertschätzung des Bestehenden und einer Verbesserung in Zukunft beitragen. Während bei einigen Organisationen ökologische Aspekte im Mittelpunkt standen, wünschten sich andere, dass die sozialen Aspekte mehr wahrgenommen und gefördert werden. Die ökonomische Dimension ist essenziell für eine nachhaltige Organisationsentwicklung und kann,

je nach Situation, wertvolle Chancen bieten, aber auch Herausforderungen darstellen. Es konnte generell beobachtet werden, dass Maßnahmen zur nachhaltigen Organisationsentwicklung im kirchlichen Bereich bereits seit einigen Jahren strukturell verankert sind. Im Bereich des Sports und in der offenen Jugendarbeit wurde die nachhaltige Organisationsentwicklung meist durch das Engagement von Einzelpersonen umgesetzt. Das Thema Nachhaltigkeit findet teils noch zu wenig Beachtung und steht vor größeren Herausforderungen. Hierbei ist es wichtig, nochmal zu betonen, dass aufgrund der nicht repräsentativen Anzahl von acht Organisationen keine allgemeinen Tendenzen oder Schlüsse gezogen werden können.

Auf diese erste explorative Forschung aufbauend könnte für eine Generalisierung der Ressourcen und Herausforderungen für eine nachhaltige Organisationsentwicklung eine größere Anzahl an Organisationen untersucht werden. Eine weitere Möglichkeit zur Vertiefung wäre eine Studie zu Organisationen, die sich noch zu Beginn des nachhaltigen Organisationsentwicklungsprozesses befinden mit dem Ziel, Potentiale und Hürden herauszuarbeiten.

Die vorliegenden Good-practice Beispiele dienen Organisationen der IJA als Informationsquelle und Orientierung, welche Wege in Bezug auf eine ganzheitliche Beschäftigung mit der Thematik Nachhaltigkeit gegangen werden können.

Experiment e.V.



Kurzbeschreibung

[Experiment e.V.](#) ist eine weltweit tätige gemeinnützig anerkannte Austauschorganisation, die seit 1932 Auslandsaufenthalte für Schülerinnen, Studierende, junge Erwachsene und für Menschen in und nach dem Berufsleben anbietet. Des Weiteren können durch Experiment e.V. Austauschschüler:innen weltweit in Gastfamilien aufgenommen werden. Das Angebot der interkulturellen Begegnungen ist dementsprechend vielfältig – vom Schüler:innenaustausch, bis hin zu Freiwilligendiensten, Ferienprogrammen, Demi Pair, Auslandsaufenthalten und viele mehr. In allen Programmangeboten spielt Nachhaltigkeit eine wesentliche Rolle, sodass nachhaltiges Wirtschaften und soziale und ökologische Nachhaltigkeit als handlungsleitende Maximen dienen.

Definition von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist im Sinne des Nachhaltigkeitsdreiecks zu verstehen mit der ökologischen, sozialen und ökonomischen Dimension. Experiment e.V. orientiert sich auch an den 17 Nachhaltigkeitszielen der vereinten Nationen, den SGDs.

Motivation

Es ist Experiment e.V. wichtig, einen Schritt zu mehr Nachhaltigkeit beizutragen. Sie haben festgestellt, dass sie bereits einiges zum Thema Nachhaltigkeit umsetzen. Dies war insbesondere, weil sie es als menschlich sinnvoll und auch stärkend für den Teamzusammenhalt empfunden haben. Um bereits vorhandene positive Maßnahmen festhalten und Schritte zur Verbesserung festzustellen, haben sie 2023 ihren ersten Bericht nach dem [Deutschen Nachhaltigkeitskodex](#) (DNK) verfasst.

Werte und Prinzipien

Experiment e. V. setzt sich seit 2019 intensiver mit dem Thema auseinander. Wie beschrieben, setzt der Verein bereits einiges zu Nachhaltigkeit um. Dies wird als selbstverständlich verstanden, was wahrscheinlich auch insbesondere an der Einstellung der Menschen liegt, die dort arbeiten. Dies hängt wiederum wahrscheinlich wieder damit zusammen, dass es ein gemeinnütziger Verein ist. Der Verein sieht sich nicht als perfekt an. Sie versuchen stets im Rahmen ihrer Möglichkeiten, die nachhaltigste Lösung umzusetzen und überlegen, wie sie das bei ähnlichen Herausforderungen in Zukunft besser machen können. Hier zeigt sich deutlich, wie sich der Verein als „Lernende Organisation“ beschreibt (Elbe / Erhardt 2020, V). Experiment e. V. ist wichtig, dass nicht nur die Teilnehmenden, sondern auch sie als Organisation Verantwortung für die Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit übernehmen. Beispielsweise teilen sie sich seit 2019 bei der freiwilligen Kompensation von Flugreisen den Aufpreis mit den Teilnehmenden. Ihnen ist es auch wichtig, ein guter Arbeitgeber zu sein, bei dem Mitarbeitenden gerne und lange bleiben, was sich auch daran widerspiegelt, dass ein paar Mitarbeitenden dort

bereits seit zwanzig bis dreißig Jahren beschäftigt sind. Im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit kann als Beispiel die Gruppe „Exqueeriment“ dienen, die vor einigen Jahren auf Initiative einiger Ehrenamtlicher gegründet wurde und sich für LGBTQI+ innerhalb des Vereins einsetzt. Für den Verein ist eine offene Gesprächs- und Kommunikationskultur essenziell.

Menschen (Ehrenamtliche / Teilnehmende)

Die Ehrenamtlichen sind für Experiment e.V. eine große Ressource, da sie viele Impulse geben, was Nachhaltigkeit angeht. Beispielsweise kam von Ehrenamtlichen der konkrete Impuls, die Verpflegung auf Seminaren standardmäßig vegetarisch anzubieten. Vielen Ehrenamtlichen ist das Thema Nachhaltigkeit persönlich sehr wichtig. Es ist für die Geschäftsstelle sehr hilfreich, dass Ehrenamtliche ihre Erfahrungen und ihr Wissen aus ihrer Arbeit und Freizeit einbringen. Dies ist sowohl inhaltlich, als auch insbesondere in Bezug auf den zeitlichen Aufwand eine wertvolle Ressource, da dies dem Hauptamt Arbeit für teils zeitaufwändige Recherche abnimmt. Teilweise stellt dies die Hauptamtlichen vor Herausforderungen, da nicht immer alles umsetzbar ist. Die Weiterentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit kann als eine Dynamik zwischen Hauptamt und Ehrenamt beschrieben werden.

Menschen (Mitarbeitende)

Eine Mitarbeiterin aus der Marketing-Abteilung hat eine Weiterbildung als Nachhaltigkeitsmanagerin, also Corporate Social Responsibility Managerin, gemacht und die Hauptverantwortung über den [Nachhaltigkeitsbericht](#) übernommen. Ihre Abteilung hatte sich auch schon länger mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt. Sie ist inzwischen „Director of Communication & Sustainability“. Die Mitarbeitenden werden in die Organisationsentwicklung im Allgemeinen, aber auch insbesondere im Nachhaltigkeitsmanagement und bei der Erstellung des Berichtes einbezogen. Sie haben einen gewählten Mitarbeitendenrat und können stets Verbesserungswünsche einreichen. Durch regelmäßige Feedbackgespräche und nachhaltiges Wirtschaften soll ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis gesichert werden. Dazu gehören auch vermögenswirksame Leistungen, sowie ein Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge.

Menschen (persönliche Entwicklung)

Experiment e.V. bietet ein kollektives von Mitarbeitenden mit Inhalten gefülltes Lernangebot namens „Lernen von Experimentier:innen“. Darüber hinaus gibt es Angebote, um die Mitarbeitenden beruflich und persönlich zu fördern. Dazu zählen Fort- und Weiterbildungsangebote, die teils an den Bedarf angepasst werden und teils regelmäßig angeboten werden, um den Anforderungen der täglichen Arbeit gerecht zu werden. Dazu gehören beispielsweise Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit, Konfliktprävention oder auch Supervisionen. Mitarbeitende können im Rahmen des Programms „Experiment Staff Exchange and Travel“ Partnerorganisationen besuchen und im gemeinsamen Austausch mit den internationalen Partnern lernen. [Experiment e.V. - Deine Austauschorganisation](#)

Strategie

Das Thema Nachhaltigkeit wurde bei einer Jahrestagung mit den Ehrenamtlichen besprochen und gemeinsam überlegt, was wie verbessert werden könnte. Der Verein hat dann selbst kleine Veränderungen vorgenommen. Um Positives hervorzuheben und Möglichkeiten für Verbesserungen herauszufinden, war es Experiment e.V. wichtig, strategischer vorzugehen. Mittel dazu war das Verfassen des DNK-Berichts. Es gab dann eine Task Force aus etwa 20 Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, die durch eine externe Beraterin unterstützt wurde. Daraus ergab sich auch die Position der Nachhaltigkeitsbeauftragten. Sie haben dort zunächst auch einmal aufgeschrieben, was bereits im Bereich Nachhaltigkeit umgesetzt wird. Dabei kam bereits eine für die Teilnehmenden der Task Force überraschend große Sammlung heraus. Der DNK-Bericht war sehr hilfreich, um dies messbar zu machen. Er ist sehr umfangreich, jedoch sind einige Aspekte für die meisten gemeinnützigen Vereine weniger relevant als für Unternehmen, bei Experiment e.V. beispielsweise der Aspekt der Lieferketten. Der Bericht hilft dabei, strategischer Verbesserungsmaßnahmen, aber auch Grenzen aufzuzeigen. Beispielsweise würde der Verein gerne eine PV-Anlage auf dem Dach der Organisation anbringen, was wegen Denkmalschutz aber leider rechtlich nicht möglich ist. Sie verfolgen aber auch ein „Trial and Error“-Prinzip und probieren, ob sie bestimmte Veränderungen auch langfristig umsetzen. Dabei lernen sie auch immer dazu. Beispielsweise hatten sie auf einer Messe digitale Flyer ausprobiert, das Feedback erhalten, dass Interessierte gerne etwas mitnehmen wollen und werden dies daher nicht mehr umsetzen. Dafür schauen sie dann, was sie in anderen Bereichen umsetzen können. Grundsätzlich entscheiden sie sich, wenn es ökonomisch möglich ist, immer für die ökologischere Variante, während die weniger ökologische Lösung eine Ausnahme ist.

Interne Kommunikation und Beziehungen

Aufgrund der Größe des Vereins sind die Kommunikationswege eher kurz, was bedeutet, dass Ideen direkt diskutiert und wenn möglich, auch umgesetzt werden.

Rollen und Führung

Im Bezug auf Nachhaltigkeit gibt es die Rolle der Nachhaltigkeitsbeauftragten, eine Art Projektmanagerin für Nachhaltigkeit, die sich aus der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes ergeben hat. Aufgabe dieser Person ist es, den Überblick zu haben, die wichtigen Zahlen und Fakten zusammenzutragen, sowie den Bericht zu verfassen. Die Hierarchien sind grundsätzlich eher flach, Ideen können grundsätzlich immer eingebracht werden.

Partner, Netzwerke und externe Kommunikation

Von den internationalen Partnern gibt es eher weniger konkrete Impulse in Bezug auf Nachhaltigkeit, was daran liegt, dass die Voraussetzungen sehr verschieden sind. Es ist auch aus strukturellen und finanziellen Gründen sehr unterschiedlich, an welchem Punkt sie in Bezug auf Nachhaltigkeit stehen. Die Organisationen sind meist auch deutlich kleiner als Experiment e.V. und haben teilweise auch weniger Spielraum bei der Umsetzung bestimmter Maßnahmen. Beispielsweise können in Ländern, in denen traditionell mehr Fleisch gegessen wird, nur begrenzt Vegetarier:innen aufgenommen werden,

weil dies für die meisten Gastfamilien schwierig ist. Durch den interkulturellen Austausch findet wiederum auch Aufklärungsarbeit statt, beispielsweise wenn Gastschüler:innen aus dem Ausland in Deutschland mehr über Themen wie Mülltrennung lernen. Wenn es Input von den Partnern gibt, ist dies eher auf sozialer Ebene, beispielsweise auch dazu, wie die gemeinsame Zusammenarbeit besser gestaltet werden kann. Dies setzt Experiment e.V. dann, wenn möglich, auch gerne um.

Finanzen

Experiment e.V. ist zwar ein gemeinnütziger Verein und hat daher auch einige steuerliche Vorteile. Jedoch generiert sich ein Großteil des Umsatzes dadurch, dass Menschen ihr privates Geld dafür einsetzen, damit sie selbst oder Familienmitglieder ins Ausland gehen können. Daher ist es für Experiment e.V. wichtig, ein attraktives Angebot zu schaffen und zu halten. Dabei sollten Maßnahmen zur Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit nicht hindernd wirken. Gleichzeitig gibt es aber auch finanzielle Möglichkeiten, um den Programmteilnehmenden eine nachhaltige Gestaltung ihres Auslandsaufenthalts zu ermöglichen. Beispiele dafür sind das Klimabotschafterstipendium, bei dem ein finanzieller Zuschuss für eine klimafreundliche An- und Abreise vergeben wird. Es gibt bestimmte Vorschriften, die sie erfüllen müssen, weil sie gesetzlich vorgegeben sind. Dafür müssen sie dann Geld ausgeben, auch wenn die Maßnahme in diesem Rahmen vielleicht weniger nachhaltig erscheint.

Weitere Herausforderungen

Die öffentliche Wahrnehmung von Austauschorganisationen ist herausfordernd, da sie vor allem mit Landstreckenflügen verbunden werden und der Sinn einen Nachhaltigkeitsbericht zu machen, in Frage gestellt wird. Der soziale Aspekt, beispielsweise Bildungsgerechtigkeit, gefördert durch den interkulturellen Austausch, wird dabei zu wenig wahrgenommen. Außerdem gibt es viele administrative Tätigkeiten, die teils viel Zeit wegnehmen und somit auch die Motivation senken. Auch sind ökologisch und sozial nachhaltigere Produkte mit höheren Kosten verbunden und haben eine längere Lieferzeit.

Vision

Experiment e.V. möchte Deutschlands nachhaltigste Austauschorganisation werden. Der Name sollte direkt mit dem Thema verknüpft werden, da die Organisation etwas für die Gesellschaft tut und nicht nur an ihren eigenen Profit denkt. Der Verein möchte, dass Austausch nicht immer nur mit Langstreckenflügen verknüpft wird, sondern auch der soziale Mehrwert, den Austausch beibringt, berücksichtigt wird.

Evangelische Jugend
von Westfalen



Kurzbeschreibung

Der Jugendverband „[Evangelische Jugend von Westfalen](#)“ ist der Zusammenschluss aller im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen (EKvW) Engagierter für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Zu den Mitgliedern gehören die Jugendarbeit der Kirchenkreise und Gemeinden der EKvW und die Jugendverbände CVJM (Christlicher Verein Junger Menschen - Westbund), VCP (Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder), EC (Entschieden für Christus) und die landeskirchlichen Einrichtungen (Amt für Jugendarbeit, Dienst an Schulen etc.) innerhalb der räumlichen Grenzen der EKvW.

Die Evangelische Jugend von Westfalen erreicht mit ihrer Arbeit mehr als 150.000 Kindern und Jugendlichen in ganz Westfalen.

Definition von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit als Schöpfungsverantwortung und Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen wird vorwiegend sozial und ökologisch definiert. Sie wird auf verschiedenen Ebenen bearbeitet. Wichtige Themen sind bei Kinder- und Jugendfreizeiten eine faire und umweltfreundliche Verpflegung, nachhaltige Mobilität, der Umgang mit Ressourcen und Bildungsarbeit.

Motivation

Nachhaltigkeit ist insbesondere durch die innerkirchliche Eine-Welt-Arbeit bereits lange ein wichtiges Thema. Sie wurde vor allem durch das Hauptamt adressiert, in den letzten Jahren aber geprägt durch Jugendbewegungen, wie Fridays for Future, auch viel „basisbewegt“, also von den Jugendlichen vorangebracht.

Werte und Prinzipien

Die christlichen Motive der Schöpfungsverantwortung und Nächstenliebe führen zu einer Verantwortung für mehr Nachhaltigkeit. Zentral ist die Partizipation der Gemeinden, Mitarbeitenden und Jugendlichen bei der Ausgestaltung dessen. Dabei sollen Ziele so formuliert und umgesetzt werden, dass alle mitgenommen werden. Ziele sollen umsetzbar und messbar sein.

Menschen (Ehrenamtliche / Teilnehmende)

Viele Jugendlichen interessierten sich momentan sehr für das Thema Nachhaltigkeit und bringen dies aktiv ein. Möglich ist dies beispielsweise in der Kampagne „Faires Jugendhaus“, in der Jugendliche gemeinsam mit Fachkräften überlegen, wie das Jugendhaus fairer gestaltet werden kann, beispielsweise die Verpflegung.

Menschen (Mitarbeitende)

Die Partizipation von Mitarbeitenden ist zentral bei der Reflektion und Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

Menschen (persönliche Entwicklung)

Mitarbeitende im Bereich Jugend und Eine-Welt haben die Möglichkeit, aus verschiedenen Weiterbildungsangeboten zu wählen. Angeboten werden diese insbesondere vom Amt für Jugendarbeit. Das Interesse an Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen ist hoch.

Strategie

Die evangelische Kirche ist basisdemokratisch aufgebaut und jeder einzelne Kirchenkreis und jede Gemeinde ist ein eigener Rechtsträger. Die Beschlüsse der Evangelischen Jugend von Westfalen auf Ebene der Landeskirche in der Vollversammlung sind „Empfehlungen“. Wichtig ist dabei, realistische Zwischenziele zu formulieren. Es gibt beispielsweise die Klimaschutzstrategie für jugendverbandliche Arbeit, in der bis 2035 verschiedene Meilensteine zur „Klimaneutralität“ festgehalten sind. Das Oberziel ist jedoch das „Bestreben nach Klimagerechtigkeit“. In den nächsten fünf Jahren werden z.B. die Kinder- und Jugendfreizeiten bzgl. ihres Co₂-Ausstoßes bilanziert und entsprechende Maßnahmen entwickelt. Von landeskirchlicher Seite aus gibt es Unterstützungsangebote bei der Beantragung und Durchführung von Projekten, um die Hürden zu senken.

Rollen und Führung

Die nachhaltige Organisationsentwicklung wird sowohl durch das Hauptamt im Bereich Jugendarbeit und Eine-Welt, die dafür einen Stellenanteil hat, aber insbesondere auch durch die Ehrenamtlichen vor Ort vorangebracht.

Partner, Netzwerke und externe Kommunikation

Es gibt ein starkes Netzwerk von Non-Profit- und Jugendorganisationen auf NRW-Ebene und auf innerevangelischer Ebene, die sich mit Nachhaltigkeit beschäftigen und sich gegenseitig bestärken. Auf politischer Ebene setzt sich die evangelische Jugend von Westfalen gemeinsam mit dem Landesjugendring NRW und der AEJ-NRW erfolgreich gegen die Kürzung des Landesjugendplans ein.

Finanzen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Förderung für die Umsetzung nachhaltiger Projekte zu beantragen. Zum einen gibt es einen „Klimatopf“ im Haushalt der Evangelischen Landeskirche, bei der Gemeinden und Kirchenkreise Anträge stellen können. Zum anderen gibt es als Jugendverband die Möglichkeit, Drittmittel zu beantragen. Außerdem gibt es Rückstellungen von einzelnen Kirchenkreisen für energetische Sanierungen. Es gibt momentan mehr Ideen als Gelder und Gemeinden sind angehalten zu sparen, weshalb die Finanzierung nachhaltiger Projekte eine Herausforderung darstellt. Dies führt teilweise auch zum Abbau von Stellen und somit auch dazu, dass einige Projekte nicht zu Ende geführt, beziehungsweise angegangen werden können.

Weitere Herausforderungen

Die Evangelische Jugend von Westfalen ist auch vom Fachkräftemangel betroffen. Momentan können nicht alle Stellen, die ausgeschrieben sind, direkt besetzt werden.

Vision

Der am 20. März 2023 veröffentlichte Bericht des Weltklimarats (IPCC) macht noch deutlicher, wie dringend und notwendig Strategien und Maßnahmen gegen die Klimakrise und ihre immer gefährlicheren Auswirkungen auf Natur und Menschen in allen Regionen der Welt sind.

Die Evangelische Jugend von Westfalen (EJW) befasst sich seit Jahren mit dieser Thematik, denn der Auftrag zur Beförderung von Klimagerechtigkeit ergibt sich aus dem Glauben. Die Evangelische Jugend von Westfalen hat hier ihr doppeltes Mandat erkannt: Schöpfungsbewahrung und Nächstenliebe für alle und für die Zukunft der Kinder und Jugendlichen. Deshalb setzt sich die Evangelische Jugend von Westfalen dafür ein, den Aufbruch zur sozial-ökologischen Transformation zum Zweck der Einhaltung des 1,5 Grad-Ziels des Pariser Klimaschutzabkommens - gemeinsam mit Kirche, anderen Jugendverbänden und der Zivilgesellschaft - nach Kräften zu unterstützen. Auf dem Weg zum 1,5 Grad-Ziel werden realistische Zwischenziele gesetzt, die auch von Gemeinden, Kirchenkreisen und Verbänden erfüllt werden können und die alle Beteiligten mitnehmen.

Sand für alle e.V.

Kurzbeschreibung

[Sand für alle e.V.](#) ist ein kleiner komplett ehrenamtliche betriebener Sportverein in Hamburg. Er setzt sich für eine Verbesserung der Sandsportanlagen in Hamburg ein. Sie bieten Trainings an und organisieren für ihre Teilnehmenden internationale Jugendbegegnungen mit anderen Beachvolleyballvereinen. Sie organisieren seit 2021 einen Jugendbegegnung mit einem Partnerverein in Athen und reisen dabei klimaschonend mit Zug und Fähre an.



Sand für Alle

Definition von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet, so zu handeln, dass die negativen Folgen für andere Personen möglichst eingegrenzt werden. Es ist dabei kein „Add-On“, sondern muss immer mitgedacht werden. Nachhaltigkeit bedeutet die Vermeidung von CO2-Emissionen, sofern das möglich ist, gleichzeitig aber auch die Förderung des interkulturellen Austauschs.

Motivation

Jugendlichen soll durch internationale Begegnungen ermöglicht werden, ihren Horizont zu erweitern, aber ohne, dass dabei das Klima zerstört wird. Sand für alle e. V. will dabei auch als Beispiel für klimaschonende Reisen für andere Sportvereine dienen.

Werte und Prinzipien

Sand für alle e. V. sieht sich in der Verpflichtung, ökologisch nachhaltig zu handeln. Was die Jugendlichen in der Schule über die negativen Konsequenzen des Klimawandels lernen, soll nicht im Gegensatz zu dem stehen, was sie in ihrer Freizeit machen. In der Konsequenz heißt das insbesondere bei der Reise nach Athen auf das Flugzeug zu verzichten. Wichtig ist dabei auch, dass die Teilnahme an dem Programm nicht am Geld der Teilnehmenden scheitert und alle Jugendlichen des Vereins, die wollen, mitfahren können. Nachhaltiges Verhalten sollte nicht von der wirtschaftlichen Lage abhängig sein.

Menschen (Ehrenamtliche / Teilnehmende)

Die Initiative für die nachhaltige Anreise kam von den ehrenamtlichen Organisator:innen. 2021 konnte sie noch nicht direkt umgesetzt werden, da es aufgrund der Corona-Pandemie ein höheres gesundheitliches Risiko gewesen wäre, mit Zug und Fähre anzureisen. Diese Bedenken kamen insbesondere von den Eltern der Teilnehmenden. Im Jahr danach war etwa die Hälfte der Jugendlichen einverstanden, während die andere Hälfte es nicht wollte, weshalb als Kompromiss nur eine der beiden Strecken geflogen wurde. Dass langfristig keine Strecke mehr geflogen wird, haben die Teilnehmenden akzeptiert.

Menschen (Mitarbeitende)

Die ehrenamtlichen Organisator:innen haben ähnliche Vorstellungen und waren sich daher einig, die Reise klimaschonend zu gestalten.

Menschen (persönliche Entwicklung)

Erfahrene Teilnehmenden sollen mehr Verantwortung bei den internationalen Jugendbegegnungen übernehmen. Da die meisten Teilnehmenden minderjährig (12 – 17) sind, muss es weiterhin eine ehrenamtliche ältere Person geben, die begleitet. Dennoch übernehmen sie mehr Verantwortung bei der Leitung von Sportangeboten.

Strategie

Das Organisationsteam war stets im engen Austausch mit (potentiellen) Teilnehmenden. Sie haben ihre Bedenken zu einer nicht nachhaltigen An- und Abreise direkt mit den Teilnehmenden kommuniziert. Sie haben die Teilnehmenden danach befragt, wie ihre Erfahrungen bei der Strecke mit Zug und Bus waren. Die Teilnehmenden haben die langsame Anreise und Zwischenstopps genossen und konnten sich das wieder vorstellen. Um in Zukunft beide Strecken flugfrei zu reisen, hat das Organisator:innenteam gefragt, wie lange der Gesamtzeitraum sein müsste, damit auf beiden Strecken auf das Flugzeug verzichtet werden kann. Den Austausch für 2024 haben sie dementsprechend für einen Gesamtzeitraum von zwei Wochen geplant. Der Vorstandsvorsitzende versucht auf politischer Ebene sich in Hamburg und im Sportbereich für eine veränderte Förderung einzusetzen.

Interne Kommunikation und Führung

Wie im Bereich Strategie beschrieben, wurde die Gestaltung der An- und Abreise der Jugendbegegnung immer eng mit (potentiellen) Teilnehmenden diskutiert und ihre Meinung einbezogen, ohne aber davon abzuweichen, dass die Reise langfristig flugfrei wird. Da sich die Arbeit des Vereins komplett über begrenzte finanzielle Mittel finanziert, sind die Organisator:innen mit den Mitgliedern bei jeder Aktion in engem Austausch.

Partner, Netzwerke und externe Kommunikation

Bei dem griechischen Partner stößt die An- und Abreise ohne Flugzeug eher auf Unverständnis. Aus sozioökonomischen Gründen ist dies momentan bei Rückbesuchen in Deutschland aber auch nicht möglich. Der Vorstandsvorsitzende ist mit einer Forderung nach einer Umstellung der finanziellen Förderung im internationalen Jugendbereich auf die deutsche Sportjugend als übergeordneten Verein zugegangen. Er stößt dabei zwar auf Begeisterung in Bezug auf die Arbeit von Sand für alle e.V., aber auf wenig Zuspruch in Bezug auf eine konkrete Umsetzung.

Finanzen

Der Verein hat keine größeren Rücklagen und das Ziel ist es, dass es am Ende finanziell etwa bei Null herauskommt. Dies ist nur möglich, da einige Mitglieder viel Zeit investieren und somit auch herausfordernd. Die Erhöhung der Mittel für Reisekosten bei ERASMUS + sind positiv einzuordnen, es wäre aber wichtig, wenn das auch im deutsch-griechischen Jugendwerk umgesetzt würde, da nachhaltiges Reisen mehr Zeit und meist auch mehr Geld kostet und daher eine Anpassung der Reisetage und Fördersätze notwendig wäre. Da der Verein die Teilnehmenden gut kennt, können die Teilnehmendenbeiträge intern als Solidargemeinschaft ausgeglichen werden, sodass die Teilnahme der Jugendlichen nicht am Geld scheitert. Bei der nachhaltigen Gestaltung der Sportinfrastruktur ist die Finanzierung im Einzelnen noch unklar.

Weitere Herausforderungen

Damit Sand für alle e.V. mit seinem nachhaltigen Handeln als konkretes Beispiel für andere Vereine wirken kann, bedarf es mehr Awareness bei vielen Akteuren. Beispielsweise seitens des Deutschen Olympischen Sportbundes oder der Deutschen Sportjugend können konkrete Umsetzungen im gesamten Sportbereich vorbereitet oder gefördert werden.

Vision

Die Frage ist schwer zu beantworten, da sich das Engagement stetig gewandelt hat und sie sich immer wieder auf neue Herausforderungen einstellen.

Jugendhaus TREFFER



Kurzbeschreibung

Das [Jugendhaus TREFFER](#) in Köln- Buchheim, in Trägerschaft des Diakonischen Werkes Köln und Region gGmbH, ist als Einrichtung der Jugendhilfe ein offenes Freizeitangebot für Kinder und Jugendliche mit täglicher Öffnungszeit von 13:30 bis 19:30 Uhr.

Offene Jugendarbeit basiert auf dem Prinzip der ‚Freiwilligkeit der Teilnahme‘ und bietet niederschwellige Zugänge (z.B. proaktive Ansprache der Jugendlichen und alles ist kostenlos).

Neben dem offenen Freizeitbereich erhalten die Kinder und Jugendlichen vielfältige Bildungsanregungen. Es gibt regelmäßige, wöchentliche Workshopangebote im medialen, sportlichen und musischen Bereich (z.B. Mädchenfußball, Fußball, Rap/Tonstudio, Tanz, Textildesign...).

Demokratiebildung und partizipative Entwicklung der Angebotsformate haben einen hohen Stellenwert.

Das Jugendhaus TREFFER ist besonders bemüht den Jugendlichen gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe zu ermöglichen

Eine Besonderheit ist, dass das Jugendhaus TREFFER sein Angebot nicht nur auf das Jugendhaus beschränkt, sondern in seinen Angebotsformaten immer auch den Stadtteil- und bezirk miteinbezieht, z.B. durch Kulturveranstaltungen, jugendkulturelle Kampagnen oder Initiativen zur Sozialraumgestaltung. So ist es u.a. gelungen den Bau zweier öffentlicher hochattraktiver Spiel- und Sportplätze zu initiieren und diese zu lebendigen und bunten Orten des Miteinanders zu entwickeln.

‚Herausreichende Angebote‘, also die Verlagerung der pädagogischen Angebotsstruktur in den öffentlichen Raum, ist ein besonderes Qualitätsmerkmal des Jugendhauses TREFFER.

Das Jugendhaus TREFFER ist an vielfältigen Forschungs- und Evaluationsstudien beteiligt und bildet Studierende aus.

Definition von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit wird vor allem als ökologische Nachhaltigkeit definiert, die auf verschiedenen Ebenen umgesetzt wird, beispielsweise in den Bereichen Verpflegung, Mobilität oder Energieversorgung. Sie spielt aber auch eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von Aktivitäten, beispielsweise indem Jugendliche in einem Nähworkshop lernen, ihre Kleidung selbst zu reparieren oder Gardinen für das Jugendhaus zu nähen. Es wird auch im Sinne der Langfristigkeit verstanden. Die Angebote für Jugendlichen finden kontinuierlich statt. Eine wichtige Rolle spielen auch die faire Beschaffung, hochwertige Qualität und Langlebigkeit von Gegenständen.

Derzeit befindet sich das Jugendhaus TREFFER im Zertifizierungsprozess zum ‚fairen Jugendhaus‘. Das bedeutet, dass insbesondere im Einkauf auf fair und nachhaltig gehandelte Produkte zurückgegriffen wird. Die Jugendlichen sind in den Prozess involviert.

Ebenfalls ist das Jugendhaus TREFFER seit vielen Jahren als ‚Gut-Drauf-Jugendhaus‘ durch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (bis 2023) und transfer e.V. (ab 2024) zertifiziert. Den Jugendlichen die Wichtigkeit des Zusammenspiels von Bewegung, Ernährung und Entspannung als Grundlage körperlichen und seelischen Wohlbefindens zu vermitteln wir als pädagogische Querschnittsaufgabe verstanden.

Motivation

Sie hatten schon seit Anfang der Arbeit, den Anspruch möglichst nachhaltig zu sein und als ein gutes Vorbild für die Jugendlichen zu dienen. In den letzten Jahren ist ihr Bewusstsein durch Bewegungen wie Fridays for Future nochmal gestiegen. Die Motivation für internationale Jugendbegegnungen kam daher, dass das Leitungsteam an zwei internationalen Fachkräfteaustauschen teilgenommen hat. Diese Erfahrung hat sie begeistert und sie wollen den Jugendlichen, von denen selbst einige noch nie außerhalb von zu Hause übernachtet haben, solche Erfahrungen ermöglichen.

Werte und Prinzipien

Der Leitung des Jugendhauses TREFFER ist es wichtig, sich zu ökologischer Nachhaltigkeit zu positionieren und sie durch aktives Handeln vorzuleben. Sie sehen sich dabei in einer Vorbildfunktion für die Jugendlichen. Zum einen ist ihnen wichtig, dass sie ein höheres Nachhaltigkeitsbewusstsein und soweit möglich Verhaltensänderung fördern und zum anderen, dass die Jugendliche bestimmte Aspekte von ökologischer Nachhaltigkeit, die sie insbesondere aufgrund von ökonomischen Gründen meist nicht zu Hause erleben, im TREFFER erfahren können. Ein Beispiel ist das Kochen von vegetarischem Essen mit Bio-Produkten, das sie seit über zwölf Jahren organisieren und über Sponsoren finanzieren. Neben dem Nachhaltigkeitsaspekt hat das vegetarische Essen auch den Vorteil, dass es verschiedene kulturell motivierte Ernährungsformen mit einbezieht. Grundsätzlich soll das Jugendhaus ein Ort sein, an dem es schön ist und wo sich alle wohlfühlen.

Insgesamt ist die pädagogische Konzeption sehr wertorientiert. Die gelebten Leitbegriffe im Haus sind Toleranz, Respekt und Imagine. Die Ausgestaltung des pädagogischen Alltags und der Projekte sind partizipativ angelegt. Demokratiebildung hat einen hohen Stellenwert. So werden auch jeweils U18- Wahlen durchgeführt und die Jugendlichen beteiligen sich an den Jugendpolitiktagen und ähnlichen Formaten. Mit den Jugendlichen werden fortlaufend Ideen und Vorschläge zur Gestaltung und Verbesserung des Sozialraums entwickelt.

Menschen (Ehrenamtliche / Teilnehmende)

Bei den Jugendlichen hoffen sie, dass etwas von ihrem Handeln „überschwappt“. Grundsätzlich werden verschiedene Angebote, wie das Nähen oder Rap über für die Jugendlichen relevante Themen gut angenommen und bestehen schon seit vielen Jahren. Bei dem Format eines Vintage-Marktes waren einige Jugendliche jedoch skeptisch, weil die Kleidung gebraucht ist.

Menschen (Mitarbeitende)

Es ist dem Leitungsteam wichtig, dass die Entscheidungen von allen Mitarbeitenden mitgetragen werden und alle nachhaltige Werte vermitteln. Bei Teamsitzungen oder im individuellen Austausch wird dabei versucht, ein Bewusstsein zu schaffen. Dies gelingt durch die angenehme Atmosphäre im Team. Teilweise ist es jedoch herausfordernd, weil einige Mitarbeitende Nachhaltigkeit in bestimmten Aspekten, beispielsweise Mülltrennung oder den saisonalen Einkauf von Lebensmitteln, nicht immer konsequent umsetzen. Grundsätzlich funktionieren es aber.

Strategie

Um mehr Nachhaltigkeit umzusetzen, veranstaltet das Leitungsteam keine spezifischen Seminare, sondern gehen immer wieder ins Gespräch. Seitens ihres Trägers, dem Diakonischen Werk, gibt es keine Nachhaltigkeitsstrategie, aber sie haben viele Entscheidungsmöglichkeiten. Durch umfangreiche Akquise von Drittmitteln und breiter Verankerung in der Gesellschaft wird der ‚Spielraum‘ für nachhaltiges Einkaufen und Handeln deutlich erhöht. Es nutzt seine Vorbildfunktion gezielt, um nachhaltigeres Handeln zu fördern. Das Leitungsteam des Jugendtreffs kauft grundsätzlich möglichst qualitativ hochwertige und langlebige Produkte ein und weist Mitarbeitende und Jugendliche darauf auch hin. Das Jugendhaus TREFFER hat mit den Jugendlichen die ‚Spielplatzpatenschaft‘ für die beiden zentralen öffentlichen Spiel- und Sportplätze in Buchheim übernommen. Das bedeutet u.a. regelmäßig Müll zu sammeln und zu beobachten, ob am Platz und den Geräten immer alles in Ordnung ist. Seit vielen Jahren ist das Jugendhaus TREFFER Sammelstelle der Initiative ‚BlechWech‘, welche Kronkorken einsammelt, der Wiederverwertung zuführt und vom Erlös karitative Projekte fördert. In 2023 wurden dabei im TREFFER eine knappe Tonne Kronkorken gesammelt.

Im Bereich internationale Jugendarbeit ist nach einem coronabedingten Online-Austausch nun ein Präsenzaustausch nach Lille in Frankreich zum Thema Diskriminierungserfahrungen geplant, der durch digitale Treffen ergänzt wird. Dabei ist es selbstverständlich, dass die An- und Abreise umweltfreundlich mit dem Zug erfolgt.

Interne Kommunikation und Beziehungen

Wenn Mitarbeitende nicht an bestimmte Punkte zur Umsetzung von Nachhaltigkeit denken, erinnert sie das Leitungsteam daran. Das braucht teilweise etwas Zeit, aber im Großen und Ganzen ziehen alle mit.

Rollen und Führung

Insbesondere das Leitungsteam sieht sich in Bezug auf nachhaltiges Handeln in einer Vorbildfunktion für Mitarbeitende und Jugendliche.

Partner, Netzwerke und externe Kommunikation

Das Jugendhaus TREFFER kooperiert seit vielen Jahren intensiv mit dem Rotary- Club Köln- Bonn-Millennium. Es werden Begegnungsformate wie der ‚Rotarier- Abend‘ organisiert, welche lebendige Begegnungen und Austausch über trennende Grenzen hinweg ermöglicht. Die rotarischen Freund:innen unterstützen bei vielfältigen inhaltlichen Projekten, wie die berufliche Orientierung (Jugend trifft Berufserfahrung) oder dem Bau von Hochbeeten auf dem Vorplatz des Jugendhauses. Die Sponsoren des Jugendhauses haben großes Interesse daran, dass Geld nachhaltig verwendet wird, beispielsweise durch den Kauf von Fairtrade-Kleidung oder Lebensmitteln.

Finanzen

Über die Verwendung der vielfältig und umfangreich akquirierten Drittmittel kann das Leitungsteam verfügen, was den Kauf von nachhaltigen Produkten ermöglicht. Positiv unterstützt wird dies aber durch den Wunsch der Sponsoren nach nachhaltigen Ausgaben. Auch bedarf die Recherche nach nachhaltigen Alternativen teilweise viel Zeit.

Weitere Herausforderungen

Die Recherche nach nachhaltigen Alternativen bedarf teilweise viel Zeit und die Auswahl ist geringer. Es gibt bestimmte Umstände, die sie gerne ändern würden, aber sie keinen Einfluss darauf haben. Beispielsweise gibt es beim Jugendhaus TREFFER noch eine sehr alte Heizung, jedoch kann das Leitungsteam nicht darüber entscheiden, diese auszutauschen, bzw. generell energetisch zu sanieren, da es ein Mietshaus ist. Auch fällt für die Verwaltung sehr viel Papier an, das sie gerne vermeiden würden, aber momentan aus rechtlichen Gründen nicht können, da Belege gedruckt und noch mehrere Jahre aufbewahrt werden müssen. In Bezug auf die Jugendlichen ist insbesondere herausfordernd, dass sie viel wegwerfen und der TREFFER leider momentan ein Hotspot für die Modedroge Lachgas ist, was sowohl gesundheitlich als auch ökologisch sehr schädlich ist.

Vision

Das Jugendhaus TREFFER möchte in dem, was es macht, immer besser werden. Wichtig ist dabei durch Diskussionen mehr auf das Thema aufmerksam zu machen und noch mehr Menschen mitzunehmen, insbesondere die Jugendlichen, für die sie ja das insbesondere machen, da sie Generationen angehören, für die das Thema noch relevanter sein wird. Gerade im Bereich der offenen Kinder -und Jugendarbeit findet das Thema Nachhaltigkeit noch zu wenig Beachtung und sollte höher gewichtet werden.

Landessportjugend – Landessportbund Sachsen-Anhalt e.V.



Sachsen-Anhalt
**LANDESPORT
JUGEND**

Kurzbeschreibung

Die [Landessportjugend Sachsen-Anhalt](#) ist die Jugendorganisation im Landessportbund Sachsen-Anhalt e.V. (LSB). Alle Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und, die Mitglied in einem Sportverein sind, gehören der Landessportjugend an. Die Landessportjugend vertritt die Interessen aller Mitglieder, verfügt über eine landesweite Struktur und ist anerkannte Trägerin der freien Jugendhilfe. Sie verfügt über eine landesweite Struktur – sie unterstützt die Arbeit der demokratischen Jugendvertretungen der Kreis-, Stadt- und Landesfachverbandsjugenden.

Die Bildungsarbeit mit und für junge Menschen betrachtet die Sportjugend als eine ihrer zentralen Aufgaben. Mit Lehrgängen, Seminaren, Workshops, internationalen Jugendcamps, Events, Ferienfreizeiten und den Freiwilligendiensten bietet sie vielfältige Möglichkeiten, unterstützt die Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen und fördert eigenverantwortliches Handeln, soziales Engagement sowie interkulturelles Lernen.

Aktive Mitbestimmung und die Beachtung der Lebenswelten junger Menschen sind elementare Bestandteile der Arbeit in allen Bereichen. Jugendarbeit im Sport wird nicht für, sondern vor allem von Jugendlichen gestaltet. Junge Menschen werden zu selbstbestimmtem Handeln motiviert, sie erhalten die Möglichkeit, gesellschaftliche Mitverantwortung zu leben. Es werden Werte vermittelt, die von Respekt, Anerkennung und Demokratie bestimmt sind, unabhängig von Alter, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Herkunft, Religion und Kultur.

Regelmäßige Bewegung, Freude und soziale Kontakte sind wichtige Voraussetzungen für die gesunde Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Die Sportjugend bietet jungen Menschen diese Bewegungsräume und die Möglichkeit, gemeinsam mit Freund:innen die Freizeit zu verbringen. Sie steht für Fairness, Ehrlichkeit und Freiwilligkeit und ist ein sicherer Ort für Kinder und Jugendliche. Sie entwickelt kontinuierlich und langfristig ehrenamtliches Engagement, fördert die Freiwilligendienste und qualifiziert die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter:innen.

Definition von Nachhaltigkeit

Die Definition von Nachhaltigkeit orientiert sich an der von Nachhaltiger Entwicklung und dem Nachhaltigkeitsdreieck mit sozialer, ökonomischer und ökologischer Dimension. Die ökologische Dimension ist durch den Standort des Vereins in einem Nationalpark schon lange relevant. Der Fokus soll aber noch mehr auf die soziale Dimension gelegt werden. Durch die Förderung der multikulturellen Bildung fördert internationale Jugendarbeit generell die soziale Nachhaltigkeit, beispielsweise das Thema Inklusion im kulturellen Vergleich. Nachhaltigkeit ist als übergreifend zu sehen. Bei einzelnen Jugendbegegnungen und Veranstaltungen liegt der Schwerpunkt auf einem einzelnen Sustainable Development Goal. Die Auswahl wird auch durch die Schwerpunkte der Fördermittelgeber geprägt. Ein relevantes Beispiel im Bereich Nachhaltigkeit im Sinne von „dauerhaft“ ist eine 20-jährige Partnerschaft mit sieben Ländern.

Motivation

Als Bildungseinrichtung ist es ein Teil des Selbstverständnisses, Bildung für nachhaltige Entwicklung umzusetzen. Durch den Nationalpark war dieses Thema schon länger präsent. Bei der Umsetzung liegt es aber häufig an einzelnen Personen, die sich für das Thema einsetzen.

Werte und Prinzipien

Kinder und Jugendliche sollen dazu befähigt werden, eigene verantwortungsbewusste Entscheidungen zu treffen, die im Einklang mit den verschiedenen Nachhaltigkeitsdimensionen liegen. Partizipation ist dabei zentral.

Menschen (Ehrenamtliche / Teilnehmende)

Bei den Teilnehmenden wird das Thema Nachhaltigkeit durch das Umfeld und oft auch die Eltern immer präsenter. Gerade bei jüngeren Teilnehmenden wird der Bezug zu Nachhaltigkeit durch gemeinsame Gespräche mit Bezug zu ihrem Alltag hergestellt.

Menschen (Mitarbeitende)

Das Thema Nachhaltigkeit wird insbesondere durch das Engagement des Jugendbildungsreferenten vorangetrieben, der das in das Bildungskonzept eingebaut hat. Dies wird von den Mitarbeitenden der Sportjugend gut aufgenommen, da es im Moment sehr präsent ist.

Als Dachverband bietet die Landessportjugend des Landessportbundes Sachsen-Anhalt e.V. ihren Mitgliedsorganisationen Hilfestellung an und versucht, das Thema immer wieder einzubringen. Sie orientiert sich dabei am Bedarf der Mitglieder und kann in kleinen Schritten wachsendes Interesse beobachten.

Menschen (persönliche Entwicklung)

Es gibt verschiedene Angebote zu Weiterbildung und Netzwerken im Bereich Nachhaltigkeit, jedoch sind im Bereich des organisierten Sports noch wenig Menschen aktiv. Der Jugendbildungsreferent der Landessportjugend LSA hat sich viel selbst weitergebildet. Durch die tägliche Arbeit und den Erfahrungsaustausch geschieht auch viel persönliche Weiterentwicklung und -bildung.

Strategie

Das Programm der Bildungsmaßnahmen werden an den UN-Nachhaltigkeitszielen ausgerichtet. Der Wunsch des Jugendbildungsreferenten ist es, den interdisziplinären Bereich Nachhaltigkeit als ressortübergreifende Stabstelle in Sachsen-Anhalt fest zu etablieren, wie es einige wenige Sportbünde im Rahmen von Projektstellen haben. Er bringt dieses Anliegen auf der Ebene des Landessportbundes in eine eigens geschaffene AG Nachhaltigkeit ein, wo es aber bisher finanziell nicht umgesetzt werden kann.

Rollen und Führung

Für den Themenbereich Nachhaltigkeit wäre eine eigene Stelle in der Sportjugend im Landessportbund wünschenswert, da dies momentan auch nur auf persönlichem Engagement beruht. Aktuell bearbeitet der Jugendbildungsreferent das Themenfeld im Rahmen seiner freien Prozentanteile im Bereich der Bildungsarbeit. Je nach Tagesgeschehen kann es aber sein, dass es zu wenig Zeit dafür gibt.

Partner, Netzwerke und externe Kommunikation

Die Zusammenarbeit mit dem Dachverband der Deutschen Sportjugend ist gut, jedoch fehlt es an einer Umsetzung in die Praxis über Leitfäden hinaus. Hilfreich sind wachsende Netzwerke, wie das Netzwerk für Nachhaltige Entwicklung RENN West oder Sports for Future. Wichtig wäre aber eine Unterstützung bei der einfachen konkreten Umsetzung in der Praxis, da die Ressourcen, vor allem im Ehrenamt, meist knapp sind.

Finanzen

Die inhaltliche Ausrichtung passt sich soweit notwendig den Prioritäten der Fördermittelgeber an. Die Finanzierung ist teilweise herausfordernd, gerade weil es im Gegensatz zum formellen Bereich der Bildung in der non-formellen Bildung wenig institutionelle Förderung von Bildung für Nachhaltige Entwicklung gibt. Darüber hinaus sind bisherige Vergaberichtlinien nicht an Kriterien der Nachhaltigkeit gekoppelt.

Vision

Der Bereich Nachhaltigkeit sollte im Verband fest verankert werden und eher als Chance statt als Verzicht gesehen werden. Es sollte akzeptiert werden, dass es bestimmte planetare Grenzen gibt, innerhalb derer man aber trotzdem weiterhin Aktivitäten durchführen kann. Außerdem soll es ein Verständnis dafür geben, dass Nachhaltigkeit nicht nur einzelne Bereiche betrifft, sondern die einzelnen Dimensionen miteinander zusammenhängen und dass einzelne Handlungen auch weitreichende (globale) Folgen haben können. Nachhaltiges Handeln sollte die Grundlage der Entscheidungsfindung darstellen.



Kurzbeschreibung

Die „[Jugendakademie Walberberg e.V.](#)“ ist seit 1974 als Träger der freien Jugendhilfe anerkannt. Als eigenständige außerschulische Jugendbildungsstätte im Erzbistum Köln ist die Jugendakademie ein Ort des gemeinschaftlichen Lebens und Lernens auf Zeit für junge Menschen aller Nationen, Religionen und Kulturen. Das christliche Menschenbild prägt die Option für benachteiligte Jugendliche, das Verständnis von Gastfreundschaft und die Bildungskonzepte. Sechs hauptberufliche Referent:innen und ca. 20 Honorarreferent:innen bieten verschiedene Seminare für Jugendliche und junge Erwachsene im Bereich der politischen und religiösen Bildung, des sozialen Lernens und der interkulturellen wie auch internationalen Bildung an. Darüber hinaus steht die Jugendakademie für Gastgruppen als Beleghaus zur Verfügung.

Definition von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit wird definiert als das gute Leben für alle – jetzt und für zukünftige Generationen. Sie wird übergreifend gedacht und umgesetzt. Als christlicher Träger spielt die Schöpfungsverantwortung eine große Rolle. Wichtig ist insbesondere die Bildung für nachhaltige Entwicklung, für welche die Jugendakademie die „[Nationale Auszeichnung – Bildung für nachhaltige Entwicklung](#)“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Deutschen UNESCO-Kommission erhielt. Die ökologische Dimension von Nachhaltigkeit spielt eine große Rolle, insbesondere im Bereich energetische Sanierung, Verpflegung oder Mülltrennung.

Motivation

Die nachhaltige Organisationsentwicklung kann als ein Wechselspiel zwischen persönlichem Interesse und Motivation insbesondere der Leitung, aber auch fördernden Rahmenbedingungen beschrieben werden. Letztere sind beispielsweise konkrete Förderungen für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsprojekten.

Werte und Prinzipien

Nachhaltigkeit im Sinn der Schöpfungsverantwortung bedeutet Handeln, das nicht zu Lasten der Umwelt oder jetzigen und zukünftigen Generationen geht. Zentral ist dabei die Senkung des ökologischen Fußabdrucks und das „[nachhaltige Handeln](#)“ als Querschnittsaufgabe in der Bildungsarbeit.

Menschen (Ehrenamtliche / Teilnehmende)

Einige Gruppenleitungen buchen das Tagungshaus explizit wegen des nachhaltigen Angebots, beispielsweise bei der Verpflegung.

Menschen (Mitarbeitende)

Es gibt einen Mitarbeitertag, bei dem über den Status Quo von Nachhaltigkeit im Haus und dem „Grünen Hahn“ informiert wurde. Dies findet seit der Coronapandemie wegen Personalmangels aktuell nicht mehr statt. Im Zuge der „Grüner Hahn“-Zertifizierung gab es eine Umweltgruppe, bestehend aus der Leitung, und je einem Mitglied der Verwaltung und der Küche. Aktuell ist der Hausmeister Teil der Umweltgruppe.

Strategie

Die Jugendakademie ist nach dem kirchlichen Umweltmanagementsystem „Grüner Hahn“ zertifiziert und orientiert sich an den so genannten Schöpfungsleitlinien. Die 2021 mit dem Nachhaltigkeitspreis des Kölner Erzbischofstums ausgezeichnete Website „[Jugendakademie for Future](#)“ bietet Informationen über nachhaltige Projekte der Jugendakademie sowie weitere Informationen zu Themen der ökologischen Nachhaltigkeit. Sie soll „Impulse [...] geben, den Austausch an[...]regen und zum Handeln [...] animieren“ ([Jugendakademie Walberberg – Nachhaltigkeit](#)).

Rollen und Führung

Bei der Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit spielt die Leitung eine wichtige Rolle. Als eigenständige Einrichtung haben Entscheidungen in der Jugendbildungsstätte kurze Wege und sie setzen im Gegensatz zu anderen Einrichtungen eigenständig Programme um. Dies erleichtert der Leitung Entscheidungen für nachhaltiges Handeln in der Organisation.

Partner, Netzwerke und externe Kommunikation

Die Jugendakademie bietet seit 2019 jährlich die Fachtagung „Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Bildungsstätte“ mit unterschiedlichen Schwerpunkten, bei der Vertreter:innen von Einrichtungen, Bildungsstätten und Lehrer:innen teilnehmen und sich austauschen. Mit der Technischen Hochschule Köln kooperieren sie auf inhaltlicher Ebene mit Studierenden, die ihr Praxissemester in der Jugendakademie absolvieren. Im Bereich energetische Gebäudesanierung bräuchten sie für die Umsetzung andere Partner. Spannend wäre dies als Forschungsprojekt mit einer Universität umzusetzen. Sie wollen ein Leuchtturmprojekt in diesem Bereich werden und als Multiplikatorin fungieren.

Finanzen

Die Finanzierung stellt insbesondere bei größeren Maßnahmen im Bereich Gebäude eine Herausforderung dar. Sanierungen konnten nur mit Hilfe verschiedener Förderungen realisiert werden.

Vision

Die Vision orientiert sich an der Formulierung „auf dem Weg zu einer nachhaltigen Bildungsstätte“. Der Weg soll dabei immer weiter gehen und immer wieder neue Themen miteinbeziehen.

Kurzbeschreibung

Das [Deutsche Jugendherbergswerk](#) (DJH) ist ein gemeinnütziger Verband und Träger von über 400 Jugendherbergen in Deutschland. Im Mittelpunkt für das DJH steht Gemeinschaft unabhängig von sozialer Herkunft, Religionszugehörigkeiten oder kulturellem Hintergrund. Seit über 100 Jahren wird das DJH von Völkerverständigung, Toleranz, Bildung, Respekt gekennzeichnet. Durch gezielte Programme und Angebote werden Werte über Sport, Kultur, Natur, Umwelt, Ernährung, soziales Lernen und Ich-Stärkung vermittelt. Die internationale Jugendarbeit macht eher einen geringen Anteil aus. Sie setzt sich zusammen aus bilateralen Jugendbegegnungen mit Rückaustausch, multilateralen Jugendbegegnungen und Fachkräfteaustauschen.

Definition von Nachhaltigkeit

Der Verband des Deutschen Jugendherbergswerkes versteht unter Nachhaltigkeit die „Verantwortung für eine und die Wahrung von Entwicklungschancen kommender Generationen und [...] zur Förderung einer Nachhaltigen Entwicklung“ ([Das Deutsche Jugendherbergswerk ein nachhaltiger Verband \(jugendherberge.de\)](#)). Nachhaltigkeit wird dabei als ganzheitlicher Ansatz definiert, der einen „Interessenausgleich zwischen allen Beteiligten [...] im Spannungsfeld von ökonomischen, ökologischen und sozialen Ansprüchen unter Berücksichtigung der Entwicklungsfähigkeit für zukünftige Generationen“ ([Das Deutsche Jugendherbergswerk ein nachhaltiger Verband \(jugendherberge.de\)](#)) fördert. Einige Häuser haben mit der Zertifizierung als Umwelt|Jugendherberge auch einen konkreten Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit. Die ökologische Dimension spielte bereits bei der Gründung eine wichtige Rolle, da es Ziel war, Menschen aus der Stadt die Liebe zur Natur näherzubringen. Die Übernachtung in Jugendherbergen sollen sich möglichst alle leisten können, darf aber auch kein Minusgeschäft sein, was die soziale und ökonomische Dimension miteinander verbindet. Der Aspekt der Inklusion spielt eine wichtige Rolle.

Motivation

Wie bereits erwähnt, entstand das Deutsche Jugendherbergswerk aus der Motivation, jungen Menschen aus der Stadt die Natur näherzubringen. Wichtig sind dabei der Umweltschutz und die Umweltpädagogik. Die Motivation dafür, einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen liegt – neben der formalen Tatsache, dass es ein Satzungsauftrag ist – daran, dass erwartbar ist, dass dies im Bereich [ESG](#)-Berichtspflicht und EU-Taxonomie auch bei gemeinnützigen Vereinen gefordert wird. Gerade für die Beantragung von Förderungen im Bereich energetischen Gebäudesanierung ist es von Vorteil, Kennzahlen im Bereich Nachhaltigkeit zu haben.

Werte und Prinzipien

Satzungsgemäße Ziele des DJH sind die Förderung der Jugend, der Völkerverständigung und des Umweltschutzes. Dabei ist es insbesondere bei internationalen Jugendbegegnungen nicht nur wichtig, nachhaltig zu handeln, sondern auch Awareness zu Nachhaltigkeitsthemen zu schaffen. Die einzelnen Landesverbände und Jugendherbergen können viel selbst mitbestimmen und entwickeln. Wichtig ist auch, dass es ein bundesweites Netz von Jugendherbergen gibt, das bedeutet, dass es auch in kleineren weniger besuchten Gegenden Jugendherbergen gibt, auch wenn sich das finanziell vergleichsweise weniger lohnen würde als in größeren Städten. Dem DJH ist es wichtig, ein nachhaltiger und inklusiver Betrieb zu sein, bei dem man gerne arbeitet.

Menschen (Ehrenamtliche / Teilnehmende)

Teilnehmende an internationalen Jugendbegegnungen werden so ausgewählt, dass eine möglichst interessante Gruppe zusammenkommt und dabei werden insbesondere Jugendliche ausgewählt, die bisher weniger Möglichkeiten hatten, an solchen Programmen teilzunehmen. Bei den vom DJH angebotenen pädagogischen Begleitseminaren für Freiwillige im Bundesfreiwilligendienst / Freiwilliges Soziales Jahr gibt es immer ein Seminar mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit.

Menschen (Mitarbeitende)

Es gibt beim Hauptverband eine Mitarbeiterin, die sich hauptsächlich mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzt. Im Bereich „Wissensmanagement und Nachhaltigkeit“ wird es in der Aus- und Fortbildung mitgedacht. Im Bereich der Landesverbände gibt es Nachhaltigkeitsbeauftragte, die entweder im Bereich Pädagogik, Produktentwicklung oder Bau angedockt sind.

Menschen (persönliche Entwicklung)

Der Bereich „Wissensmanagement und Nachhaltigkeit“, ist für die Aus- und Fortbildung der hauptamtlichen Mitarbeitenden im DJH sowie das Qualitätsmanagement zuständig. Bei Schulungen der Hauptamtlichen wird Nachhaltigkeit immer mitgedacht. Eine Mitarbeiterin des Teams, die für Nachhaltigkeit zuständig ist, bildet sich gerade zum Thema EU-Taxonomie weiter und absolviert eine Zusatzausbildung im Bereich Nachhaltigkeitskennzahlen.

Strategie

Es gibt eine [Nachhaltigkeitserklärung](#), die öffentlich einsehbar ist. Das DJH erstellt gerade eine umfassende verbandsinterne Struktur zur Erhebung von Nachhaltigkeitskennzahlen im Sinne eines ESG-Controlling. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass dies wahrscheinlich relevant sein wird, um beispielsweise von Banken einen Kredit zu attraktiveren Konditionen für eine Baufinanzierung zu bekommen. Auf der Ebene des internationalen Dachverbandes der Jugendherbergen, „[Hostelling International](#)“, gibt es einen [Nachhaltigkeitsfonds \(„Hi Sustainability Fund“\)](#), mit dem weltweit nachhaltige Projekte realisiert werden. Gäst:innen können eine kleine freiwillige Spende zu ihrer Übernachtung geben. Über die Auswahl des Projekts wird mit einem Publikumspreis entschieden.

Interne Kommunikation und Beziehungen

Es gibt, neben der Mitgliederversammlung des Verbandes sowie Sitzungen von DJH-Präsidium und Vorstand, mindestens zweimal im Jahr mit allen Landesverbänden eine Konferenz auf der Ebene der Geschäftsleitungen zur strategischen Analyse der Jugendherbergsarbeit. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten der Landesverbände treffen sich einmal jährlich in Präsenz und vierteljährlich online mit dem Hauptverband.

Rollen und Führung

Das Thema Nachhaltigkeit ist in der Organisationsstruktur durch die Stabsstelle „Wissensmanagement und Nachhaltigkeit“ sowie durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten in allen 14 Landesverbänden personell fest verankert. Diese Rolle üben sie dann entsprechend ihres sonstigen beruflichen Schwerpunktes aus.

Partner, Netzwerke und externe Kommunikation

Das Thema Nachhaltigkeit ist auch bei den internationalen Partnern relevant, allerdings gibt es da Themen, die beim DJH nicht relevant sind, beispielsweise die Reduktion von Einwegplastik, das beim DJH kaum verwendet wird.

Finanzen

Die Finanzierung stellt bei der Implementierung von mehr Nachhaltigkeit eine große Herausforderung dar. Durch die finanziellen Einbußen aufgrund ausbleibender Übernachtungen während der Corona-Pandemie, betrifft dies besonders Investitionen im Baubereich, da diese meist sehr teuer sind. Auch schränkt dies die Möglichkeiten bei der Antragstellung für Förderungen der Öffentlichen Hand ein, da dort meistens ein Eigenanteil erbracht werden muss. Grundsätzlich wird immer geschaut, welche Fördermittel es für die Umsetzung von mehr Nachhaltigkeit in verschiedenen Bereichen gibt. Das DJH wäre auch von den Kürzungsplänen der Bundesregierung im Bereich Freiwilligendienste stark betroffen gewesen, wenn die Kürzungspläne für 2024 nicht zurückgenommen worden wären. Im Bereich internationale Jugendarbeit ist es hilfreich, dass es Fördersätze gibt, die eine nachhaltigere Umsetzung erleichtern, beispielsweise dass man beim Deutsch-Griechischen Jugendwerk mehr Reisetage abrechnen kann, wenn die An- und Abreise aufgrund der Verkehrsmittelwahl länger dauert, oder die erhöhten Fördersätze von ERASMUS+ bei nachhaltiger An- und Abreise. Fördermittel allein decken in der Regel allerdings die Kosten einer internationalen Aktivität nicht, und die Aktivitäten werden daher auch mit Teilnahmebeiträgen und Eigenmitteln des Verbandes finanziert. Die Teilnahmebeiträge hält das DJH so niedrig wie möglich, um niemanden auszuschließen

Vision

Das Thema Nachhaltigkeit, insbesondere auch Inklusion im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit, sollte nichts Besonders sein, sondern immer in allen Entscheidungen des Verbandes mitberücksichtigt werden. Internationale Jugendreisen sollen so klimafreundlich wie möglich gestaltet werden und junge Menschen stets für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert werden.

Naturfreundejugend



Kurzbeschreibung

Die [Naturfreundejugend Deutschlands](#) ist seit 1926 der selbstständige Kinder- und Jugendverband der NaturFreunde Deutschlands. Als demokratisch-sozialistischer Verband der Arbeiter:innenbewegung steht die Naturfreundejugend für die Werte Solidarität, Freiheit und Gerechtigkeit. Die Naturfreundejugend setzt sich als jugendpolitische Akteurin für wirksame Kinder- und Jugendbeteiligung ein und gestaltet einen niedrigschwelligen Zugang zu den Themen Demokratie, Klima- und Umweltgerechtigkeit und Naturschutz durch erlebnispädagogische und natursportliche Konzepte.

Definition von Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit wird insbesondere als Verbindung der sozialen und ökologischen Dimension verstanden. Dies zeigt sich beispielsweise an den Naturfreundehäusern, die sowohl eine kostengünstige Unterkunft für Gruppen bieten, als auch darin, dass sie selbst durch das Verpflegungsangebot oder die energetische Sanierung ökologisch nachhaltig sind. Bei Nachhaltigkeit geht es insbesondere um Gerechtigkeitsaspekte. Wichtig ist, nicht nur über Nachhaltigkeit zu sprechen, sondern sie auch konkret umzusetzen. Konkret passiert das beispielsweise in dem Projekt „Greening International Youthwork“, in dem anhand von praktischen Aktivitäten, wie einer Mangrovenpflanzaktion, konkret CO2 kompensiert, dies sichtbar gemacht und reflektiert wird.

Motivation

Seit der Gründung setzt sich die Naturfreundejugend für eine sozio-ökologische Transformation ein. Ausgehend davon, Natur für alle zugänglich zu machen, spielt nun der Aspekt der Klimagerechtigkeit eine große Rolle.

Werte und Prinzipien

Nachhaltigkeit hat eine hohe Priorität, was sich auch in der Einstellung der Mitglieder widerspiegelt. Sie vertreten ähnliche Werte, jedoch in unterschiedlichen Abstufungen und versuchen, auch bei großen Herausforderungen nachhaltige Lösungen zu finden. Ein wichtiger Wert ist auch sich politisch für mehr Nachhaltigkeit einzusetzen, beispielsweise für einen Ausbau des Schienenverkehrs. Im Gegensatz zu anderen Organisationen, die sich erst in den letzten Jahren für das Thema interessieren, ist Nachhaltigkeit schon immer Kernthema der Naturfreundejugend und bietet somit eine gute Grundlage und reichen Erfahrungsschatz. Der Naturfreundejugend ist es auch wichtig, eine nachhaltige Arbeitgeberin zu sein.

Menschen (Ehrenamtliche / Teilnehmende)

Impulse kommen häufig aus den lokalen Gruppen und können dann von regionaler zu nationaler zu internationaler Ebene weitergereicht werden. Die Impulse werden in demokratischen Gremien diskutiert und abgestimmt.

Menschen (Mitarbeitende)

Eine Work-Life-Balance ist sehr wichtig. Mitarbeitende können dabei beispielsweise ihre Präferenzen bezüglich Voll- oder Teilzeitarbeit äußern und es wird gemeinsam nach einer umsetzbaren Lösung geschaut.

Menschen (persönliche Entwicklung)

Alle neuen Mitarbeitenden bekommen erstmal ein On-Boarding der Naturfreundejugend, in der sie lernen, wie Entscheidungen getroffen werden, welche Werte und Prinzipien und aktuelle Projekte es gibt. Mitarbeitende können interne und externe Fortbildungen zu verschiedenen Themen besuchen und das Wissen dann innerhalb der Organisation weitertragen. Auch gibt es zahlreiche von Mitgliedern der Naturfreundejugend verfasste Handbücher, durch die sich die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden weiterbilden können.

Strategie

Richtlinien und Policies werden in Anträgen auf demokratischen Gremiensitzungen gestellt und je nach Ebene von den Delegierten beziehungsweise Mitgliedern entschieden. 2019 wurde auf der Bundeskonferenz der Naturfreundejugend Deutschlands ein Beschluss zur Verbandsentwicklung namens „Naturfreundejugend 2026 – Mit uns zieht die neue Zeit?!“ verabschiedet. Die sozial-ökologische Transformation ist nicht nur ein Bekenntnis, sondern wird aktiv umgesetzt. Wichtig ist die in den letzten Jahren zunehmende diversitätsbewusste Gestaltung des Jugendverbandes. Um finanzielle und gesellschaftliche Herausforderungen zu meistern, durchläuft der Verband einen Änderungsprozess in den Bereichen Mitgliederentwicklung, Aktivengewinnung und -förderung, Strukturaufbau und -erneuerung sowie Politisierung. Statt Kompensationszahlungen an Unternehmen zu leisten, werden in einem Projekt praktische Aktivitäten zur CO2-Kompensation durchgeführt.

Interne Kommunikation und Beziehungen

Wichtig ist das gemeinsame Aushandeln und das Finden von Kompromissen.

Partner, Netzwerke und externe Kommunikation

Es wurde die so genannte CliMATEs-App entwickelt, die anderen Jugendverbänden auf nationaler und internationaler Ebene als digitales Tool zur Planung und Durchführung klimafreundlicher Jugendreisen zur Verfügung steht. Außerdem gibt es zahlreiche Handbücher sowie eine Fortbildungsreihe zum Thema nachhaltige Fortbildungen.

Finanzen

Finanzielle Ressourcen sind eine Herausforderung. Dies betrifft insbesondere Förderungen, bei denen ein Eigenanteil erbracht werden muss. Viele Förderungen sind projektbasiert, was an sich wenig nachhaltig im Sinne von Langfristig ist. Bei Projektende wird aber gemeinsam mit den Mitarbeitenden geschaut, welche Möglichkeiten es für eine Weiterbeschäftigung gibt. Nachhaltigkeit ist in vielen Förderungen bisher noch keine Priorität und deckt die meist doch höheren Kosten für beispielsweise klimafreundliches Reisen nicht ab. Dann wird aber an anderer Seite eingespart, beispielsweise durch kostenlose oder kostengünstige Aktivitäten vor Ort. Auch gibt es teilweise Solidarbeiträge, um die Teilhabe für alle zu ermöglichen.

Vision

Nachhaltigkeit sollte in der täglichen Arbeit von Jugendverbänden kein Extrathema, sondern eine Selbstverständlichkeit sein. Insbesondere internationale Jugendmobilität sollte klimafreundlicher werden, damit Jugendbegegnungen wirklich auf Augenhöhe stattfinden und Klimagerechtigkeit umgesetzt werden kann. Dies ist momentan beispielsweise mit den afrikanischen Partnern kaum möglich, da die Förderungen meist auf nationaler, beziehungsweise europäischer angesetzt sind und die afrikanischen Partner meist weniger mitentscheiden können und auch finanziell benachteiligt sind.

Kurzbeschreibung der Kategorien der Steckbriefe

Die Kategorien basieren insbesondere auf Beschreibungen aus dem Handbuch „Organisationsentwicklung im Verein“ der Ehrenamtsstiftung Sachsen-Anhalt, sowie ergänzend aus dem Buch „Konstruktive Organisationsentwicklung“ von Martin Elbe und Ulrich Erhardt.

Nachhaltigkeitsbegriff

Wie die Organisation „Nachhaltigkeit“ definiert. Dabei wird in die ökologische, ökonomische und soziale Dimension unterteilt.

Ökologische Nachhaltigkeit bedeutet die „Nutzung eines Systems in einer Weise, dass dieses in seinen wesentlichen Eigenschaften dauerhaft erhalten bleibt und so sein Fortbestand gesichert wird“ (Pufé 2017: 100).

Ökonomische Nachhaltigkeit bedeutet die „betriebswirtschaftliche Nutzung eines Systems im Sinne einer Organisation oder eines Unternehmens in einer Weise, dass dieses in seinen wesentlichen Eigenschaften dauerhaft erhalten bleibt und sein wirtschaftlicher Fortbestand so gesichert ist“ (Pufe 2017: 101).

Soziale Nachhaltigkeit bedeutet die „auf Menschen ausgerichtete Nutzung eines Systems oder einer Organisation in einer Weise, dass dieses in seinen wesentlichen Eigenschaften dauerhaft erhalten bleibt und sein personalbezogener sowie gesellschaftlicher Fortbestand so gesichert ist“ (Pufe 2017: 102).

Motivation

Motivation für die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Organisation.

Werte & Prinzipien

Werte und Prinzipien werden folgendermaßen definiert. Werte: Eigenschaften und Qualitäten, die für moralisch, wertvoll und erstrebenswert erachtet werden. Prinzipien: bauen auf Werten auf, geben konkrete Handlungsrichtungen vor und sind Navigatoren und Entscheidungsgrundlagen für Strategien, Projekte und Maßnahmen

Menschen

Fähigkeiten und Beteiligung von Teilnehmenden / Ehrenamtlichen, Mitarbeitenden und ihre persönliche Entwicklung.

Menschen (Teilnehmende / Ehrenamtliche)

Fähigkeiten, Potentiale, Interessen und Stärken der Menschen im Rahmen ihres Engagements / ihrer Teilnahme an Aktivitäten.

Menschen (Mitarbeitende)

Die Beteiligung von Mitarbeitenden als Betroffene (Aktivieren/Moderieren) und der Arbeit als soziale Beziehungen (Gruppendynamik / Teams).

Menschen (persönliche Entwicklung)

Das bedeutet „Personal Mastery“ (Selbstführung/ Kompetenzerweiterung).

Strategie

Definiert als der Plan, mit dem Ziele erreicht werden.

Interne Kommunikation & Beziehungen

Wie innerhalb der Organisation kommuniziert wird und welche Beziehungen es gibt.

Rollen und Führung

Im Gegensatz zu einer Position ist eine Rolle unabhängig von der Person und kann aufgelöst werden, ohne die Person im Team zu verlieren. Führung ist dabei wichtig für die Motivation und die Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Entfaltung ihres Potentials.

Partner, Netzwerke und externe Kommunikation

Partner werden definiert als Akteure, mit denen ein gemeinsamer Zweck verfolgt und daher ein Zusammenschluss auf politischer / verwaltender / fördernder / ehrenamtlicher / kommunaler / regionaler und internationaler Ebene erfolgt. Netzwerke werden definiert als loser Zusammenschluss mit anderen Vereinen und Initiativen um sich gegenseitig zu helfen, bekräftigen, gemeinsam an wichtigen Themenstellungen arbeiten und die Sichtbarkeit zu stärken. Externe Kommunikation bedeutet die Kommunikation mit Partnern und Netzwerken.

Finanzen

Beschaffung und Verwendung finanzieller Mittel für die Umsetzung nachhaltiger Organisationsentwicklung und nachhaltigem Handeln der Organisation.

Weitere Herausforderungen

Alle für die nachhaltige Organisationsentwicklung relevante Herausforderungen, die sich unter keine der anderen Kategorien einordnen lassen.

Vision

Konkretes Zukunftsbild der Organisation.

Literaturverzeichnis

- Elbe, Martin; Erhardt, Ulrich (2020): Konstruktive Organisationsentwicklung. Mitarbeiter einbinden - Organisationen verstehen - Lernkulturen gestalten. 1st ed. Bielefeld: wbv Publikation (systemia - Systemische Pädagogik, 20). Online verfügbar unter <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.3278/9783763964345>.
- Elbe, Martin; Peters, Sibylle; Peters, Sybille (2016): Die temporäre Organisation. Grundlagen der Kooperation, Gestaltung und Beratung. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler (Lehrbuch). Online verfügbar unter <http://www.springer.com/>.
- Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 3., überarbeitete Aufl. Weinheim: Beltz (Grundlagentexte Methoden). Online verfügbar unter <http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:31-epflicht-1117809>.
- Pufé, Iris (2017): Nachhaltigkeit. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage. Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft mbH mit UVK/Lucius (utb Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, 8705).
- Schübel, Katrin; Bauer, Nadja (2022): #Engagement neu gedacht. Organisationsentwicklung im Verein - Das Handbuch. Güstrow: Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Mecklenburg-Vorpommern. Online verfügbar unter <https://www.ehrenamtsstiftung-mv.de/gutes-tun-in-mv/qualifizieren/organisationsentwicklung/handbuch/>, zuletzt geprüft am 06.04.2024.



FORSCHUNG
UND PRAXIS
IM DIALOG
Internationale Jugendarbeit

