
HANDREICHUNG ZUR ZUKUNFTSGESTALTUNG EIN INSTRUMENTARIUM FÜR DIE REAKTION AUF FRIDAYS FOR FUTURE

Für NGOs und Unternehmen

Der vorliegende praktische Leitfaden richtet sich an Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger auf allen Ebenen in jeder Art von Organisation und Unternehmen. Er soll eine bedeutungsvolle, wirksame Reaktion auf die Bewegung Fridays for Future ermöglichen.

Entwickelt von: Elizabeth Dirth
Mit Unterstützung durch:

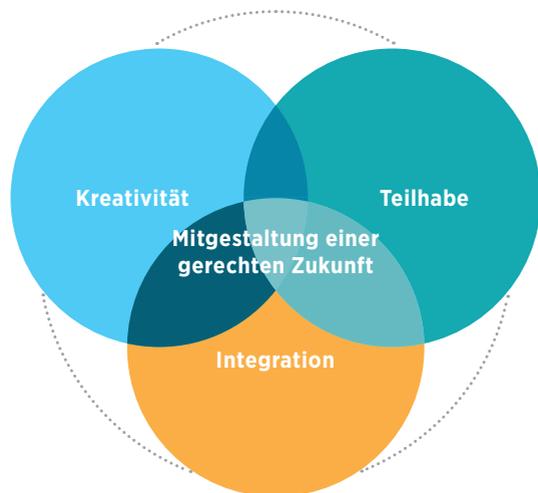


VORWORT

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der vorliegenden Handreichung liegt der allererste Tag des Schulstreiks für das Klima nur ein gutes Jahr zurück. Die Bewegung Fridays for Future, die aus diesem Streik hervorging, hat inzwischen mehr als tausend Städte in aller Welt erfasst. Immer mehr junge Menschen strömen zu den wöchentlichen Demonstrationen. Jetzt, da die Bewegung in ihr zweites Jahr geht, stellt man sich überall auf der Welt eine wichtige Frage: Wie soll man reagieren?

Lange haben wir eine kognitive Distanz zwischen uns und der Realität des Klimawandels aufrechterhalten, den wir als in der Zukunft liegendes Problem ansahen. Doch die neue Jugendbewegung bringt den Klimawandel in die Gegenwart. Sie stellt Fragen, die auf den Kern unserer sozialen, wirtschaftlichen und politischen Systeme zielen. Bei der Reaktion auf diese Bewegung geht es nicht nur um den Klimawandel. Es geht auch darum, angemessen auf junge Menschen zuzugehen und sich mit der Zukunft zu befassen. Nicht nur die Politik muss sich ändern, sondern auch Prozesse, Institutionen, Governance und Organisationskultur.

Wir haben jetzt die einmalige Gelegenheit, einen neuen Umgang mit dem Klimawandel zu finden. Allerdings besteht die Gefahr, dass die Reaktionen auf Fridays for Future unzureichend, oberflächlich, herablassend und scheinheilig ausfallen. Bisher haben wir es versäumt, einen Zusammenhang zwischen den Forderungen der Klimawissenschaft, dem Aufkommen neuer Strategien, Politikinstrumente und Initiativen sowie den Methoden und Prozessen einer integrativen, gerechten Zukunftsgestaltung herzustellen. Das muss sich endlich ändern. Wir brauchen für junge Menschen nicht nur Pressemitteilungen und Podiumsdiskussionen, sondern wir müssen ihnen eine sinnstiftende Teilhabe und Einbindung ermöglichen – und dabei Ungerechtigkeiten offen ansprechen.



Um auf die Forderungen der jungen Menschen zu reagieren, müssen wir uns umfassender mit der Zukunft – mit ihrer Zukunft – befassen, und zwar auf eine für uns bislang ungewohnte Art und Weise. Was bedeutet es, das Wohlergehen der zukünftigen Generationen in unseren Umgang mit dem Klimawandel einzubeziehen? Welche Rolle spielen die jungen Menschen in diesem Prozess? Welches Verhältnis haben wir zu ihnen?

Die vorliegende Handreichung nennt drei Aspekte – Teilhabe, Integration und Kreativität – als Grundlage für die folgenden Ausführungen. Diese Aspekte sind für eine gerechte Zukunftsgestaltung unverzichtbar und werden in einem begleitenden Policy Brief genauer erläutert.¹

Die Handreichung beruht auf der Version, die sich speziell an Regierungen richtet. Sie soll der allgemeinen Öffentlichkeit und verschiedensten Nichtregierungsorganisationen dabei helfen, eine angemessenere Reaktion auf die offenen Fragen, die Bewegung Fridays for Future und die Klimakrise im Allgemeinen zu formulieren. Im Grunde handelt es sich darum, Governance-Prozesse umzugestalten. Die Handreichung schreibt keine spezifischen Strategien oder Prozesse vor, sondern soll Lösungen unterstützen, die das Problem an der Wurzel packen.

Ursprünglich richtete sich die Handreichung an politische Entscheidungsträger/innen, aber die vorliegende angepasste Version wurde für eine allgemeinere Zielgruppe entwickelt. Denn schließlich spielt jeder einzelne Mensch eine Rolle für unsere gemeinsame Reaktion auf die Klimakrise. Die vorliegende Version eignet sich daher für jede Organisation, die die sich stellenden Fragen beantworten, auf die Klimakrise reagieren und wirksam eine gerechte Zukunft mitgestalten will.

WIE IST DIE HANDREICHUNG ZU VERWENDEN?

Mithilfe der vorliegenden Handreichung können Sie verschiedene mögliche Reaktionen prüfen und so die für Ihre Situation am besten geeignete und passende Option finden. Die nächsten Seiten führen Sie durch folgende Schritte:

- 1** Prüfung der Tabelle mit möglichen Reaktionen
- 2** SWOT-Analyse (Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken) der Eignung bestimmter Optionen für Ihren Kontext
- 3** Festlegung der Vorgehensweise und Planung der nächsten Schritte

Auf diese Weise grenzen Sie Ihre Möglichkeiten auf eine Option (Prozess oder Methode) ein, die Ihnen zu einer besseren Reaktion auf die Klimakrise verhilft, indem Sie die Anliegen der jungen Menschen und zukünftigen Generationen mit einbeziehen.

Die Handreichung wird durch einen Policy Brief begleitet, in dem die vorliegend beschriebenen Prozesse und Informationen genauer ausgeführt werden. Wenn Sie individuelle Unterstützung benötigen, wenden Sie sich bitte an die Autorin. Weitere Ressourcen zu den verwendeten Tabellen finden Sie unter:

<https://www.iass-potsdam.de/de/ergebnisse/publikationen>

¹ Dieser Policy Brief steht unter folgendem Link bereit: <https://www.iass-potsdam.de/de/ergebnisse/publikationen>

PROZESSE FÜR GERECHTE ZUKUNFTSGESTALTUNG

Fünf Methoden für eine bessere Reaktion auf die Forderung nach Gerechtigkeit für zukünftige Generationen im Kontext der Klimakrise



Mechanismus	Instrumente zur Abschätzung der Folgen für die Zukunft	Partizipative Prozesse für die Zukunftsgestaltung
Kurze Beschreibung	Instrumente zur Abschätzung der Folgen für die Zukunft können auf jeder Ebene der Entscheidungsfindung in einer Organisation entwickelt und genutzt werden: bei Planung, Budgetierung und Strategieentwurf. Sie ermöglichen Kritik an Aktivitäten oder Entscheidungen aus der Perspektive zukünftiger Generationen. Der Prüfungsprozess sollte ein partizipatorisches Element in Form der Bewertung durch eine junge Person oder durch Stakeholder umfassen.	Integriert partizipatorische Entwurfsprozesse mit Zukunftsvisionen in die strategischen Planungsprozesse. Dieses Instrument sollte einfallreich gestaltet sein und Beratungen zulassen, damit Kreativität gefördert, neue Ideen entwickelt und Kompromisse gefunden werden. Dabei sollten interne und externe Stakeholder zusammenkommen, die die demografische Verteilung und Diversität der Stakeholder, Nutzer/innen oder Begünstigten widerspiegeln. Es sollten eindeutige Verbindungen zwischen der Vision und neuen strategischen Entwicklungen ausgearbeitet und fest eingezeichnet werden.
Theory of Change	Dieser Mechanismus schafft Grenzen und Anreize für die Entscheidungsfindung.	Dieser Mechanismus fördert den Einfallreichum Ihrer Organisation und der Beteiligten und stellt die Zukunft auf kreative, offene Art und Weise in den Mittelpunkt.

Zukunftsbeirat	Zukunftsvertreter/-innen auf Leitungsebene	Reform der Messgrößen und Kennzahlen für Fortschritt
Dieser Beirat berät die Leitung, gibt Empfehlungen aus und bietet eine zusätzliche Prüfung strategischer Entscheidungen und Planungsprozesse. Der Beirat umfasst wichtige Stakeholder, etwa junge Menschen, zukünftige Generationen (möglicherweise in Form eines leeren Stuhls) und vielfältige demografische Gruppen. Der Beirat hat einen festen Platz in der Organisationsstruktur, liefert Beiträge und übt Einfluss aus.	Junge Menschen werden zu Vertreter/innen der Zukunft benannt und erhalten Sitze in der Leitung zugeteilt. Je nach Leitungsgröße sollte es sich möglichst um mehrere Vertreter/innen handeln (Ziel: 10- bis 20-prozentige Repräsentation). Die Zukunftsvertreter/innen sollten den übrigen Leitungsmitgliedern vollständig gleichgestellt sein, an der Entscheidungsfindung mitwirken und Verantwortung für die Repräsentation langfristiger Interessen tragen.	Messgrößen und Kennzahlen bestimmen, wie wir Erfolg definieren, und prägen unsere Arbeitsweise. Kennzahlen können so angepasst werden, dass sie langfristige Fortschritte und Aspekte der gesellschaftlichen Entwicklung widerspiegeln. Kurzfristige Messgrößen sollten gestrichen werden. Als Teil eines Prozesses zur Zukunftsgestaltung sollten für Zukunftsvisionen langfristige Kennzahlen entwickelt werden. Mithilfe eines der anderen Prozesse aus der Tabelle könnten neue Kennzahlen entwickelt werden.
Dieser Mechanismus erweitert die Perspektive der Organisation und prüft oder begrenzt Entscheidungen, indem deren Folgen für die Zukunft berücksichtigt und hervorgehoben werden.	Die Zukunftsvertreter/innen können zum einen durch ihr Stimmrecht Entscheidungen begrenzen und zum anderen den von der Leitung eingeschlagenen Kurs insgesamt beeinflussen.	Dieser Mechanismus verändert die Motive der Organisation, indem er Ziele neu setzt und ausrichtet.



Mechanismus	Instrumente zur Abschätzung der Folgen für die Zukunft	Partizipative Prozesse für die Zukunftsgestaltung
Benötigte Ressourcen	Zusätzliche Kapazitäten für die Erarbeitung oder kontextuelle Anpassung der Handreichung. Interne Kapazitäten für die regelmäßige Nutzung der Handreichung in jedem politischen Entscheidungsprozess.	Zusätzliche Kapazitäten zur Förderung der gemeinsam entworfenen Zukunftsvision. Ressourcen zur Entschädigung der Beteiligten für ihren Zeitaufwand.
Zeitraumen	Vier Monate Vorlaufzeit für die Entwicklung des Prüfungsprozesses. In geringem Umfang Zeitaufwand während jedes Prüfungsprozesses.	Sechs Monate für den partizipatorischen Prozess zur Visionsentwicklung. Die zeitliche Planung muss an jedes strategische Vorhaben angepasst werden.
Zu erwartende Ergebnisse	Besseres Verständnis des Maßstabs und Ausmaßes von Entscheidungen mit Folgen für die Zukunft. Ausweitung des im Prozess der strategischen Entwicklung und Planung berücksichtigten Zeitrahmens.	Übungen für die Visionsgestaltung können die kreativen Fähigkeiten erweitern und an zentrale Werte erinnern, damit die Beschäftigung mit der Zukunft und eine längerfristige Kurssetzung gelingen. Partizipatorische und Beratungprozesse tragen zu Bürgerbeteiligung bei.
Erfolgsmessung	Ergebnisse des Prüfungsprozesses, Nutzungsumfang, Fallstudien.	Strategiepläne abgestimmt und bewertet mit Blick auf den Beitrag zur Zukunftsvision.



Zukunftsbeirat	Zukunftsvertreter/-innen auf Leitungsebene	Reform der Messgrößen und Kennzahlen für Fortschritt
Partizipative Kapazitäten für verschiedene Gruppen und Stakeholder. Eventuell zusätzliche personelle und finanzielle Kapazitäten für funktionale Unterstützung.	Ausbildung und Entwicklung neuer Zukunftsvertreter/innen.	Zusätzliche Kapazitäten für Prozessentwicklung oder die Überprüfung von Kennzahlen.
Die Mitglieder des Beirats sollten sich für eine über die Laufzeit des Strategieplans hinausgehende Dauer verpflichten.	Erwartung einer Mindestverpflichtung über die Strategielaufzeit hinaus im Sinne von Integration und Einfluss.	Partizipatorische Prozesse und Zukunftsvisionen für den Entwurf neuer Messgrößen sollten drei Monate dauern; für die Integration und die Neusetzung von Zielen sind weitere vier Monate zu veranschlagen.
Der Prozess bringt gezielt zukunftsgerichtete Perspektiven in die Planung und Entscheidungsfindung ein.	Zukünftige Auswirkungen werden auf Leitungsebene in die Diskussionen einbezogen. Lernprozess mit Austausch zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Leitungsmitgliedern.	Veränderte Ausrichtung und langfristige Kurssetzung. Veränderung der Konzepte und Ausdrucksweisen bezüglich langfristiger Werte und Ziele. Veränderung der Definition von Erfolg.
Beispiele für umgesetzte Empfehlungen, für Beratungsprozesse oder Einfluss.	Qualitative Überlegungen der Leitung zum Einfluss dieser Veränderung.	Neue Kennzahlen für Zukunftsziele werden eingehalten. Die öffentlichen Konzepte für Ziele und Werte ändern sich.



Mechanismus	Instrumente zur Abschätzung der Folgen für die Zukunft	Partizipative Prozesse für die Zukunftsgestaltung
Einschränkungen und Risiken	Erfordert Überzeugung der Organisation und das Engagement zur Übertragung und Kommunikation von Beschlüssen auf allen Ebenen der Organisationsplanung.	Ergebnis des Prozesses muss anerkannt werden, sonst zu wenig Autorität oder Einfluss. Angemessenes Diversitätsniveau bei der Teilnahme an Beratungsprozessen.
Beitrag zu mehr Gerechtigkeit²	Anerkennung der Folgen für die Zukunft; Potenzial für gerechtere Verteilung der Klimawandelfolgen auf die Generationen.	Partizipatorisch ausgearbeitetes Konzept für ein gutes Leben (Fähigkeit zu einem guten Leben) in der Zukunft. Teilnahme an Zukunftsgestaltung und Entscheidungsfindung.
Beispiele für ähnliche, von Regierungen eingesetzte Handreichungen	Vom schottischen Parlament entwickeltes und eingesetztes Instrument zur Folgenabschätzung für nachhaltige Entwicklung.	„Play the Future“- Workshops in Utrecht (Niederlande), wo sich die Menschen bei ernsthaften Spielen mit der Zukunft befassen konnten.
Weiterführende Literatur	Niestroy et al. (2019): Europe's approach to implementing the Sustainable Development Goals: good practices and the way forward.	Hajer, M. (2017): Inaugural Lecture: The Power of Imagination. Caney, S. (2016). Green Alliance (2019): Power to the People.



Zukunftsbeirat	Zukunftsvertreter/-innen auf Leitungsebene	Reform der Messgrößen und Kennzahlen für Fortschritt
Sollte derart gestaltet sein, dass dieses Organ in gewissem Umfang Autorität oder Einfluss hat.	Die fest verankerte hierarchische Kultur verhindert, dass neue Leitungsmitglieder Verantwortung, Respekt und Vertrauen erhalten.	Werte und Normen verändern sich nicht sehr schnell, und die Integration kann Zeit in Anspruch nehmen.
Stärkere Einbeziehung und Repräsentation der Zukunft bei der Entscheidungsfindung.	Einbeziehung der Zukunft durch ihre Repräsentation.	Gleichmäßigere Verteilung und Anerkennung der (positiven und negativen) langjährigen Folgen.
Der nationale Rat für nachhaltige Entwicklung Finnlands (Finnish National Commission on Sustainable Development) bringt Vertretungen der Ministerien und der Zivilgesellschaft an einen Tisch.	Mehrere NGOs haben entsprechende Schritte eingeleitet, etwa Young Scot oder 2050 Climate Group. Weitere Beispiele finden sich bei Young Trustee.	Die schottische Regierung hat ihren Leistungsbemessungskatalog (National Performance Framework) an die UN-Nachhaltigkeitsziele angepasst.
Gonzalez-Ricoy & Gosseries (2016): Institutions for Future Generations.	OECD (2018): Policy Coherence for Sustainable Development.	Welsh Government (2019): Voluntary National Review.

³ Eine Erörterung des in diesen Ausführungen benutzten Gerechtigkeitsbegriffs findet sich unter

<https://dirthelizabeth.wordpress.com/just-future-making/defining-justice>

FINDEN SIE HERAUS, WAS FÜR SIE FUNKTIONIERT

Zunächst nehmen Sie sich die Zeit, über die drei folgenden Fragen nachzudenken:

ERGEBNIS: Was wollen Sie erreichen?

ZIEL: Welche spezifischen Aspekte Ihrer aktuellen Prozesse müssen Ihres Erachtens anders gestaltet werden? Wie?

HÜRDEN: Welches ist in Ihrem Kontext die höchste Hürde für langfristiges Denken und Gerechtigkeit gegenüber zukünftigen Generationen?

Überlegen Sie nun, welche Optionen aus der Tabelle für Sie am besten funktionieren. Wählen Sie eine der anhand des nachstehenden Schemas, ob sie für Ihren Kontext geeignet ist. Prüfen Sie so viele Optionen wie Beantworten Sie zunächst direkt die nachstehenden Leitfragen. Fahren Sie dann mit weiteren Aspekten fort.

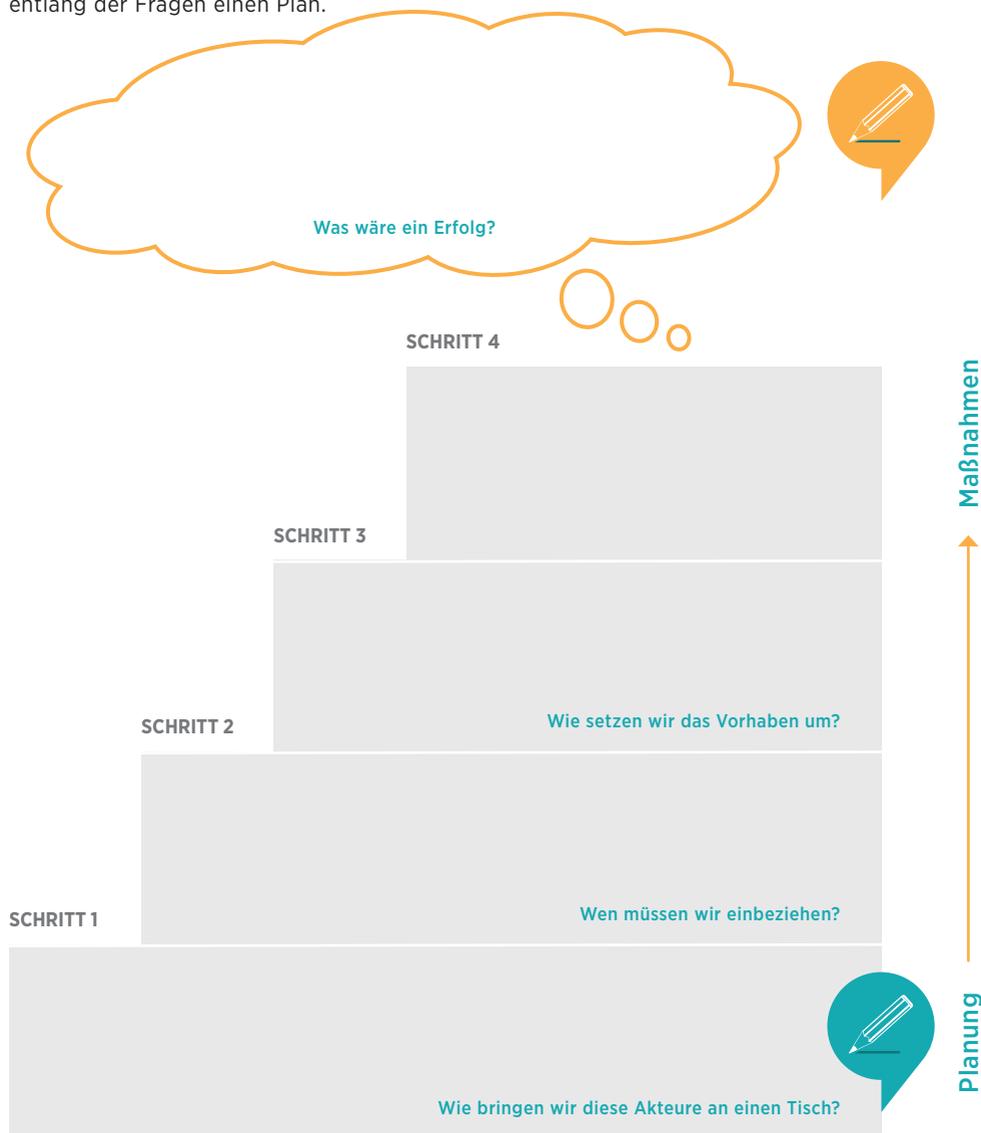
Optionen aus der Tabelle auf den Seiten 6 bis 9 aus, und prüfen Sie nötig. Bestimmen Sie Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken für jede Option.

INTERN	<p>HILFREICH</p> <p>Stärken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Option funktioniert in meinem Kontext gut, weil sie positiv zusammenwirkt mit ... • Die Option ist geeignet für die Behandlung des bei uns vorliegenden Problems... • Vorteile... <p>Zum Beispiel: Option X ergänzt und erweitert den bereits vorhandenen Prozess zur Strategieentwicklung.</p>	<p>ABTRÄGLICH</p> <p>Schwächen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Option funktioniert in meinem Kontext nicht, weil sie negativ zusammenwirkt mit ... • Die Option schafft möglicherweise keine Abhilfe für... • Nachteile... <p>Zum Beispiel: Option X erfordert Kompetenzen, die wir nicht haben und für die wir Ressourcen oder Entwicklungsmöglichkeiten finden müssten.</p>
	<p>Chancen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diese Option zieht Nutzen aus ... • Diese Option wird für die Menschen sinnvoll sein, weil... • Diese Option wird für unsere Stakeholder oder Begünstigten sinnvoll sein, weil... <p>Zum Beispiel: Option X würde uns auch helfen, die Bürgerinnen und Bürger in positiver Weise wieder an Regierung und Politik zu beteiligen..</p>	<p>Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diese Option steht im Widerspruch zu ... • Die aktuelle Situation (...) würde dem Erfolg der Option im Weg stehen. <p>Zum Beispiel: Weil dies in der Vergangenheit schlecht umgesetzt wurde, könnte Option X von Beginn an als Misserfolg oder negativ betrachtet werden.</p>



WIE GEHT ES WEITER?

Erörtern Sie mit Kolleginnen und Kollegen die am besten geeigneten Optionen, die Sie vorstehend bestimmt haben. Wenn möglich, reservieren Sie zwei bis drei Stunden für eine Gruppendiskussion. Beginnen Sie den Prozess mit einer explorativen Diskussion: Wenn wir diese Option erfolgreich in die Praxis umsetzen würden, wie würde sie aussehen? Erstellen Sie anhand der nachstehend genannten Schritte entlang der Fragen einen Plan.



WIE WURDEN DIESE SECHS OPTIONEN ENTWICKELT?

Der Hintergrund der Handreichung sind sieben Jahre Arbeit, in denen wir Ideen zu einem für zukünftige Generationen gerechten Umgang mit dem Klimawandel untersucht und zusammengeführt haben. Fünf Jahre haben wir mit der Gründung und Führung einer auf Klimafragen ausgerichteten Jugendorganisation verbracht, drei Jahre mit der Erforschung des Themas und zwei Jahre mit der Unterstützung von Lokalverwaltungen bei ihren Klimawandelstrategien. Zur Formulierung der fünf Optionen habe ich zunächst mehr als 100 unterschiedliche Fallbeispiele für Prozesse und Methoden aus aller Welt erhoben, mit denen beim Umgang mit dem Klimawandel die Zukunft in die Gegenwart einbezogen wird. Ich befragte die beteiligten Akteure und Fachleute, um herauszufinden, was funktioniert und was nicht. Außerdem veranstaltete ich in diesem Zusammenhang mehrere Workshops mit ganz unterschiedlichen Teilnehmern und Teilnehmerinnen. Ich beschäftigte mich ausführlich mit der politischen Theorie der Bürgerbeteiligung und der Vertretung zukünftiger Generationen, mit kritischen Diskussionen zur Klimagerechtigkeit und mit neuen, kreativen Ideen zur Zukunftsgestaltung. Und das Wichtigste: Ich habe junge Leute wieder und wieder gefragt, welche Prozesse sie sich wünschen und wie sie sich eine konstruktive Beteiligung vorstellen könnten. Das war der eigentliche Schwerpunkt meiner Arbeit in den letzten fünf Jahren: mit jungen Menschen darüber zu sprechen, wie man in einer Art und Weise, die sie einbezieht und gerecht behandelt, auf den Klimawandel reagieren kann.

WAS VERLEIHT DEN OPTIONEN IHRE BERECHTIGUNG?

Jede der Optionen erfüllt drei wichtige Kriterien. Erstens Gerechtigkeit für zukünftige Generationen. Gerechtigkeit für zukünftige Generationen heißt nicht unbedingt, dass junge Menschen in unseren Systemen stärker vertreten sein müssen. Die Beteiligung junger Menschen ist nur eine, aber nicht die einzige Möglichkeit, die Zukunft in Governance-Prozesse einzubeziehen. Wichtig ist vor allem, dass alle Optionen die Verantwortung gegenüber der Zukunft, den Blick auf die Zukunft und die Gerechtigkeit gegenüber zukünftigen Generationen stärken. Die Frage, was für wen gerecht ist, ist schwierig und kann auf ganz unterschiedliche Weisen ausgelegt werden. In der Tabelle und in den weiterführenden Literaturhinweisen ist angegeben, wie jede Option den Gerechtigkeitsanspruch umsetzt. Zweitens handelt es sich bei allen Optionen um Innovationen, die auf bestehenden Governance-Systemen, -Prozessen oder -Methoden aufbauen. Wir haben lange Zeit so getan, als ob der Klimawandel und die Zukunft von allem anderen getrennt wären. Dies brachte uns auf die Idee, wir bräuchten spezielle Institutionen und Organisationen, um Bewusstsein für diese Themen zu schaffen und die entsprechende Arbeit zu leisten. Auf diese Weise schufen wir unser eigenes Silo. Wir gruben einen Graben, ohne eine Brücke zu planen. Die vorliegende Handreichung hilft Ihnen nun, diese Brücke zu bauen. Sinnvolle Reaktionen können nie eine Universallösung sein, sondern sie müssen integriert und an den Kontext angepasst werden. Drittens handelt es sich bei allen Optionen um partizipatorische, inklusive Prozesse. Für eine solch komplexe, allumfassende Herausforderung können wir es uns nämlich zum einen nicht erlauben, bestimmte Menschen auszuschließen. Zum anderen profitieren die Governance-Prozesse davon, dass Teilhabe und Inklusion zu einem Ideenaustausch, zur Konsensbildung und zu einem stärkeren Engagement führen. Wenn Sie diesem Verfahren folgen, können Sie den nächsten Schritt gehen und herausfinden, wie sich all dies umsetzen lässt.

ÜBER DIE AUTORIN

Elizabeth Dirth ist derzeit Fellow am IASS, wo sie die vorliegend beschriebene Handreichung entwickelt hat. Außerdem arbeitet sie als unabhängige Beraterin für ihr Unternehmen Just Future-Making. Zuvor war Elizabeth Dirth als Forscherin und Dozentin für das Copernicus Institute for Sustainable Development der Universität Utrecht tätig. Außerdem war sie Gründerin und Redaktionsleiterin der neuen Open-Access-Zeitschrift Earth System Governance und Koordinatorin der Planetary Justice Taskforce des Projekts Earth System Governance. Vor ihrem Eintritt in die Forschung arbeitete Elizabeth Dirth fünf Jahre im Bereich Kapazitätsaufbau für nachhaltige Entwicklung und Klimaschutz mit Ausrichtung auf lokale Regierungen, den öffentlichen Sektor im Allgemeinen sowie kommunale Organisationen in Schottland. Des Weiteren war sie an der Gründung der 2050 Climate Group beteiligt, deren Präsidentin sie war. Gleichzeitig leitete sie die rasche Entwicklung der Organisation zu einer international anerkannten und preisgekrönten NGO in weniger als drei Jahren.

KONTAKT ZUR AUTORIN

Brauchen Sie Hilfe für die Nutzung der Handreichung oder Unterstützung für den Prozess? Sie können sich mit individueller Beratung und Unterstützung begleiten lassen.

Bitte richten Sie diesbezügliche Anfragen direkt an die Autorin:

E-Mail: Elizabeth.Dirth@iass-potsdam.de

Internetseite: dirthelizabeth.wordpress.com

KONTAKT ZUM IASS

Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS) e. V.

Berliner Straße 130

14467 Potsdam

Tel: +49 (0) 331-28822-300

Fax: +49 (0) 331-28822-310

E-Mail: media@iass-potsdam.de

www.iass-potsdam.de

ViSdP:

Prof. Dr. Ortwin Renn,

Geschäftsführender wissenschaftlicher Direktor

DOI: 10.2312/iass.2019.057

Erschienen im Dezember 2019



Das Zeichen für
verantwortungsvolle
Holzwirtschaft



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

