



Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“

Abschlussbericht

Projekttitel:	Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie
Akronym:	ANLIN
Laufzeit des Modellversuchs:	01.06.2016 – 31.03.2019, kostenneutrale Projektverlängerung bis 31.08.2019 und Aufstockung vom 15.10.2018 – 31.08.2019
Berichtszeitraum:	01.06.2016 – 31.08.2019
Förderkennzeichen:	21BBNE18 / 21BBNE1804



Zuwendungsempfänger:

Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.
Dessauer Str. 134
06886 Lutherstadt Wittenberg

Autor/Autorin:

ANLIN-Projektteam

Institut für nachhaltige Berufsbildung & Management-Services GmbH
Fischerstr. 5
30167 Hannover

Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH
Industriepark Höchst
65926 Frankfurt am Main

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH
Königsworther Platz 6
30167 Hannover

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Angaben	4
1.1	Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger	4
1.2	Beteiligte Personen auf Seiten des BIBB.....	4
1.3	Beteiligte Praxispartner	4
1.4	Beteiligte Strategiepartner	5
1.5	Ziele des Modellversuchs.....	6
1.6	Zielgruppe(n) des Modellversuchs.....	7
2.	Abstract.....	8
3.	Arbeitsschritte und Methoden	9
3.1	Projektorganisation und Steuerung.....	10
3.1.1	Planung und Koordinierung durch Steuergruppe	10
3.1.2	Projektbeiräte (regional und bundesweit).....	10
3.2	Nachhaltige Organisationsentwicklung	12
3.3	Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals.....	16
3.4	Qualifizierung von Auszubildenden	18
3.5	E-Learning	22
3.6	Train-The-Trainer	23
3.7	Öffentlichkeitsarbeit	24
3.7.1	Aufbau und Aktualisierung der Internetpräsenz	24
3.7.2	Projektflyer/Projektbroschüre	24
3.7.3	Kurz-Film Beispiele guter Praxis.....	25
3.7.4	Konferenzen/Vernetzungstreffen	25
3.7.5	Veröffentlichungen in einschlägigen Medien der Projekt- und Kooperationspartner.....	25
3.8	Transfer	26
3.8.1	Teilnahme an Veranstaltungen von Ministerien, Behörden, Kammern, Gewerkschaften & Verbänden.....	26
3.8.2	Regionale Akteursnetzwerke	27
3.8.3	Transfer in vergleichbare Ausbildungseinrichtungen	28
3.9	Berichterstattung	28
4.	Ergebnisse	29
4.1	Ergebnisse aus dem Modellversuch	29
4.1.1	Organisationsentwicklung.....	29
4.1.2	Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals.....	31
4.1.3	Qualifizierung von Auszubildenden	32
4.2	Ergebnisse zu projektübergreifenden Zielen auf Programmebene des Förderschwerpunkts BBNE 2015-2019	33
4.2.1	Merkmale / Indikatoren nachhaltiger Lernorte der beruflichen Bildung.....	33
5.	Kooperation und Synergie	39
6.	Evaluation.....	40
6.1	Konzept	40
6.2	Evaluation der nachhaltigen Organisationsentwicklung	40
6.2.1	Vorgehen.....	40
6.2.2	Ergebnisse	40
6.3	Evaluation der Aktivitäten zur Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals.....	40
6.3.1	Vorgehen.....	40
6.3.2	Ergebnisse	41
6.4	Evaluation der Aktivitäten zur Qualifizierung von Auszubildenden	45
6.4.1	Vorgehen.....	45

6.4.2	Ergebnisse	45
7.	Transfer	48
7.1	Temporaler Transfer	48
7.2	Regionaler Transfer	49
7.3	Vertikaler Transfer	51
7.4	Lateraler Transfer.....	51
8.	Fortschreibung des Verwertungsplans	53
8.1	Wirtschaftliche Erfolgsaussichten.....	53
8.2	Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten.....	53
8.3	Anschlussfähigkeit.....	53
8.4	Schutzrechte	54
9.	Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit	55
9.1	Lessons learned.....	55
9.2	Desiderate.....	55
10.	Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen.....	57
10.1	Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer	57
10.2	Wissenschaftliche Fachpublikationen.....	57
10.3	Publikationen für die Praxis	57
10.4	Präsentationen und Vorträge	60
10.5	Sonstiges	60

Anlagen

- 1 Entwurf des Leitfadens „Ausbildung fördert Nachhaltigkeit im Betrieb – ein Leitfaden für Unternehmen der chemischen Industrie“ (Arbeitstitel)
- 2 Promotor/-in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung. Qualifizierung des Lehr- & Ausbildungspersonals
- 3 Junior-Expertin/-Experte für Nachhaltigkeit im Betrieb. Qualifizierung von Auszubildenden

1. Allgemeine Angaben

1.1 Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger

(inkl. aller Mitarbeitenden)

Name	Vorname	Institution	Funktion	E-Mail
Helling	Sabine	BBW	GF, öffentlichkeitswirksame Aufgaben	sabine.helling@bbw-wittenberg.de
Rettel	Marit	BBW	Referentin / PL ab 01.04.2019	marit.rettel@bbw-wittenberg.de
Vater	Christin	BBW	PL (bis 31.03.2019)	christin.vater@bbw-wittenberg.de
Dr. Mertineit	Klaus-Dieter	INB	GF	kd.mertineit@nachhaltige-berufsbildung.com
Grauer	Teresa	Provadis	PL	teresa.grauer@provadis.de
Schröder	Marny	Provadis	Referentin	marny.schroeder@provadis.de
Peters	Sandy	QFC	Assistenz	sandy.peters@qfc.de
Polzin	Freia	QFC	PL	freia.polzin@qfc.de
Pukall	Sarah	QFC	Referentin	sarah.pukall@qfc.de
Stiegler	Marc	Provadis	Mitarbeit E-Learning	marc.stiegler@provadis.de
Dr. Wüllner	Katja	QFC	Assistenz (01.12.18-28.02.19)	katja.wuellner@qfc.de

1.2 Beteiligte Personen auf Seiten des BIBB

Name	Vorname	Funktion	Telefon	E-Mail
Melzig	Christian	Programmleitung	0228 107 2543	srbeny@bibb.de
Dr. Fernández Caruncho	Verónica	Programmleitung	0228 107 1124	fernandez@bibb.de
Tengler	Christa	Finanzen und Haushalt	0228 107 1519	tengler@bibb.de
Bazoune	Julia	Administration	0228 107 1663	bazoune@bibb.de
Gülkaya	Ülkü	Öffentlichkeitsarbeit	0228 107 1204	guelkaya@bibb.de
Hemkes	Barbara	Leiterin Arbeitsbereich 4.2 "Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche"	0228 107 1517	hemkes@bibb.de

1.3 Beteiligte Praxispartner

Name des Praxispartners (z. B. „Mustermann GmbH“, „Berufskolleg Musterstadt“, etc.)	Kategorisierung (z. B. Unternehmen, Bildungsträger, Berufsschule, Ausbildungsverbund, ÜBS, etc.)	Funktion im Modellversuch
Al-ko Therm GmbH	Unternehmen	Teilnehmer Ausbilderqualifizierung Azubiprojektunterstützungsbetrieb
Anhaltisches Berufsschulzentrum „Hugo Junkers“ Dessau Roßlau	BBS	Azubiprojektunterstützungspartner

Ausbildungsverbund Olefin-partner gGmbH	Ausbildungsverbund	Transferpartner, Mitglied Regionalbeirat Nordost
Berufsbildende Schule Wittenberg	BBS	Azubiprojektunterstützungspartner
Brezelbäckerei Ditsch	Unternehmen	Azubiprojektunterstützungsbetrieb
Clariant SE	Unternehmen	Praxispartner für Qualifizierung von Mitarbeitern
digi table GmbH	Unternehmen	Teilnehmer Ausbilderqualifizierung Azubiprojektunterstützungsbetrieb
Dow Olefinverbund GmbH	Unternehmen	Verbreitung des Konzepts ANLIN
Infraserv GmbH & Co. Höchst KG	Unternehmen	Praxispartner für Qualifizierung von Mitarbeitern
Louis Dreyfus Company Wittenberg GmbH	Unternehmen	Teilnehmer Ausbilderqualifizierung und Teil-Transfer in das Unternehmen
Lust auf besser Leben	Unternehmen	Verbreitung des Konzepts ANLIN
Magna International	Unternehmen	Teilnehmer Ausbilderqualifizierung und Teil-Transfer in das Unternehmen
PCI Werk Wittenberg	Unternehmen	Teilnehmer Ausbilderqualifizierung und Teil-Transfer in das Unternehmen und Azubiprojektunterstützungsbetrieb
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH	Unternehmen	Praxispartner für Qualifizierung von Mitarbeitern
SKW Stickstoffwerke Piesteritz GmbH	Unternehmen	Mitglied Regionalbeirat Nordost, Teilnehmer Ausbilderqualifizierung und Azubiprojektbetrieb
Stadtwerke Lutherstadt Wittenberg GmbH	Unternehmen	Teilnehmer Ausbilderqualifizierung Azubiprojektunterstützungsbetrieb
Upfield Sourcing Deutschland GmbH & Co. oHG	Unternehmen	Teilnehmer Ausbilderqualifizierung Azubiprojektunterstützungsbetrieb
Weber Rohrleitungsbau GmbH & Co. KG	Unternehmen	Teilnehmer Ausbilderqualifizierung Azubiprojektunterstützungsbetrieb
Wittenberger Bäckerei GmbH	Unternehmen	Azubiprojektunterstützungsbetrieb

1.4 Beteiligte Strategiepartner

Name des Strategiepartners (z. B. „Verband der [...]Berufe in Musterregion“, „IHK Musterbezirk“, etc.)	Kategorisierung (z. B. zuständige Stelle, Verband, Ministerium, Gewerkschaft, Verein, etc.)	Funktion im Modellversuch
Arbeitgeberverband Hessen-Chemie (AGV HessenChemie)	Verband	Regionalbeirat Hessen
Arbeitgeberverband Nordostchemie (AGV Nordostchemie)	Verband	Regionalbeirat Nordost
BAG NAWU/TU Dresden	Hochschule	Gesamtbeirat
Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)	Verband	Gesamtbeirat
BIBB		Gesamtbeirat
Chemie ³	Initiative	Transferpartner
Clariant SE	Unternehmen	Regionalbeirat Hessen
G.E. Habich's Söhne GmbH & Co.	Unternehmen	Regionalbeirat Hessen

KG		
Hochschule Trier/Umweltcampus Birkenfeld	Hochschule	Gesamtbeirat
IG BCE	Gewerkschaft	Gesamtbeirat, Regionalbeiräte
IHK Frankfurt am Main	Kammer	Regionalbeirat Hessen
IHK Halle-Dessau	Kammer	Regionalbeirat Nordost
Jugend- und Auszubildendenvertretung		Regionalbeirat Hessen
Paul-Ehrlich-Schule	Berufsschule	Regionalbeirat Hessen
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH	Unternehmen	Regionalbeirat Hessen
Stiftung Arbeit und Umwelt	Stiftung	Gesamtbeirat
Verband der chemischen Industrie (VCI)	Verband	Gesamtbeirat
Verband der chemischen Industrie, LV Hessen (VCI Hessen)	Verband	Regionalbeirat Hessen

1.5 Ziele des Modellversuchs

Das Modellversuchsvorhaben verfolgte drei eng miteinander verknüpfte Ziele:

- Die beiden Verbundausbildungsträger Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH (Frankfurt/Main) und Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. (Wittenberg), die beide bereits Nachhaltigkeitsstandards berücksichtigen und nach Q3SQ, dem Qualitätsstandard für die Aus- und Weiterbildung in der chemischen Industrie, zertifiziert sind, entwickeln sich auf der Basis eines mitarbeiter- und lernerorientierten Ansatzes zu nachhaltigen Lernorten weiter.
- Als Impulsgeber und anerkannte strategische Partner für die nachhaltige Entwicklung ihrer Region sensibilisieren, motivieren und qualifizieren die beiden Verbundausbildungsträger insbesondere Lehr- und Ausbildungskräfte (eigene und die von Partnerbetrieben) sowie Auszubildende so, dass diese sich aktiv an der nachhaltigen Entwicklung ihrer jeweiligen Lernorte (Verbundausbildungsträger, Betriebe – in erster Linie KMU) beteiligen.
- Die dabei entwickelten und erprobten (Organisationsentwicklungs- und Qualifizierungs-) Konzepte werden im Rahmen eines permanenten Angebots in den beiden Ausbildungsverbänden verstetigt und unter Nutzung von Chemie³ strukturell in der dualen Berufsausbildung verankert.

Darüber hinaus sollte Handlungswissen zur nachhaltigen Gestaltung von (in erster Linie betrieblichen) Lernorten der dualen Berufsausbildung generiert, aufbereitet und verbreitet werden, damit es Dritten möglich ist, aus den Erfahrungen zu lernen und entsprechende eigene Interventionsvorhaben zu initiieren.

Diese Querschnittsziele werden insbesondere mit der Aufstockung für den Verbundpartner Provadis konkret und im Detail umgesetzt:

- Schulung von Trainer/-innen, die das Konzept ANLIN auch nach Projektende im Auftrag von Provadis umsetzen können.
- Entwicklung und Druck eines Projektflyers, einer good-practice-Broschüre und eines Leitfadens.
- Konzeption, Entwicklung und Erstellung eines E-Learnings zur Nachhaltigkeit

1.6 Zielgruppe(n) des Modellversuchs

Primäre Zielgruppen des Modellversuchs waren:

- Fach- und Führungskräfte der beiden Berufsbildungszentren sowie der beteiligten Partnerunternehmen;
- Lehr- und Ausbildungspersonal der beiden Berufsbildungszentren sowie von Verbundpartnern (Betriebe);
- Auszubildende der beiden o. g. Ausbildungsverbände.

Sekundäre Zielgruppen waren:

- Fach- und Führungskräfte, Lehr- und Ausbildungspersonal sowie Auszubildende weiterer, nicht am Modellversuch beteiligter, jedoch für den Transfer infrage kommender Ausbildungsverbände;
- Fach- und Führungskräfte der Trägerorganisationen der Initiative Chemie³.

2. Abstract

In ANLIN wurde ein innovatives Konzept zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten im dualen System der Berufsbildung entwickelt. Dabei wurde eine Organisationsentwicklungsstrategie mit einem darauf bezogenen Personalentwicklungskonzept verknüpft.

Aufbauend auf einschlägigen Vorarbeiten und Erfahrungen der Projektpartner haben sich die Verbundausbildungsträger Provalids und BBW auf der Basis eines mitarbeiter- und lernerorientierten Ansatzes zu nachhaltigen Lernorten der dualen Berufsbildung weiterentwickelt. Als Impulsgeber und strategische Partner für die nachhaltige Entwicklung ihrer Region wirkten die beiden Verbundausbildungseinrichtungen auf die Verbesserung der Nachhaltigkeit von Lernorten in Unternehmen ihrer Ausbildungsverbände ein. Dies erfolgte in erster Linie über modular aufgebaute und mit betrieblichen Umsetzungsprojekten versehene Bildungsveranstaltungen für a) Lehr- und Ausbildungspersonal und b) Auszubildende. Ziel war es, diese Zielgruppen zu befähigen, sich aktiv an der nachhaltigen Entwicklung ihrer jeweiligen Lernorte zu beteiligen. Als weitere Zielgruppe wurden Fach- und Führungskräfte der beteiligten Organisationen/Unternehmen in das Konzept einbezogen.

Aufgrund des Erfolges von ANLIN wurde mit der Aufstockung ein roll-out und eine Weiterentwicklung noch während der Projektlaufzeit angegangen, mit dem Ziel, diese Weise die Verstetigung wirksamer gestalten und die Reichweite des Projekts noch einmal deutlich erhöhen zu können.

3. Arbeitsschritte und Methoden

Die in ANLIN geplanten Arbeitsschritte wurden vor Maßnahmenbeginn in Form einer Arbeits- und Meilensteinplanung festgehalten (vgl. Abb. 1). Die folgende Darstellung bezieht sich auf die darin genannten Arbeitspakete (AP).

Abb. 1: Arbeits- und Meilensteinplanung (ohne Zuständigkeiten) des Projektes ANLIN

Arbeits-Zeitplanung	Jahr Kalendermonat Umsetzungsmonat	Monate																																			
		2016						2017						2018						2019																	
		J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34				
AP 1: Projektorganisation und -steuerung																																					
Planung und Koordinierung durch Steuerungsgruppe	regelmäßige Absprachen und Arbeitstreffen																																				
Projektarbeit regional	jeweils in Region Frankfurt/M. und Lutherstadt Wittenberg	Konst. tulerung	Vorb.	Nach-ber.																																	
Projektarbeit gesamt	bundesweit	Konst. tulerung	Vorb.	1. Di-ber.	Nach-ber.																																
Koordinierung des Netzwerks und Implementierung weiterer Partner																																					
AP 2: nachhaltige Organisationsentwicklung																																					
Weiterentwicklung von Provisis+ BBW zu nachhaltigen Lernorten	Bereiche des DNK (Strategie, Prozessmanagement, Umwelt, Gesellschaft)	Bestandsaufnahme und Zielformulierung	Konzeptentwicklung	Weiterentwicklung in mind. zwei Bereichen des DNK																		Weiterentwicklung in allen vier Bereichen						Evaluation									
Entwicklung von Partnerbetrieben zu nachhaltigen Lernorten	Organisationsentwicklung in mind. je 4 Partnerbetrieben	Aktuelle von je einem Partnerbetrieb pro Standort	Bestandsaufnahme und Zielformulierung	Entwicklung in mind. einem Bereich des DNK																		Bestandsaufnahme, Zielformulierung und Entwicklung in je 2 weiteren Partnerbetrieben															
Leitfaden zur nachhaltigen Entwicklung von Lernorten der beruflichen Bildung		Konzeptentwurf												2. Fassung			Leitfaden			Veröffentlichung und Erprobung																	
Entwurf einer Umsetzungs-Empfehlung		Konzeptentwurf																		Entwurf der Empfehlung																	
AP 3: Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals																																					
Entwicklung eines didaktischen Konzepts		Konzept																																			
Entwicklung einzelner Module		Entw. Basismodul						Entw. Aufbau-Modul						Anpassung						Anpassung																	
Umsetzung / Erprobung	an beiden Standorten (je mind. 8 TN pro Modul)	Basismodul						Aufbau-Modul						Basismodul						Aufbau-Modul																	
Evaluation / Beschreibung des Konzepts		Evaluation						Evaluation						Evaluation						Evaluation																	
AP 4: Qualifizierung von Auszubildenden																																					
Entwicklung eines didaktischen Konzepts		Konzept																																			
Entwicklung einzelner Module		1. Modul												2. Modul												3. Modul											
Umsetzung / Erprobung	an beiden Standorten (je 12-15 TN pro Gruppe)	1. Lj												2. Lj												3. Lj											
Evaluation / Beschreibung des Konzepts		Evaluation												Evaluation												Evaluation											
AP 5: Öffentlichkeitsarbeit																																					
Aufbau und Aktualisierung der Internetpräsenz	an Homepage der PP angebunden	Aufbau der Internetpräsenz												regelmäßige Anpassung und Erweiterung je nach Projektfortschritt																							
Projektflyer/Projektbroschüre		Layout/Druck Prozess												Konzept / Entwurf												Erstellung/Druck											
Kurz-Film Beispiele guter Praxis		Materiensammlung												Materiensammlung												Materiensammlung											
Konferenzen/Vernetzungstreffen (V-T)		Aufbau-Initiative												V-T												V-T											
Veröffentlichungen in einschlägigen Medien der Projekt- und Kooperationspartner		mind. 3 Veröffentlichungen												mind. 5 Veröffentlichungen												mind. 5 Veröffentlichungen											
AP 6: Transfer																																					
Teilnahme an Veranstaltungen von Ministerien, Behörden, Kammern, Gewerkschaften und Verbänden		mind. 2 Veranstaltungen												mind. 3 Veranstaltungen												mind. 3 Veranstaltungen											
Regionale Akteursnetzwerke (mit verbundenen Unternehmen, Nachhaltigkeitsnetzwerken, Berufsbildner)	regelmäßige Netzwerktreffen													Vorstellen mind. einer weiteren Einrichtung												Konzept, Verbreitung in mind. zwei vergleichbaren Einrichtungen											
Transfer in vergleichbare Ausbildungseinrichtungen																																					
AP 7: Berichterstattung																																					
Dokumentation des Projektverlaufs entsprechend der QM-Vorgaben																																					
Zwischen-/Abschlussberichte														Zwischenbericht												Zwischenbericht											

	Hauptaktivität
	Vor-/Nachbereitungsphase Nebenaktivitäten

Zeit- und Meilensteinplanung								
		2018			2019			
		Okt	Nov	Dez	Jan	Feb	Mrz	
		1	2	3	4	5	6	
AP1	E-Learning							
	Konzept erstellen							
	Film u.a. erstellen							
	Programmieren					M1		
AP2	Train-the-Trainer							
	Konzept erstellen							
	Schulungen durchführen				M2			
AP3	Öffentlichkeitsarbeit							
	Flyer							
	Broschüre							
	Leitfaden						M3	
AP4*	Monitoring							
*AP4 wird aus bereits laufendem ANLIN-Projekt mitgetragen. Keine weitere Kapazität notwendig.								
Meilensteine								
M1	E-learning ist erstellt.							
M2	Schulungen sind durchgeführt.							
M3	ÖA-Materialien liegen gedruckt vor.							

Abb. 2: Arbeits- und Meilensteinplanung (ohne Zuständigkeiten) Aufstockung ANLIN

3.1 Projektorganisation und Steuerung

3.1.1 Planung und Koordinierung durch Steuergruppe

Die Steuerungsgruppe des Projektes ANLIN hat sich zur Planung, Koordinierung, Evaluation und Anpassung des Projektes im Förderzeitraum sieben Mal getroffen, und zwar am

- 16./17.06.2016,
- 20.09.2016,
- 08./09.03.2017,
- 27.09.2017,
- 24.04.2018,
- 24.10.2018,
- 01.03.2019.

Davon abgesehen wurde ein stetiger Austausch durch eine enge Kommunikation via Telefon (bilateral und Telefonkonferenzen) sowie E-Mail gewährleistet. Dieses Vorgehen hat sich bewährt.

3.1.2 Projektbeiräte (regional und bundesweit)

Wie bereits im Modellversuchsantrag skizziert, wurden zur Unterstützung der Entwicklung, vor allem aber auch der Verstetigung, regionalen und branchenweiten Verbreitung sowie strukturellen Verankerung der Modellversuchsprodukte Beiräte installiert. Vorgesehen waren drei Gremien, die jeweils zu Beginn, in der Mitte und gegen Ende der Modellversuchslaufzeit tagen sollten.

Regionale Beiräte

An den Standorten Frankfurt/Main und Lutherstadt Wittenberg wurden regionale Beiräte eingerichtet.

Dem **Regionalbeirat in Frankfurt/Main** gehörten Vertreter/-innen Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie folgender Institutionen an: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Landesbezirk Hessen-Thüringen; Verband der Chemischen Industrie e.V. (VCI), Landesverband Hessen; Arbeitgeberverband (AGV) HessenChemie; IHK Frankfurt; Unternehmen (Sanofi-Aventis Deutschland GmbH, Clariant SE, G.E. Habich's Söhne) sowie Paul-Ehrlich-Berufsschule.

Der regionale Beirat in Frankfurt/Main traf sich im Berichtszeitraum sieben Mal, und zwar am

- 14.10.2016,
- 26.04.2017,
- 25.10.2017,
- 11.04.2018,
- 21.11.2018,
- 14.02.2019,
- 03.06.2019.

Er wurde bei der Entwicklung und der Umsetzung der OE- und PE-Konzepte eingebunden und gab hierzu regelmäßig ein kritisch-konstruktives Feedback. Abgestimmt wurden mit ihm zudem Inhalt und Struktur des finalen Leitfadens. Die Mitglieder unterstützten den Modellversuch im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit. Unter anderem stellte der Arbeitgeberverband HessenChemie seine Räume für eine Transfertagung zur Verfügung und beteiligte sich aktiv an deren Umsetzung. Die teilnehmende Berufsschule zeigte Interesse, kleinere Inhalte während der Projektlaufzeit im Rahmen des Unterrichts umzusetzen, nachdem mehrere Lehrkräfte an den ersten beiden Modulen der Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonal teilgenommen hatten. Gemeinsam wurden möglichen Ansatzpunkte zur Verankerung von Nachhaltigkeit in der Berufsbildung diskutiert: u.a. eine Empfehlung für die Aufnahme von Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) in die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) sowie die Entwicklung und Unterbreitung regionaler Qualifizierungsangebote.

Am Standort Lutherstadt Wittenberg setzte sich der **Regionalbeirat Nordost** zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern von AGV Nordostchemie, IG BCE Landesbezirk Berlin-Mark Brandenburg, Industrie- und Handelskammer (IHK) Halle-Dessau, Ausbildungsverbund Olefinpartner GmbH (AVO) und Unternehmen (SKW Stickstoffwerke Piesteritz GmbH, Feldbinder Spezialfahrzeugwerke GmbH).

Der regionale Beirat Nord/Ost traf sich im Förderzeitraum fünf Mal, und zwar am

- 05.10.2016,
- 01.12.2016,
- 29.06.2017,
- 22.02.2018,
- 06.09.2018.

Zentrale Themen waren die Projektumsetzung und -fortschritte, die Weiterentwicklung der Module und der Transfer der Projektergebnisse. Aus einem Treffen ging die Idee für die Bewerbung beim BNE-Weltaktionsprogramm hervor, worauf im November 2017 die Auszeichnung als „Netzwerk mit Auszeichnung“ folgte. Außerdem konnte durch den Regionalbeirat Nordost die AVO gGmbH als Transferpartner gewonnen werden. Ferner wurden regelmäßig Möglichkeiten zur Verankerung von Nachhaltigkeit im Bildungsbereich diskutiert, und zwar v.a. mit der IHK Halle-Dessau und mit dem Landesbezirk Nordost der IG BCE.

Gesamtbeirat

Während die Regionalbeiräte vorrangig die spezifische Projektumsetzung an den jeweiligen Standorten der beteiligten Verbundausbildungsträger Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH in Frankfurt/Main und Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. (BBW) e.V. in der Lutherstadt Wittenberg unterstützten und begleiteten, kam dem bundesweiten Beirat die Aufgabe zu, den Modellversuch bei der strukturellen/strategischen Verankerung seiner Ergebnisse zu unterstützen; insbesondere bei der Einbindung in die Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ sowie in sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen. So war der Gesamtbeirat maßgeblich an der Möglichkeit beteiligt, Modellversuchsprodukte über Chemie³ zu platzieren.

Für den Gesamtbeirat konnten Vertreter/-innen folgender Organisationen gewonnen werden: Hauptverwaltung IG BCE (Abt. Arbeitspolitik, berufliche Bildung), Stiftung Arbeit und Umwelt der IG

BCE, Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC), VCI, Hochschule Trier (Umweltcampus Birkenfeld), Technische Universität (TU) Dresden (Institut für Berufspädagogik und berufliche Didaktiken) sowie Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Der Gesamtbeirat traf sich im Förderzeitraum vier Mal, und zwar am

- 24.10.2016,
- 26.01.2018,
- 05.09.2018,
- 07.03.2019.

Die Vertreter/-innen der beiden universitären Einrichtungen konnten aus terminlichen bzw. persönlichen Gründen nur an der ersten Beiratssitzung teilnehmen. Für die Verbreitung und strukturelle Verankerung der Modellversuchsergebnisse hatte dies jedoch keine nennenswerten Auswirkungen.

3.2 Nachhaltige Organisationsentwicklung

Weiterentwicklung von Provalids und BBW zu nachhaltigen Lernorten

Basierend auf bereits bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten haben die beiden Bildungsträger BBW und Provalids ihre Nachhaltigkeitsleistungen im Verlauf des Modellversuchs in den Handlungsfeldern des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) nachweislich verbessert.¹

Im **BBW** sind vor allem folgende Aspekte hervorzuheben:

- Nachhaltigkeit wurde am 01.07.2017 in das Leitbild aufgenommen. (→ Handlungsfeld Strategie)
- Es wurde am 01.07.2017 ein neues Qualitätsmanagementhandbuch auf Basis der ISO 9001:2015 erstellt und etabliert; darin sind auch Nachhaltigkeitsaspekte explizit benannt. (→ Handlungsfeld Prozessmanagement)
- Das BBW wurde am 06.06.2017 erfolgreich nach Q3SQ rezertifiziert. (→ Handlungsfeld Prozessmanagement)
- Ressourcenverbräuche wurden ab 2016 reduziert; Gebäude wurden modernisiert und saniert; Kriterien waren dabei u.a. die Verbesserung der Energieeffizienz, die Schaffung einer besseren Arbeitsumgebung sowie eine bedarfsgerechte Nutzung von Ressourcen. (→ Handlungsfeld Umwelt)
- Seit 2017 werden zunehmend regionale Lieferanten genutzt; bei Lebensmitteln wird verstärkt auf Regionalität, Saisonalität und Bioqualität geachtet. (→ Handlungsfelder Umwelt & Gesellschaft)
- Alle Mitarbeiter/-innen werden bereits seit 2013 regelmäßige zum Themenfeld Nachhaltigkeit informiert. (→ Handlungsfeld Gesellschaft)
- Die Arbeitszeit wurde am 01.06.2016 von 40 auf 39 Stunden je Woche reduziert; zudem: Verbesserung der Work-Life-Balance besonders in Verbindung mit den flexiblen Arbeitszeiten; geschlechterunabhängige Elternzeit wurde erfolgreich integriert und bereits genutzt; erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbildern werden frühzeitig junge Ausbilder/-innen an die Seite gestellt, um bei Renteneintritt den notwendigen Wissenstransfer erfolgreich abgeschlossen zu haben. (→ Handlungsfeld Gesellschaft)
- Im Rahmen einer Bewerbung um den Demografiepreis Sachsen-Anhalt 2017 und Zeitzeichen 2017 wurde das Thema Nachhaltigkeit im BBW mit allen Mitarbeiter/-innen intensiv reflektiert. (→ Handlungsfeld Gesellschaft)
- Seit 2018 setzt sich das BBW als Lernort noch selbstkritischer mit den Aspekten der Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildungsarbeit auseinander. Auch vermeintlich kleine Entscheidungen werden inzwischen auf Nachhaltigkeit geprüft. Die nachhaltige Entwicklung des BBW ist Querschnittsthema in den Besprechungen der Bereiche und bei der Gestaltung neuer Aufgaben bzw. Prozesse.

¹ Im Modellversuchsantrag waren hierfür zunächst fünf Bereiche des BBS futur 2.0-Modells als Referenz vorgesehen, und zwar Campus & Arbeitsplätze, Kompetenzentwicklung, Lernkultur, Öffnung der Schule sowie Schulkultur. Im Verlauf des Modellversuchs wurde stattdessen der Deutsche Nachhaltigkeitskodex mit den Handlungsfeldern Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft als Referenz herangezogen.

Die Projekte der Auszubildenden tragen darüber hinaus regelmäßig zu neuen Denkanstößen und Überprüfung der Abläufe und der Organisationsstruktur im BBW bei.

- Zur weiteren nachhaltigen Organisationsentwicklung nutzt das BBW gezielt Projekte:
- Es wurde ein Antrag auf Förderung digitaler Ausstattung in der Berufsausbildung (ÜBS-digital) gestellt und im ersten Schritt positiv befunden.
- „Experimentierräume“ zum Wandel der Arbeitswelt im BBW werden ab 2019 integriert. Darin werden Anforderungen und Ideen aus den Mitarbeiterworkshops 2017-2018 und die Ansätze zum Kompetenz- und Talentmanagement aus dem Arbeitskreis „Systemische Berater“ 2018 aufgegriffen und weiterentwickelt.
- Mit Unterstützung durch das Projekt „FaVi – Fachkräfte Vital“ entwickelt sich das BBW weiter zu einem umfassenden Bildungsdienstleister für die Unternehmen der Region. Ziel ist es, kleine und mittlere Unternehmen bei der Weiterentwicklung ihrer Fach- und Führungskräfte zu unterstützen, um so für die Probleme des demografischen Wandels, der Globalisierung und der Digitalisierung bezüglich Fachkräftesicherung geeignete Strategien entwickeln zu können.
- Eine Bildungssoftware soll implementiert werden, welche viele noch bisher manuell organisierte Prozesse digitalisiert, Überschneidungen abgleicht und durch ein Customer Relationship Management unterstützt.

Bei **Provalidis** haben folgende Weiterentwicklungen stattgefunden:

- Das Themenfeld Nachhaltigkeit wurde organisatorisch bei der Geschäftsführung und in den Geschäftsbereich Aus- und Weiterbildung platziert. (→ Handlungsfeld Prozessmanagement)
- Im Juni 2016 wurde ein externes Audit zur Erst-Zertifizierung des Energie-Managementsystems nach DIN EN ISO 50001:2011 der Provalidis-Gruppe erfolgreich absolviert. In der Energiepolitik verpflichtet sich die Provalidis-Gruppe damit u.a. zu einem nachhaltigen effizienten Umgang mit Energie mit dem Ziel der Ressourcenschonung. (→ Handlungsfelder Umwelt und Prozessmanagement)
- Um die strategischen Energieziele zu erreichen und das Thema Nachhaltigkeit auch verstärkt für die Auszubildenden darzustellen, hat die Provalidis mit der IHK Frankfurt das Pilotprojekt „Energie-Scout“ durchgeführt, welches im Oktober 2016 mit fünf Auszubildenden der InfraserV Höchst startete. Das Projekt wurde 2017 wiederholt und soll verstetigt werden. (→ Handlungsfeld Gesellschaft).
- Neben der arbeitsmedizinischen Betreuung bietet die Provalidis seit 2016/17 ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig stattfindende Programme zur Gesundheitsförderung, z.B. ein Rückenfitkurs oder autogenes Training. Ebenfalls wird jedem Beschäftigten eine persönliche Ergonomie-Arbeitsplatzberatung durch einen Physiotherapeuten angeboten. (→ Handlungsfeld Gesellschaft)
- Das Thema Nachhaltigkeit wurde im Januar 2019 in die Vision der Provalidis-Gruppe aufgenommen (→ Handlungsfeld Strategie).
- Nachhaltigkeit wurde Gegenstand der Zielvereinbarung aller Mitarbeiter/-innen für das Jahr 2019/2020 (→ Handlungsfeld Prozessmanagement);

Eine detaillierte Beschreibung der Nachhaltigkeitsleistungen der beiden Bildungsträger findet sich in Form von Profilskizzen in den Anlagen 1 und 2.

Entwicklung von Partnerbetrieben zu nachhaltigen Lernorten

Ziel war es, dass sich pro Standort drei Partnerbetriebe in mindestens einem Bereich des DNK weiterentwickeln.

Die Ansprache der Unternehmen erfolgte überwiegend im Rahmen bestehender Geschäftsbeziehungen zwischen den Verbundausbildungseinrichtungen Provalidis bzw. BBW und den auszubildenden Unternehmen. In regelmäßig stattfindenden Ausbilderkreisen, Treffen mit der Geschäftsführung, Personalverantwortlichen bzw. Ausbildungsleitern wurde das Projekt vorgestellt.

Ausgehend von den bisherigen Aktivitäten und Angeboten der beiden Verbundausbildungseinrichtungen erfolgten Gespräche mit kooperierenden Ausbildungsunternehmen zur Projektakquise und -umsetzung. Am Standort Frankfurt/Main konnten die Chemieunternehmen Clariant und Sanofi als Projektpartner gewonnen werden. Begonnen wurde mit Ausbildungskräften und Auszubildenden der Clariant SE; im Ausbildungsjahr 2017/18 wurde mit Sanofi-Aventis Deutschland GmbH gearbeitet. Am Standort Lutherstadt Wittenberg gelang es 2016, die SKW Stickstoffwerke Piesteritz GmbH und die Feldbinder Spezialfahrzeugwerke GmbH über die Mitarbeit im regionalen Beirat an der Projektumsetzung zu beteiligen.

Am Standort Frankfurt/Main

- sind Initiativen und Abstimmungen im Hinblick auf die strategische Nutzung der Berufsausbildung zur Verbesserung der betrieblichen Nachhaltigkeitsleistungen in drei Partnerunternehmen erfolgt, davon eine Anfang 2019; in diesem Zusammenhang haben sich abteilungs- bzw. bereichsübergreifende Gesprächskreise ergeben, die im Förderzeitraum jedoch (noch) nicht formal institutionalisiert wurden;
- stellte sich in einem Azubi-Seminar 2017 heraus, dass die Auszubildenden eines Partnerunternehmens noch keinen Zugang zum betrieblichen Vorschlagswesen hatten; daraufhin wurde ein interner Prozess angestoßen und erreicht, dass die Auszubildenden nun zu Beginn der Ausbildung Informationen zum Ideenmanagement der Firma sowie ihre Zugangsdaten erhalten.

Am Standort Lutherstadt Wittenberg

- haben bis auf eine Ausnahme alle Partnerunternehmen zugestimmt, dass das BBW auch über die Laufzeit des Modellversuchs hinaus Ausbildungskräfte und Auszubildende im Bereich Nachhaltigkeit sensibilisiert und qualifiziert und diese dann bei Interesse auch unternehmensrelevante Nachhaltigkeitsthemen bearbeiten dürfen;
- einige Betriebe implementieren in ANLIN erprobte Lernmethoden auch in ihrem betrieblichen Alltag, z.B. wird eine bestehende Unternehmensrallye für Azubis um Fragen zum Themenfeld Nachhaltigkeit erweitert oder die 5-Minuten-Gespräche werden Bestandteil der regelmäßigen Aufgabengespräche;
- in einem Unternehmen aus der Automobilzuliefererindustrie wurde das Thema Nachhaltigkeit mit sehr positiver Resonanz zum Gegenstand eines der halbjährlich stattfindenden eintägigen Auszubildendentreffen gemacht;
- mehrere Ausbilder/-innen aus Partnerunternehmen berichteten, dass sie nach Teilnahme an den Veranstaltungen für Lehr- und Ausbildungskräfte Auszubildende gezielt an nachhaltigkeitsrelevante Maschinen, Anlagen und Verfahren heranführen und sie - soweit möglich - auffordern würden, im Unternehmen auf Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz zu achten;
- es wurde von Unternehmensseite angeregt, dass die Partnerunternehmen geeignete Projektideen, bei denen Auszubildendenteams von Unternehmensseite aus Kapazitätsgründen nicht betreut werden können, für die Unternehmen im BBW umgesetzt werden sollten.

Als hilfreich hat sich herausgestellt, wenn die jeweiligen Unternehmen bereits Akzente zur nachhaltigen Entwicklung in ihren Unternehmen gesetzt haben (z.B. in der Unternehmensstrategie, bei der Produktentwicklung etc.). Daraus lässt sich die Einbeziehung bzw. Qualifizierung von Ausbildungskräften und Auszubildenden als komplementäres Element zu vorhandenen Aktivitäten leichter ableiten, was die Zustimmung bei den betrieblichen Sozialpartnern findet. Allerdings dürfen auch hier bei entsprechenden Abstimmungsprozessen neben der Geschäftsführung auch die Betriebsleiter/-innen nicht vergessen werden, denn diese entscheiden letztlich darüber, ob und inwieweit Ausbilder/-innen und Auszubildende nachhaltigkeitsrelevante Aspekte identifizieren und daran in systematischer Weise lernen dürfen.

Diese unternehmensinternen Abstimmungsprozesse können von außen, d.h. vom Ausbildungsverbundpartner, zwar angestoßen werden; sie lassen sich jedoch nicht ohne weiteres beschleunigen. Erschwerend kam hinzu, dass zu Modellversuchsbeginn noch nicht klar war, um welche CSR-Beiträge von Auszubildenden es tatsächlich ging und was Auszubildende zu leisten imstande sein würden. Dies wurde erst in der letzten Modellversuchsphase deutlicher, sodass die angestrebten Ziele zur

Weiterentwicklung der Partnerunternehmen zu nachhaltigen Lernorten der beruflichen Bildung nur annäherungsweise erreicht werden konnten; der zur Verfügung stehende Zeitrahmen war dafür nicht ausreichend.

Leitfaden zur nachhaltigen Entwicklung von Lernorten der beruflichen Bildung

Zur nachhaltigen Entwicklung von Lernorten der beruflichen Bildung sollte ein Leitfaden erarbeitet werden, der u.a. Qualitätsmodelle und Standards, Prinzipien sowie Handlungswissen (Voraussetzungen, Vorgehensweise, Umgang mit fördernden / hindernden Faktoren, Praxisbeispiele) enthalten sollte. Er sollte lt. Plan in der ersten Hälfte des Jahres 2018 vom Wissenschaftspartner fertiggestellt und dann erprobt und veröffentlicht werden.

Aufgrund

- der oben bereits erwähnten Herausforderungen im Bereich der Organisationsentwicklung,
- der Verzögerungen in der Identifizierung und Erarbeitung von CSR-Aktivitäten von Auszubildenden am Standort Frankfurt/Main (siehe unten) sowie
- den viel Zeit in Anspruch nehmenden Abstimmungsprozessen mit den Partnern der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³

kann im Förderzeitraum nur der erste Entwurf des Leitfadens fertiggestellt werden.

Zu den Arbeitsschritten und Methoden im Einzelnen:

- Zu Beginn wurden Recherchen und Dokumentenanalysen zu vorliegenden Konzepten und Referenzsystemen sowie Erkundungen und Expertengespräche in den beteiligten Lernorten, zunächst für Verbundausbildungsträger durchgeführt.
- Auf Grundlage dieser Befunde wurden Merkmale nachhaltiger Lernorte definiert und veröffentlicht. Basierend auf Leitfragen, die aus dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) abgeleitet wurden, wurden das BBW und Provdadis als nachhaltige Lernorte beschrieben.
- In den Modellversuchsveranstaltungen sowie den beteiligten Institutionen generiertes Handlungswissen wurde gesammelt und aufbereitet.
- Ein erster Entwurf des Leitfadens wurde im Rahmen einer Gesamtbeiratssitzung im Februar 2018 vorgestellt.
- In der Gesamtbeiratssitzung im September 2018 wurde entschieden, die Handreichung als eine Veröffentlichung von Chemie³ herauszugeben und dafür das Format der Chemie³-Leitfäden zu nutzen.
- In der Folge wurde eine Gliederungsstruktur mit möglichen Inhalten erarbeitet, an die entsprechenden Akteure verschickt und im Treffen des Regionalbeirats Frankfurt/Main im Dezember 2018 sowie des Gesamtbeirats Anfang März sowie im Berufsbildungsausschuss des BAVC Mitte März 2019 final abgestimmt.
- Die Fertigstellung der Entwurfsfassung und die Abstimmung mit BAVC, IG BCE und VCI sind für Mitte 2019 vorgesehen. Entsprechend wird eine Veröffentlichung in der zweiten Jahreshälfte 2019 angestrebt.

Die abgestimmte Grundstruktur des Leitfadens ist diesem Abschlussbericht als Anlage 3 beigefügt.

Entwurf einer Empfehlung zur systematischen Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung

In Abstimmung mit Machtpromotoren sollte eine Empfehlung erarbeitet werden, wie die erarbeiteten Konzepte zur Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung in der chemischen Industrie sowie darüber hinaus im System der dualen Berufsbildung verankert werden können. Das Ziel lautete: Eine mit relevanten Machtpromotoren abgestimmte „Empfehlung zur systematischen Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ (Arbeitstitel) liegt vor.

- Das Thema Umsetzungsempfehlung wurde erstmals in der zweiten Sitzung des Gesamtbeirats im Januar 2018 angesprochen. Die Beiratsmitglieder zeigten sich offen und interessiert, eine entsprechende Empfehlung im Rahmen der Initiative Chemie³ zu formulieren. Ein in der darauffol-

genden Beiratssitzung vorgelegter Empfehlungsentwurf, in dem die Anwendung des in ANLIN entwickelten und erprobten Ansatzes den Mitgliedsunternehmen empfohlen werden sollte, erschien einigen Beiratsmitgliedern allerdings zu verbindlich, sodass die entsprechenden Gremien (Berufsbildungsausschuss des BAVC, Nachhaltigkeitsbeauftragte beim VCI) einbezogen werden müssten. ANLIN und die drei Modellversuchsprodukte (Leitfaden sowie Handreichungen für die Qualifizierung von Ausbildungskräften und Azubis) wurden am 21. März 2019 in einer Sitzung des BAVC-Berufsbildungsausschusses vorgestellt. Die Resonanz war sehr positiv, und die Ausschussmitglieder sprachen sich einhellig dafür aus, die Modellversuchsprodukte unter dem Dach von Chemie³ zu veröffentlichen und deren Verbreitung durch Veranstaltungen und Aktionen zu unterstützen. Während die beiden Qualifizierungskonzepte – ebenso wie die Sammlung von Praxisbeispielen (Azubis haben es drauf!) – als „Beitrag zu Chemie³ firmieren, wird der Leitfaden direkt von den Chemie³-Partnerorganisationen herausgegeben. Der BAVC hat dafür sozusagen ein Mandat bekommen.

Gleichzeitig wurde die Erwartung geäußert, an der Erstellung des Leitfadens mitwirken zu dürfen, und zwar durch Beisteuerung von Beispielen o.ä. und/oder in Form von Vorschlägen bzw. Anmerkungen zur Entwurfsfassung. Dies wird in der Konsequenz bedeuten, dass von den Modellversuchsdurchführungsträgern zwar im Rahmen des Verlängerungszeitraums ein Leitfadentwurf vorgelegt wird; es kann jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass der Abstimmungsprozess darüber bis Ende August abgeschlossen sein wird.

3.3 Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals

Ziel war es, eine dreistufig aufgebaute Qualifizierung für schulisches und betriebliches Lehr- / Ausbildungspersonal „Promotor/in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ (Arbeitstitel) zu entwickeln und zu erproben. Pro Standort sollten mindestens 15 Lehr- und Ausbildungskräfte qualifiziert werden.

Die Entwicklung der Konzeption erfolgte in enger Abstimmung mit den Projektpartnern. Dabei wurden neben dem Zeitrahmen (Bausteine 1 und 2 als Tagesveranstaltungen sowie Baustein 3 als halber Tag) auch die Schwerpunktsetzungen der Bausteine abgesprochen: Einführung – Betriebsbezug – Evaluation sowie Ziele und Inhalte. Entwicklung, Durchführung, Evaluation / Weiterentwicklung und Beschreibung der Qualifizierung lag in den Händen des Wissenschaftspartners; grundsätzliche Unterschiede in Konzeption und Umsetzung der Qualifizierungsmodule an den beiden Standorten gab es nicht.²

Die Grundkonzepte haben sich von vornherein als tragfähig erwiesen; verändert wurden an der einen oder anderen Stelle einzelne Inhalte und Methoden. Dies betrifft in erster Linie

- die Thematisierung von Kriterien „guter Arbeit“ im Baustein 1, worauf letztlich verzichtet wurde;
- die Vorbereitung des Bausteins 2 mittels eines von den Teilnehmenden im Vorfeld auszufüllenden Fragebogens zu ausgewählten Aspekten der Nachhaltigkeit im Unternehmen, was sich aus Sicht vieler Teilnehmer/-innen als zu aufwändig erwies;
- die Diskussion von Merkmalen nachhaltiger Lernorte sowie die Skizzierung von Umsetzungsideen (ebenfalls im Baustein 2), was als zu abstrakt empfunden wurde.

Als besonders „sensibel“ hat sich im Nachhinein der Baustein 2 herausgestellt, in dem es um die Verknüpfung der Ausbildung und ihrer Akteure mit den unternehmerischen Nachhaltigkeitsaktivitäten

² Der einzige wesentliche Unterschied bestand darin, dass im Baustein 2 in der Lutherstadt Wittenberg aufgrund der hier vorhandenen Struktur (Ausbildungskräfte aus vielen KMU, keine Großunternehmen) in exemplarischer Weise ein/e Nachhaltigkeitsverantwortliche/-r des BBW und die Nachhaltigkeitsaktivitäten des BBW als Lernort der beruflichen Bildung einbezogen wurde. Demgegenüber wurde am Standort Frankfurt/Main mit Nachhaltigkeitsverantwortlichen der jeweiligen Großunternehmen kooperiert.

und -akteuren geht. Hierzu wurden intensive Vorgespräche mit Nachhaltigkeitsverantwortlichen geführt oder zumindest entsprechende vorbereitende Leitfragen versendet; und in den Veranstaltungen bestand die Herausforderung darin, den fehlenden Link zwischen Nachhaltigkeit und Ausbildung tatsächlich zu setzen. Dies war nicht immer ohne weiteres möglich, weil Nachhaltigkeitsverantwortliche und Ausbildungskräfte – vor allem in Großunternehmen – offensichtlich nicht gewohnt sind, sich mit Ausbilderinnen und Ausbildern auseinanderzusetzen und beide Seiten daran arbeiten müssen, damit Kommunikation gelingen kann.

Der Baustein 3, so hat sich herausgestellt, sollte sinnvollerweise erst nach Modul 3 der Auszubildenden durchgeführt werden, da ansonsten ein wichtiges Element für die abschließende Bewertung des gesamten (Lern-)Prozessverlaufs fehlt. Dies ist sehr einleuchtend, war zu Beginn des Modellverlaufs jedoch schlichtweg übersehen worden.

Insgesamt wurden erheblich mehr Qualifizierungsveranstaltungen durchgeführt als ursprünglich geplant, und damit wurden auch erheblich mehr Ausbildungskräfte erreicht als vorgesehen (siehe unten).³

Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass nicht nur Ausbildungskräfte qualifiziert wurden, die selbst direkt entsprechende Ausbildungsaktivitäten mit ihren Auszubildenden durchführen wollten oder konnten.

So wurde bei Provalids einer größeren Anzahl der hauptberuflichen Ausbilder/-innen in den ausgewählten Berufen (Chemikant/-in und Chemielaborant/-in) Gelegenheit zur Teilnahme gegeben, obwohl die Azubi-Veranstaltungen bei Provalids letztlich nur von zwei Ausbildern durchgeführt wurden. Ähnlich verhielt es sich beim BBW, wo ein Großteil der Ausbildungskräfte an den Qualifizierungsveranstaltungen (insbesondere Bausteine 1 und 2) teilnahmen. Grund: Die Ausbildungskräfte sollten mit ANLIN bekannt gemacht werden, ihre Rolle in ANLIN (gegenüber ihrem Unternehmen und gegenüber den Auszubildenden) verstehen, Nachhaltigkeitsaspekte soweit möglich (im kleineren Maße) in der Ausbildung thematisieren und auf ggf. auftretende Anfragen von interessierten Auszubildenden reagieren können.

Ähnlich war es bei den überwiegend nebenberuflich tätigen Ausbildungskräften (Ausbildungsbeauftragte und -betreuer/-innen) der Partnerunternehmen. Diese sollten darüber informiert sein, was in ANLIN vorgesehen war, und sie sollten darauf vorbereitet sein, Fragen der Auszubildenden zur Nachhaltigkeitsrelevanz der in den jeweiligen Ausbildungsstationen vorzufindenden nachhaltigkeitsrelevanten Prozesse und Verfahren, Maschinen und Anlagen etc. zu beantworten.

Umsetzung / Erprobung an den beiden Standorten

Standort Lutherstadt Wittenberg

Modul 1 wurde sechs Mal durchgeführt mit insgesamt 62 Ausbildungskräften (14.12.2016; 19.12.2016; 20.02.2017; 08.03.2017; 08.12.2017; 30.01.2018).

Modul 2 wurde vier Mal durchgeführt mit insgesamt 32 Ausbildungskräften (15.06.2017; 26.06.2017; 07.12.2017; 14.03.2018).

Modul 3 wurde zwei Mal durchgeführt mit insgesamt 23 Ausbildungskräften (13.12.2018; 30.01.2019).

Im BBW haben Ausbilder/-innen aller Unternehmen der Region die Möglichkeit erhalten, an den Qualifizierungen teilzunehmen. Dabei war es unerheblich, ob es vorher bereits eine Zusammenarbeit oder Verbundausbildung mit dem BBW gab oder nicht. So wurde eine möglichst weite und branchenunabhängige Verbreitung gewährleistet. Das BBW konnte für 28 Unternehmen (45 Ausbilder/-innen) die Ausbilderqualifikation im Modul 1, für 14 davon einen vollständigen Durchlauf aller drei Ausbilderqualifizierungsmodule ermöglichen. Im Baustein 2 waren es 32 Ausbilder/-innen. Von die-

³ Dies trifft auch dann zu, wenn man bedenkt, dass in den unten aufgeführten Zahlen neben Lehr- und Ausbildungskräften auch eine – allerdings erhebliche kleinere – Anzahl von betrieblichen Personalverantwortlichen, Betriebsratsmitgliedern und Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen enthalten ist.

sen haben neun Unternehmen das Projekt aktiv unterstützt und/oder Teile von ANLIN in ihre eigene Ausbildung übernommen.

Im BBW selbst hat die Mehrzahl der angestellten Ausbilder/-innen alle drei Module belegt und setzt ANLIN in der Ausbildung um. Sie gestalten aktiv die Qualifizierungsmodule der Auszubildenden ihrer jeweiligen Bereiche, teilweise auch bereichsübergreifend, und führen selbstständig regelmäßig 5-Minuten-Gespräche zum Thema Nachhaltigkeit durch. Insbesondere die Ergebnisse der initiierten Azubiprojekte unterstützten und ermutigten externe Ausbilder im Modul 3.

Standort Frankfurt/Main

Modul 1 wurde sieben Mal durchgeführt mit insgesamt 65 Ausbildungskräften (01.12.2016; 24.01.2017; 02.02.2017; 12.12.2017; 24.01.2018; 15.02.2018; 12.02.2019).

Modul 2 wurde sechs Mal durchgeführt mit insgesamt 43 Ausbildungskräften (24.08.2017; 11.12.2017; 23.01.2018; 05.06.2018; 20.09.2018; 25.09.2018).

Bei Provalids haben Ausbilder/-innen der Unternehmen Clariant, Sanofi, Infraseriv und Provalids sowie Lehrkräfte der Paul-Ehrlich-Schule die Möglichkeit erhalten, an den Qualifizierungen teilzunehmen. Bevorzugt wurden hier Ausbildungskräfte angesprochen, welche direkten Bezug zu den teilnehmenden Auszubildenden haben.

Stand

Seit 2019 liegt eine Beschreibung des Qualifizierungskonzepts für das Lehr- und Ausbildungspersonal vor. Es wurde auf der BIBB-Transferseite eingestellt. Die grafische Aufbereitung und Veröffentlichung erfolgt bis Ende des verlängerten Förderzeitraums.

Die ursprünglich vorgesehene Idee, das Konzept der Ausbilderqualifizierung über die IHK Frankfurt anerkennen und zertifizieren zu lassen, wurde letztlich nicht weiterverfolgt. Dieser aufwändige Prozess wäre als Meilenstein eines Folgeprojektes denkbar.

3.4 Qualifizierung von Auszubildenden

Lt. Antrag sollten die qualifizierten Lehr- und Ausbildungskräfte jeweils mindestens eine Lerneinheit zur Qualifizierung von Auszubildenden im Bereich Nachhaltigkeit umsetzen. Pro Standort sollten mindestens 30 Auszubildende in Form eines modular aufgebauten Konzepts zum Thema Nachhaltigkeit an den Lernorten der beruflichen Bildung qualifiziert werden. Die erfolgreiche Teilnahme an einer noch festzulegenden Anzahl von Qualifizierungsmodulen zu CSR-Handlungsfeldern sollte von den jeweiligen Berufsbildungszentren zertifiziert werden (Arbeitstitel: „Junior-Experte/in für Nachhaltigkeit im Betrieb“). Der Leistungsnachweis sei mittels eines erfolgreich geplanten, implementierten und präsentierten betrieblichen CSR-Projekts nachzuweisen.

Eine ähnliche Vorgehensweise wie bei den Qualifizierungsmodulen für Lehr- und Ausbildungskräfte (vom Allgemeinen ins Spezifische) war für das Qualifizierungskonzept der Azubis ebenfalls vorgesehen. Neben zwei bis drei Präsenzmodulen wurden die Auszubildenden in sogenannten 5-Minuten-Gesprächen regelmäßig (ca. alle zwei bis drei Monate) mit der Thematik konfrontiert, wobei Zusammenhänge zur eigenen betrieblichen Erfahrungswelt und der Ausbildung hergestellt wurden. Neben einer „Betriebserkundung unter Nachhaltigkeitsaspekten“ waren am Standort Lutherstadt Wittenberg betriebliche Azubi-Projekte geplant.

Die ersten Azubi-Module wurden relativ kurz nach den ersten Veranstaltungen für Lehr- und Ausbildungskräfte durchgeführt. Bei der Planung und Durchführung des zweiten Azubi-Moduls ergaben sich an beiden Standorten entgegen der Planung Verzögerungen, sodass sie erst Anfang 2018 durchgeführt werden konnten. Parallel wurde an ersten Entwürfen zur Beschreibung der Azubi-Module gearbeitet.

Das Ziel, dass jede qualifizierte Lehr- und Ausbildungskraft jeweils mindestens eine Lerneinheit zur Qualifizierung von Auszubildenden im Bereich Nachhaltigkeit umsetzen sollte, wurde bereits zu ei-

nem frühen Zeitpunkt des Modellversuchsverlauf insofern modifiziert als die Qualifizierung der Auszubildenden an beiden Standorten aus organisatorischen Gründen ausschließlich von einigen wenigen hauptberuflichen Ausbildern (zwei Ausbilder von Provalidis sowie zehn im BBW⁴ in Seminarform (Bausteine 1 und 2) bzw. als Projektarbeit und Workshop (Baustein 3 im BBW) durchgeführt wurde. Davon abgesehen waren zehn Lehr- und Ausbildungskräfte des BBW mit der Betreuung von Azubi-Teams bei der Umsetzung ihrer Projektideen einbezogen.

Die Anzahl der darin einbezogenen Auszubildenden lag an beiden Standorten um ein Mehrfaches über der vorgesehenen Zahl von mindestens 30 Auszubildenden, die in Form eines modular aufgebauten Konzepts zum Thema Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung qualifiziert werden sollten. Im BBW wurden insgesamt 167 Auszubildende qualifiziert (125 aus 17 Unternehmen im Modul 1 und 42 in den Modulen 2 und 3). Bei Provalidis waren es insgesamt 85 Auszubildende aus zwei Unternehmen (50 im Modul 1 und 35 im Modul 2). Insgesamt wurden also 252 Auszubildende qualifiziert.

Die Erprobung am Standort Frankfurt/Main erfolgte nach Rücksprache mit den beteiligten Partnerunternehmen mit Chemikanten/Chemikantinnen bzw. Chemielaboranten/-laborantinnen; mit der Beteiligung von ISH kamen auch Berufe aus der Metall- und Elektrotechnik sowie die Werkfeuerwehr hinzu. Am Standort Lutherstadt Wittenberg wurden Auszubildende aus Chemieberufen sowie aus Berufen der Metall- und Elektrotechnik einbezogen.

Die Entwicklung, Durchführung, Evaluation/ Weiterentwicklung der Azubi-Qualifizierung lag in den Händen der beiden Bildungsträger; der Wissenschaftspartner stand dabei beratend zur Seite. An beiden Standorten wurden – bei gleichen Intentionen – unterschiedliche didaktische Konzepte und Organisationsformen erprobt.

Die Phasen der Entwicklung des didaktischen Konzepts sowie der Modulentwicklung, -umsetzung/-erprobung und Evaluation entsprachen weitgehend dem in der Arbeits- und Meilensteinplanung vorgesehenen Zeitrahmen. Abweichungen hat es folgende gegeben:

- Im BBW wurde das dritte Azubi-Modul vor dem dritten Baustein der Ausbilderqualifizierung gelegt.
- In Frankfurt konnten in der Modellversuchslaufzeit nach dem zweiten Azubi-Modul – wie geplant – Betriebserkundungen durchgeführt werden. Zur Entwicklung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten der Auszubildenden ist es in dieser Zeit nicht mehr gekommen.

Aus den Qualifizierungsmaßnahmen für Auszubildende sollten mindestens zehn Vorschläge zur Verbesserung der Nachhaltigkeit an den Lernorten der beruflichen Bildung hervorgehen. Wie erwähnt, hat am Standort Frankfurt/Main im Förderzeitraum noch keine Umsetzung stattgefunden. In der Lutherstadt Wittenberg wurden von Azubi-Teams (beteiligt waren daran 44 Auszubildende aus 19 Unternehmen) insgesamt 14 Projektideen entwickelt; 11 von ihnen wurden durchgeführt und abschließend Vertreterinnen und Vertretern ihrer Ausbildungsbetriebe, des BBW sowie der zuständigen berufsbildenden Schule präsentiert.

Wie im Antrag vorgesehen wurden im BBW die 44 Auszubildenden, die alle Module durchlaufen und Projektideen entwickelt und präsentiert hatten, mit dem Zertifikat „Junior-Experte/in für Nachhaltigkeit im Betrieb“ ausgezeichnet.

Umsetzung/Erprobung an den beiden Standorten

Standort Wittenberg

Im Projektverlauf wurde die zeitliche Gestaltung der Module verändert und an die Bedarfe der beteiligten Ausbilder/-innen und Auszubildenden angepasst.

⁴ Im BBW gibt es zwei Personen, welche die ANLIN-Schulungen vorrangig begleitet haben. Zu ihrer Unterstützung kam immer jeweils eine Ausbildungskraft aus dem jeweiligen Fachbereich unterstützend hinzu. So hatten insgesamt zehn BBW-Mitarbeiter/-innen die Möglichkeit, Auszubildende durch alle drei Module zu schulen; alle können sich auch gegenseitig vertreten.

- *Modul 1:* Das erste Modul der Auszubildendenqualifizierung im BBW hat einen Umfang von drei Tagen und umfasste die Vermittlung der verschiedenen Aspekte der Nachhaltigkeit, den Abgleich mit eigenen Erfahrungen und Wertvorstellungen in Gruppenarbeiten sowie eine externe Betriebserkundung mit Experteninterviews zur Stärkung der Kompetenzen für die kritische Wertung des eigenen Umfelds. Das Modul wurde für den letzten Jahrgang (2018) angepasst, sodass erste Ideen zur nachhaltigen Entwicklung der Lernorte bereits nach der kritischen Auseinandersetzung der Betriebserkundung erarbeitet wurden. Zur Verstetigung des Nachhaltigkeitsgedankens im beruflichen und privaten Alltag der Auszubildenden setzten die Ausbilder/-innen im BBW kontinuierlich 5-Minuten-Gespräche ein.
- *Modul 2:* Im Mittelpunkt des zweiten Moduls stand die Heranführung der Auszubildenden an die Arbeit in Projektgruppen zu relevanten Aspekten nachhaltiger Lernorte. Dazu wurden in Gruppenarbeiten und Erfahrungsexperimenten soziale und methodische Kompetenzen der Auszubildenden gestärkt. Die Ideenentwicklung wurde im Projektverlauf aus Modul 2 in Modul 1 verlagert. Zukünftig wird Modul 2 von einem ganztägigen Workshop auf vier zweistündige Experimentierräume umgestaltet. Um daran teilnehmen zu können, werden sich interessierte Auszubildende dann einer BBW-internen Bewerberauswahl stellen; der entsprechende Prozess wird in nächster Zeit abgestimmt.
- *Modul 3:* Das abschließende dritte Modul wurde ursprünglich in Seminarform konzipiert. Es stellte sich bereits in Modul 2 heraus, dass die Aussicht auf das Präsentieren einer Projektidee allein wenig motivierend auf die Auszubildenden wirkte. Ihnen waren begreifbare Ergebnisse sehr wichtig, sodass die Konzipierung bereits für den ersten Jahrgang (2016) angepasst wurde. Im BBW erstreckte sich infolgedessen zwischen den Modulen 2 und 3 eine Projektarbeitszeit für die Auszubildenden, die neben der regulären Ausbildung bewältigt werden musste. Die Auszubildenden wurden bei der Ausarbeitung ihrer Nachhaltigkeitsideen zu Kleinprojekten durch die in den entsprechenden Bereichen / Berufen qualifizierten Ausbildungskräfte begleitet. Ziel war es, die Umsetzbarkeit der Ideen unter Berücksichtigung der Aspekte der Nachhaltigkeit kritisch zu bewerten und ggf. erste Vorschläge zu entwickeln. Dafür erarbeiteten die Auszubildenden einen konkreten Projektplan und eine Teamstruktur. Sie nahmen Kontakt zu betrieblichen Akteuren auf, diskutierten ihre Idee mit Promotor/-innen und Entscheider/-innen und stellen ihre Ergebnisse nachvollziehbar zusammen. Auf diese Weise wurden ihre Kompetenzen für eine agile Arbeitswelt gestärkt. Daran schloss die Präsentation der Nachhaltigkeitsidee und des Kleinprojekts vor Vertretern des BBW, der Ausbildungsbetriebe und der Berufsschulen an. Mit einem Reflexionsgespräch zwischen Geschäftsführung, beteiligten Ausbildern und den Auszubildenden endete dann für jede Auszubildendenprojektgruppe die Qualifizierung.

Modul 1

- Ausbildungsjahrgang 2016
22.02.2017 - 24.02.2017: 12 TN aus 3 Unternehmen (Chemie)
18.04.2017 - 20.04.2017: 10 TN aus 7 Unternehmen (Metalltechnik)
02.05.2017 - 04.05.2017: 15 TN aus 6 Unternehmen (Elektrotechnik)
- Ausbildungsjahrgang 2017
11.09.2017 - 13.09.2017: 16 TN aus 3 Unternehmen (Chemie)
18.09.2017 - 20.09.2017: 9 TN aus 6 Unternehmen (Metalltechnik)
11.10.2017 - 13.10.2017: 7 TN aus 4 Unternehmen (Elektrotechnik)
23.10.2017 - 25.10.2017: 12 TN aus 8 Unternehmen (Elektrotechnik)
- Ausbildungsjahrgang 2018
24.09.2018 - 26.09.2018: 14 TN aus 2 Unternehmen (Chemie)
14.01.2019-16.01.2019: 12 TN aus 9 Unternehmen (Metalltechnik)
29.01.2019-31.01.2019: 13 TN aus 8 Unternehmen (Elektrotechnik)
- Ausbildungsjahrgang 2019 (in Planung)
Voraussichtliche Durchführung im 12/2019 bzw. 01/2020

Modul 2

- Ausbildungsjahrgang 2016
02.01.2018: 8 TN aus 1 Unternehmen (Chemie)
19.02.2018: 9 TN aus 4 Unternehmen (Elektrotechnik)
- Ausbildungsjahrgang 2017
02.02.2018: 15 TN aus 3 Unternehmen (Chemie)
19.02.2018: 5 TN aus 5 Unternehmen (Elektrotechnik)
09.03.2018: 5 TN aus 4 Unternehmen (Elektrotechnik)
12.03.2018: 9 TN aus 7 Unternehmen (Metalltechnik)
- Ausbildungsjahrgang 2018
momentan werden 6 Azubiprojekte angestoßen und auf ihre Machbarkeit geprüft

Modul 3⁵

- Ausbildungsjahrgang 2016
06.06.2018: 3 TN aus 2 Unternehmen (Elektrotechnik)
22.06.2018: 2 TN aus 1 Unternehmen (Elektrotechnik)
28.06.2018: 8 TN aus 1 Unternehmen (Chemie)
- Ausbildungsjahrgang 2017
06.06.2018: 6 TN aus 4 Unternehmen (Elektrotechnik)
22.06.2018: 14 TN aus 10 Unternehmen (Chemie, Metalltechnik, Elektrotechnik)
28.06.2018: 11 TN aus 3 Unternehmen (Chemie, Elektrotechnik)
- Ausbildungsjahrgang 2018
Durchführung in 10/2019 geplant

Aus insgesamt 14 Projektideen entstanden 11 Azubiprojekte, von denen sieben auch im Projektergebnis zu einer nachhaltigen Entwicklung des Lernortes BBW bzw. Betrieb (SKW Piesteritz) beitragen. Drei Ideen wurden im Verlauf nicht weiterverfolgt bzw. die Projektgruppen lösten sich auf.

Standort Frankfurt/Main

Im Projektverlauf wurde die inhaltliche Gestaltung der Module verändert und an die Bedarfe der beteiligten Ausbilder/-innen und Auszubildenden angepasst.

Modul 1: Das erste Modul der Auszubildendenqualifizierung bei Provalids hatte einen Umfang von einem Tag und umfasst die Vermittlung der verschiedenen Aspekte der Nachhaltigkeit, den Abgleich mit eigenen Erfahrungen und Wertvorstellungen in Gruppenarbeiten. Das Modul wurde für die letzte Gruppe (ISH 2017) angepasst. Hierbei wurden Teile aus Modul 2 integriert, da mit dieser Gruppe zunächst nur ein eintägiger Workshop stattfinden konnte. Zur Verstärkung des Nachhaltigkeitsgedankens im beruflichen und privaten Alltag der Auszubildenden setzten die Ausbilder/-innen bei Provalids kontinuierlich 5-Minuten-Gespräche ein.

- *Modul 2:* Im Mittelpunkt des zweiten Moduls standen das Unternehmen und nachhaltiges Wirtschaften. Den Teilnehmenden wurde an einem Workshoptag aufgezeigt, wo in ihren Betrieben Nachhaltigkeitsaspekte zu finden sind, aus welchen Gründen ein Unternehmen nachhaltig handelt und welchen Beitrag sie als Auszubildende dazu leisten können. Eigenständiges Erarbeiten von Inhalten und Diskussionen über Herausforderungen unterstützten die Teilnehmenden bei der Themenschließung. Abschließend wurden die Teilnehmenden auf die Betriebskundung vorbereitet. Als Dialogpartner stand dafür in einer Veranstaltung ein JAV-Mitglied, bei einer weiteren stand eine Ausbildungsverantwortliche zur Verfügung.

Modul 1

- Ausbildungsjahrgang 2016 CLA
14.02.2017: 15 TN aus einem Unternehmen (Chemikant/-in)

⁵ Hier sind nur die Termine der Präsentation der Azubi-Projekte aufgeführt. Da es sich um den gleichen Teilnehmerkreis handelt, ist die Auswertung mit der BBW-Geschäftsführung im September/Oktober 2018 nicht abgebildet.

- Ausbildungsjahrgang 2017 SADG
12.02.2018: 19 TN aus einem Unternehmen (Chemielaborant/-in)
- Ausbildungsjahrgang 2017 ISH
23.01.2019: 16 TN aus einem Unternehmen (Metalltechnik/Elektrotechnik/Werksfeuerwehr)

Modul 2

- Ausbildungsjahrgang 2016 CLA
19.03.2018: 16 TN aus einem Unternehmen (Chemikant/-in)
- Ausbildungsjahrgang 2017 SADG
17.10.2018: 19 TN aus einem Unternehmen (Chemielaborant/-in)

Stand

Die inhaltliche und grafische Ausarbeitung des Qualifizierungskonzepts für Auszubildende sowie die Veröffentlichung erfolgt bis Ende des verlängerten Modellversuchszeitraums.

3.5 E-Learning

Mit der Erarbeitung eines E-Learnings wurde im ersten Quartal des Förderzeitraums der Aufstockung (4. Quartal 2018) begonnen. Es stellte sich als sehr herausfordernd dar, das Thema Nachhaltigkeit auf einer zum einen breiten, allgemeinzugänglichen und niederschweligen Form zum anderen sehr konkret mit Bezug zur Arbeitswelt im Format E-Learning darzustellen. Der Meilenstein 1 konnte daher in der beantragten Laufzeit nicht erreicht werden. Aus diesem Grund wurde eine kostenneutrale Verlängerung des Projekts beantragt und bewilligt.

Zum Abschluss der Verlängerung des Projekts, liegt ein E-Learning vor, mit dem Beschäftigte erreicht werden können. Das Ziel des E-Learning ist es, Unternehmen einen niederschweligen Einstieg zur Sensibilisierung in Bezug auf Nachhaltigkeit anbieten zu können.

Im Zeitraum der Projektverlängerung wurde das Konzept für das E-Learning noch überarbeitet. Ziel des E-Learnings ist es, Beschäftigten das Thema Nachhaltigkeit und Nachhaltige Entwicklung näher zu bringen, ohne sie gleich zu überlasten. Da Nachhaltigkeit, im Gegensatz zu bspw. einer mathematischen Formel, kaum linear erklärt werden kann, E-Learnings aber linear aufgebaut sind, musste das Konzept möglichst schlank sein. Das Ergebnis der internen Konzeptworkshops des Projektteams sah vor, zunächst über die Definition „Nachhaltige Entwicklung“ aus dem Brundtland-Report darzustellen, dass Nachhaltigkeit ein globales und umfassendes Konzept ist. Um dieses Konzept umzusetzen, so das E-Learning weiter, bedarf es der Bearbeitung von drei Handlungsfeldern (die drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales). An dieser Stelle des E-Learnings wird damit auch die Arbeitswelt erstmals thematisiert. Der Einstieg des E-Learning ist damit aber auch geprägt von theoretischem Wissen und eher „trocken“. An dieser Stelle wird das E-Learning daher durch einen animierten kurzen Film aufgebrochen. Der Lerner, der bisher noch nie etwas über das Konzept Nachhaltigkeit gehört hat und sich daher an dieser Stelle fragt „was hat das jetzt eigentlich mit meiner Lebensrealität zu tun“ wird mitgenommen in den Tagesablauf eines ziemlich durchschnittlichen Deutschen. Der Lernern sieht zu, wie die handelnde Figur im Film aufsteht, duscht, zur Arbeit fährt, isst, trainiert und abends vor dem Fernseher entspannt. Dabei ist an zahlreichen Stellen der Film durchbrochen mit Informationen dazu, wie diese Handlung / Tätigkeit jetzt mit Nachhaltigkeit zusammenhängt. Dabei war es für die Konzeption des Films wichtig, nicht ausschließlich auf Negatives und Verbesserungswürdiges hinzuweisen, sondern durchaus auch positive Aspekte aufzugreifen. Ziel des Film ist es, den Lernern in seiner Alltagswelt abzuholen und jedem aufzuzeigen, dass das Thema Nachhaltigkeit in der einen oder anderen Form im Tagesablauf von jedem steckt. Der Film endet mit einer Überleitung zum Welterschöpfungstag, indem klar wird, dass der Lebensstil des Protagonisten deutlich mehr Ressourcen verbraucht als auf der Erde vorhanden. Im Anschluss kann daher der Welterschöpfungstag erklärt werden. Als Lösungsansatz und Handlungsoption werden dann im Anschluss die Sustainable Development Goals (SDG) kurz vorgestellt. Es geht hier weniger darum, die SDGs in voller Umfänglichkeit zu verstehen, als vielmehr darum ein Bild im Kopf zu erzeugen, das dann einen

Wiedererkennungseffekt an anderer Stelle ermöglicht. Bei der Konzeption des E-Learnings ging das Team davon aus, dass die SDGs gerade auch im unternehmerischen Kontext an Bedeutung gewinnen und deshalb Teil des E-Learnings sein sollten. Weil das E-Learning damit aber wieder auf einer (welt-)politischen und abstrakten Ebene angekommen ist, war es dem Konzeptionsteam wieder auf die persönliche Ebene zu kommen. Das E-Learning endet daher mit einer Ideensammlung zum Thema „wie kann ich selbst zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen“.

In Abweichung zur ursprünglichen Idee enthält das E-Learning keine expliziten Bezüge zur Arbeitswelt oder einzelnen Arbeitsfeldern. Es zeigte sich in der Konzeptionsphase, dass dies kaum möglich ist, bzw. sehr schnell nur noch für ganz spezifische Einsatzbereiche zutreffend ist. Welche Maschine bspw. abgebildet wird, hat bereits einen Einfluss darauf, ob alle Mechaniker noch aufmerksam folgen, oder nur noch ein bestimmter Teil. Auf die Einbeziehung verschiedener Berufsgruppen wurde daher verzichtet. Auch hätte dies die maximal empfohlene Länge eines E-Learnings deutlich überzogen.

Das entwickelte E-Learning wurde hausintern bei Provalids programmiert. Das E-Learning kann damit in der Lernplattform der Provalids abgerufen werden. Es kann jedoch problemlos in alle gängigen Lernplattformen übernommen werden, sodass eine Übertragung zu anderen Unternehmen problemlos gewährleistet werden kann.

Es lässt sich jedoch ebenso online abrufen und somit auch extern einsetzen. Darüber hinaus, kann das in das E-Learning eingebettete Video selbstverständlich auch einzeln eingesetzt werden und bspw. als Einstieg in eine Diskussionsrunde in einem Workshop genutzt werden.

Somit konnte der Meilenstein 1 mit der Erstellung des E-Learnings durch die Verlängerung des Projektzeitraums erreicht werden.

Das E-Learning kann derzeit abgerufen werden unter: <https://showroom.provalids.de/anlin/>

3.6 Train-The-Trainer

Mit dem aus ANLIN vertrauten Projektpartner und Mit-Entwickler des Schulungskonzeptes ANLIN fanden Treffen und Absprachen sowie Hospitationen mit dem für das Train-the-Trainer Konzept ausgewählten Unternehmen „Lust auf besser Leben“ statt. Insgesamt fanden Treffen und Absprachen statt:

- Qualifizierung Lust auf besser Leben (LabL)
 - 17.12.2018 gemeinsamer Workshop Dr. Mertineit + Provalids + LabL zur Konzeptvorstellung. Erste Diskussion des Konzepts ANLIN. Klären von Verständnisfragen und Herstellen eines gemeinsamen Verständnisses
 - 23.01.2019 Hospitation Baustein 1 Azubi durch LabL (1 Trainer) beim Workshop für InfraserV Höchst
 - 12.02.2019 Hospitation Baustein 1 Ausbilder durch LabL (1 Trainer) beim Workshop für InfraserV Höchst

Bereits im Vorfeld des Seminars am 23.01.2019 war LabL in die teilweise Umkonzeptionierung eingebunden, die aufgrund einer anderen Zusammensetzung der Teilnehmenden bei InfraserV notwendig wurde.

Im Anschluss an die Workshops folgte die Weiterentwicklung des Konzeptes und Materials durch LabL in engem Abstimmungsprozess mit Provalids (mehrfach telefonisch und persönlich); Präsentationen/Inhalte wurden überarbeitet, weitere Workshopmethoden ausgearbeitet, Konzeptbeschreibungen vorgelegt.

Im März kam es dann zur Umsetzung und Anwendung:

- März 2019 interne Qualifizierung eines 4-köpfigen Trainerpools bei und durch LabL
- März 2019 Vorbereitung einer Maßnahme, Erstellung eines Angebots für den Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz, der sich an ANLIN Schulungen interessiert zeigte.

- Vernetzung Dr. Mertineit und LabL
 - 17.12.18 Vorstellung des ANLIN-Konzeptes bei LabL durch Dr. Mertineit
 - Im Anschluss an den Workshop am 12.02.19 Beratung der LabL-Trainer zur weiteren Umsetzung
 - 06.02.19 Impulsworkshop für Sanofi durchgeführt
Für das Unternehmen Sanofi konnte ein berufsübergreifender Workshop für ca. 60 Ausbildungskräfte umgesetzt werden. Aufgrund der Anzahl der Teilnehmer*innen sowie der leicht veränderten Zielsetzung im Gegensatz zum originären ANLIN-Qualifizierungskonzept, bedurfte es dazu einer vollständigen Neukonzeption. Die Inhalte wurden an das ANLIN Konzept angelehnt, mussten jedoch, um den Transfer in diese Gruppe zu gewährleisten umstrukturiert werden. Ziel des Workshops war es, erste Impulse für die Notwendigkeit nachhaltigen Handel aufzuzeigen, zu sensibilisieren und erste Nachhaltigkeitsaspekte im jeweils eigenen Bereich erarbeiten.

- Weitere Vernetzung und Verbreitung des Konzeptes
 - 21.05.19 Vorstellung des ANLIN-Konzeptes und insb. der Ausbilder-Schulung beim Arbeitgeberverband Chemie Rheinland-Pfalz. Dort wurde seitens des Verbandes großes Interesse signalisiert. Der Verband bietet seit dem Sommer seinen Mitgliedsunternehmen die Teilnahme an einem ANLIN Train-the-Trainer Workshop an.
 - 28.05.19 Treffen mit Sanofi, um zu eruieren, in welcher Form eine weitere Integration von Nachhaltigkeit in der Ausbildung gelingen kann.
 - 03.06.19 Beiratssitzung des Projekts ANLIN (FKZ 21BBNE1803). Schwerpunkt ist die Diskussion um den Leitfaden.
 - 17.06.19 Vorstellung des ANLIN-Konzeptes beim Ausbildertreffen der Sanofi. Marny Schröder und Dr. Klaus-Dieter Mertineit präsentieren die Idee vor Ausbildungskräften und kommen in einen spannenden Dialog mit ihnen.
 - 11.07.19 Treffen mit dem CSR-Management von Sanofi
 - 10.07.19 Vorstellung des ANLIN-Konzeptes beim Arbeitgeberverband Chemie in Baden-Württemberg. Auch hier wird Interesse signalisiert, das Konzept den Mitgliedsunternehmen anzubieten.

3.7 Öffentlichkeitsarbeit

3.7.1 Aufbau und Aktualisierung der Internetpräsenz

Die Internetpräsenz wurde auf den jeweiligen Internetseiten der Projektpartner aufgebaut und regelmäßig aktualisiert.

3.7.2 Projektflyer/Projektbroschüre

Insgesamt wurden drei Versionen des Projektflyers entwickelt und in Umlauf gebracht. Die neueste Version ist von November 2018. Eine Projektbroschüre, die sowohl das Projekt ANLIN vorstellt als auch eine Auswahl der Praxisprojekte der Auszubildenden, ist im Februar 2019 unter dem Titel „Gelebte Nachhaltigkeit im Betrieb. Azubis haben es drauf!“ (Anlage 5) erschienen.⁶

⁶ Dabei handelt es sich um die vorgesehene Sammlung erfolgreicher Praxisbeispiele zur lernortbezogenen Umsetzung von „Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ (Arbeitstitel): Kommentierte Darstellung von Zielen, Vorge-

3.7.3 Kurz-Film Beispiele guter Praxis

Kurzfilme zu Beispielen guter Praxis wurden während der Projektlaufzeit nicht erstellt. Allerdings wurden von Provadis zwei Filmbeiträge in der Reihe „Provadis Bildungsreport“ über den Modellversuch erstellt und im Internet öffentlich zugänglich gemacht.⁷ In diesem Beitrag kommen auch unterschiedliche am Modellversuch beteiligte Akteure zu Wort. Darüber hinaus hat das Unternehmen Sanofi im April 2018 einen Erklärfilm im Comic-Stil über das Projekt ANLIN erstellt.⁸

Das BBW hat im September 2018 ein Video „Bildung für nachhaltige Entwicklung – Azubiprojekt Gesunde Kantine“ veröffentlicht, in dem ein Praxisbeispiel vorgestellt wird.⁹

3.7.4 Konferenzen/Vernetzungstreffen

Wie geplant wurden zu Beginn sowie in der Mitte und am Ende des Förderzeitraums regionale Konferenzen durchgeführt, zu denen wichtige Anspruchsgruppen eingeladen waren:

- *Kick-off-Veranstaltung 24.10.2016 in Dresden:* Die Auftaktveranstaltung wurde als integrierter Teil der Fachtagung „Bildung für nachhaltige Entwicklung. Inklusion in Betrieb und Schule“ in Kooperation mit der Fachhochschule Dresden mit 25 Teilnehmenden durchgeführt. Neben Mitgliedern der ANLIN-Projektgruppe wirkten auch Vertreter/-innen der Sozialpartner der chemischen Industrie aktiv in der Veranstaltung mit.
- *ANLIN-Fachtagung „Mit Qualifizierung zum nachhaltigen Unternehmen“ am 02.11.2017 in Wiesbaden:* Die Transfertagung 2017 der Provadis wurde als Fachtagung in den Räumen der Hessen-Chemie in Wiesbaden durchgeführt. Die Veranstaltung zielte auf eine umfassende Diskussion der Beteiligung der Ausbildung an der nachhaltigen Entwicklung der Unternehmen der Chemiebranche ab. Die Beiträge und Workshops zeigten, dass das Projekt ANLIN dabei zielführend unterstützt und den Nerv der Entscheider/-innen und Sozialpartner in den Chemiebetrieben trifft. Die Tagung konnte aktiv dazu genutzt werden, Akteure außerhalb des Netzwerkes anzusprechen. Mit der Veranstaltung wurden rund 55 interessierte Vertreter/-innen relevanter Anspruchsgruppen erreicht.
- *Transferkonferenz „Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie – Transferkonferenz“ am 28.02.2019 in der Lutherstadt Wittenberg:* 50 Akteure der beruflichen Bildung trafen sich in der Evangelischen Akademie in Wittenberg, um sich über nachhaltige Lernorte und Nachhaltigkeit in der Ausbildung auszutauschen. Unter den Gästen fanden sich Ausbilde/-rinnen, Personalverantwortliche und Betriebsräte, Vertreter/-innen der Sozialpartner der Chemiebranche, aus Bildungseinrichtungen und Verwaltung sowie Auszubildende aus Unternehmen der Region. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die am Standort des Projektpartners BBW in Wittenberg entwickelten Ergebnisse des Modellversuchs ANLIN, insbesondere die Nachhaltigkeitsprojekte der Auszubildenden.

3.7.5 Veröffentlichungen in einschlägigen Medien der Projekt- und Kooperationspartner

Lt. Modellversuchsantrag waren 15 Veröffentlichungen vorgesehen (2016: drei, 2017: fünf, 2018: fünf und 2019: zwei). In der Laufzeit des Modellversuchs wurde diese Anzahl weit überschritten (siehe dazu die Auflistungen in den Kapiteln 10.2 und 10.3).

Am Standort Frankfurt/Main wurden 20 Beiträge in regionalen Medien publiziert, davon

hensweise und Ergebnissen der von Lehr-/Ausbildungskräften im Rahmen der Qualifizierungsveranstaltungen entwickelten und umgesetzten betrieblichen CSR-Projekte.

⁷ Diese Filme finden sich unter https://www.youtube.com/watch?v=qr_34TMdRFc und https://www.youtube.com/watch?v=_QpS6g2fZ7w

⁸ Vgl. <https://www.youtube.com/watch?v=HST1AaEVDgQ>

⁹ Vgl. <https://www.youtube.com/watch?v=OMIUfYSFkyA>

- acht auf den Internetseiten, in Mitarbeitermagazinen oder als Pressemitteilungen von Partnerunternehmen;
- sechs in Medien des Kooperationspartners HessenChemie (Arbeitgeberverband);
- zwei in wirtschaftsnahen Publikationen.

Am Standort Lutherstadt Wittenberg wurden auf regionaler Ebene sieben Beiträge publiziert, davon

- zwei im Mitgliedermagazin der IHK Halle-Dessau;
- einer im Regionalteil des Mitgliedermagazins der IG BCE sowie
- einer auf der Internetseite des Kooperationspartners Ausbildungsverbund Olefinpartner gGmbH).

Davon abgesehen wurde auf den Homepages aller vier Durchführungsträger regelmäßig über Aktivitäten in ANLIN informiert.

3.8 Transfer

3.8.1 Teilnahme an Veranstaltungen von Ministerien, Behörden, Kammern, Gewerkschaften & Verbänden

Lt. Modellversuchsantrag war die Teilnahme an neun Veranstaltungen vorgesehen. Tatsächlich beteiligten sich Vertreter/-innen aller Durchführungsträger von Modellversuchsbeginn an mit aktiven Beiträgen an erheblich mehr Veranstaltungen.

Neben den vom BIBB, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der wissenschaftlichen Begleitung organisierten Arbeitsforen und Programmtagungen seien hier erwähnt:

- *Chemie³-Strategietagung der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ am 21./22.02.2017 in Mainz:* ANLIN wurde durch einen Referenten als Best Practice hervorgehoben.
- *Roadshow „Digitale Medien im Ausbildungsalltag“ am 09.05.2017 beim Zentralverband des Deutschen Handwerks in Berlin:* Projektmitarbeiter/-innen nahmen an verschiedenen Anwenderworkshops teil und wiesen in ihren Beiträgen auf die Notwendigkeit einer Verknüpfung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit hin.
- *17. Jahreskonferenz des Rates für Nachhaltige Entwicklung am 29.05.2017 in Berlin:* Eine Projektmitarbeiterin brachte sich mit einem Blitzlichtbeitrag zu ANLIN in der Gesprächsrunde „Wünschen – wir machen die Welt, die uns gefällt – ein Austausch“ ein.
- *Workshop „Klimagerechtigkeit“ im Transformationspavillon im Rahmen des Wittenberger Jubiläumsjahrs 2017 am 22.06.2017 in der Lutherstadt Wittenberg:* Im Rahmen eines ganztägigen Workshops kamen Auszubildende des BBW mit Jugendlichen aus der Demokratischen Republik Kongo ins Gespräch über ihren Alltag, ihre Lebensvorstellungen, erlebte Klimaveränderungen und Ursachen; daraus entstand ein gemeinsames Theaterstück, das öffentlich aufgeführt wurde.
- *Agendakongress 2017 am 27./28.11.2017 in Berlin:* ANLIN wurde als „Netzwerk mit Auszeichnung“ prämiert; Mitgestaltung des Workshop „Zwischen Change Agents und Greening der Arbeitswelt“ (Vorstellung des Projektes und Diskussion mit ca. 40 Workshopteilnehmer/-innen, über Relevanz von Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung); Projektmitarbeiter/-innen beteiligten sich ferner aktiv am Workshop „Klimaburger“ mit Fragen zur Integration von nachhaltigem Lernen in allgemeinbildenden Schulen sowie an der Podiumsdiskussion „Indikatoren für nachhaltige Lernorte“, und präsentierten ANLIN im Workshop „Zwischen Change Agents und Greening der Arbeitswelt“ sowie in einem Parcours und kleinen Pitches zu „Ausbildungskräfte in der Praxis qualifizieren“.
- *28. BAG-Fachtagung „Praxiszugänge – Unterricht und Beruflichkeit“ am 02.03.2018 in Berlin:* An der Fachtagung der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik und Fahrzeugtechnik e. V. war Dr. Mertineit mit einer Präsentation zum Thema „Entwicklung nachhaltiger Lernorte“ beteiligt.
- *Fachtagung „Nachhaltigkeit und Digitalisierung – auf welche Zukunft bereitet Berufsbildung vor?“ am 13.11.2018 in Hamburg:* In der im Rahmen der BNE-Tour Hamburg durchgeführten Veranstal-

tung führte Dr. Mertineit einen Workshop zum Thema „Nachhaltige Lernorte, Merkmale & Anknüpfungspunkte“ durch.

- *BNE-Tour Mitteldeutschland am 22./23.11.2018 in Halle/Saale*: Das ANLIN-Team gestaltete einen Workshop zum Thema „BNE im Dualen System der Berufsbildung“.
- *Europäisches und Nationales Ressourcenforum vom 27. bis 29.11.2018 in Berlin*: ANLIN war beim Nationalen Ressourcenforum mit einem Stand vertreten; und zwei Projektmitarbeiterinnen nahmen zusätzlich auch am Europäischen Ressourcenforum teil.
- Das Gesamtprojekt ANLIN inkl. aller Ergebnisse und Produkte wird nach dem Ende der Projektlaufzeit auf der BilRes Konferenz am 17.09.2019 in Frankfurt am Main durch Marny Schröder und Teresa Grauer präsentiert (Messestand).

Davon abgesehen beteiligten sich Vertreter/-innen des Modellversuchs in einer Reihe von Veranstaltungen der Sozialpartner, um ANLIN bekannt zu machen und für eine intensive Verbreitung sowie eine dauerhafte Verankerung von ANLIN in der Berufsbildungspraxis zu werben. Vgl. hierzu die Übersicht in Kap. 10.4.

3.8.2 Regionale Akteursnetzwerke

Fortlaufend sollten an beiden Standorten regionale Akteure in ANLIN einbezogen werden. Dies erfolgte zum einen über Pressearbeit, die Kommunikation mit den Sozialpartnern (vgl. Kap. 10.4), die Arbeit in den regionalen Beiräten und die direkte Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen im Kontext der Entwicklung, Durchführung und Evaluation der Qualifizierungsveranstaltungen für Lehr- und Ausbildungskräfte sowie für Auszubildende. Zum anderen wurden standortspezifische Maßnahmen durchgeführt.

Standort Lutherstadt Wittenberg

Das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. hat für die regionale Bekanntmachung von ANLIN über die oben genannten Kommunikationswege hinaus folgende Strategien zur Präsentation von ANLIN genutzt:

- Beteiligung an regionalen Ausstellungen und Tagungen (vgl. Kap. 10.5);
- Veranstaltungen zur Freisprechung von Auszubildenden (z.B. Elektrotechnik am 20.01.2017, Chemietechnik am 14.02.2017, Elektrotechnik am 31.01.2018, Chemikanten am 13.02.2018);
- die jährlichen BBW-Mitgliederversammlungen;
- der Tag der offenen Tür am 15.09.2018;
- Unternehmensstammtische (für Metalltechnik sowie Elektrotechnik);
- die Schulleiterdienstbesprechung am 03.08.2017 sowie
- in Projekt- und Beiratstreffen in berufsbildungsrelevanten Förderprogrammen, an denen das BBW beteiligt war und ist (z.B. BRAFO und STABIL).

Standort Frankfurt/Main

Die Proবাদis Partner für Bildung und Beratung GmbH hat für die regionale Bekanntmachung von ANLIN über die oben genannten Kommunikationswege hinaus folgende Strategien zur Präsentation von ANLIN genutzt:

- Marny Schröder: Vorstellung des Modellversuchs ANLIN im Rahmen des Personalleitertreffens des Industrieparks Höchst am 11.05.2017;
- Marny Schröder: Projektpräsentation beim Runden Tisch BNE Hessen am 16.11.2016 in der Handwerkskammer Wiesbaden und am 22.03.2018 in Frankfurt am Main;
- Tage der offenen Tür der Proবাদis am 09.09.2017 und 22.09.2018;
- Marny Schröder: Vorstellung von ANLIN und anschließender Workshop in der Veranstaltung Industrie2030 am 27.11.2018 in Frankfurt am Main;
- Projektvorstellung beim IHK-Nachhaltigkeitsfrühstück am 19.03.2019 in Frankfurt am Main.

3.8.3 Transfer in vergleichbare Ausbildungseinrichtungen

Lt. Antrag war vorgesehen, ein Konzept zur Verbreitung der Modellversuchsergebnisse in mindestens zwei weiteren Ausbildungsverbänden vorzustellen.

Ein gesondertes schriftliches Konzept ist nicht mehr vorgesehen. Stattdessen wird eine integrative Vorgehensweise favorisiert: Der Leitfaden wird sich sowohl an ausbildende Unternehmen als auch an Bildungsträger in Ausbildungsverbänden richten.

Dergestalt wurde das in ANLIN entwickelte und erprobte Organisations- und Personalentwicklungskonzept am Standort Lutherstadt Wittenberg anderen Ausbildungsverbundträgern vorgestellt.

Der Ausbildungsverbund Olefinpartner gGmbH (AVO) in Schkopau hat sich bereit erklärt, das ANLIN-Konzept zu übernehmen. Zwei Ausbilder/-innen des AVO nahmen 2018 an Qualifizierungsveranstaltungen für das Lehr- und Ausbildungspersonal teil. Anfang 2019 wurde das Modul 1 der Azubi-Qualifizierung beim AVO mit Unterstützung des QFC durchgeführt. Weitere sollen nach Modellversuchsabschluss in Eigenregie folgen.

Das BBW kontaktierte zudem den Internationalen Bund (IB) und das WZGE (Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik), einem Nachhaltigkeitsakteur auf der Ebene des Wirtschaftsmanagements großer deutscher Konzerne. Dem IB wurde der Modellversuch ANLIN bzw. die darin erprobten Ausbilder- und Auszubildendenqualifikationen mehrfach vorgestellt und eine fachliche Begleitung durch das BBW angeboten. Ein echter Transfer kam jedoch nicht zustande. Dem WZGE wurde der Modellversuch ebenfalls präsentiert. Ziel war dabei eine Kooperation zur Verbreitung in den Leitungsebenen deutscher Konzerne, die das WZGE zur Qualifizierung ihrer Führungskräfte nutzen. Auch hier kam es im Förderzeitraum zu keiner Zielvereinbarung.

Die Provisis stand und steht weiterhin im Austausch mit Unternehmen wie Currenta oder dem bbw Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e.V. Ein Transfer kam jedoch nicht zustande.

Das QFC hat im Juni bei Dow Olefinverbund GmbH das Modul 1 für Auszubildende durchgeführt. Eine erste Ansprache des im Workshop involvierten Responsible Care Leaders Europe verspricht den Transfer in die Werke der Dow Center Germany nach Modellversuchsende.

3.9 Berichterstattung

Alle Konzepte und Veranstaltungen wurden entsprechend der QM-Vorgaben der jeweiligen Durchführungsträger dokumentiert. Alle Zwischen- und Abschlussberichte wurden wie geplant fristgerecht beim Fördermittelgeber eingereicht.

4. Ergebnisse

4.1 Ergebnisse aus dem Modellversuch

4.1.1 Organisationsentwicklung

Ursprüngliche Ziele

- Die beiden Verbundausbildungsträger haben sich auf der Basis abgestimmter Kriterien zu nachhaltigen Lernorten der dualen Berufsbildung weiterentwickelt.
- Die beiden Verbundausbildungsträger leisten einen nachweisbaren Beitrag zur nachhaltigen Gestaltung der Lernorte von betrieblichen Verbundpartnern.
- Es liegt ein Leitfaden zur nachhaltigen Entwicklung von Lernorten der beruflichen Bildung vor.
- Eine mit relevanten Machtpromotoren abgestimmte „Empfehlung zur systematischen Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ (Arbeitstitel) liegt vor.

Ergebnisse

- *Weiterentwicklung von BBW und Provalidis zu nachhaltigen Lernorten:* Anknüpfend an einschlägige Vorerfahrungen und Vorleistungen haben beide Verbundausbildungsträger ihre Nachhaltigkeitsleistung in allen vier Handlungsfeldern des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes (DNK) verstetigt und verbessert (vgl. Anlagen 1 und 2). Diese Orientierung sowie die im Modellversuch entwickelten Konzepte zur Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals und von Auszubildenden werden in z.T. modifizierter Form fortgeführt und verstetigt.
- *Entwicklung von Partnerunternehmen zu nachhaltigen Lernorten:* An beiden Standorten (Frankfurt/Main und Lutherstadt Wittenberg) wurden Initiativen zur bereichs- bzw. abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit bzw. zur Einbeziehung von Auszubildenden in Prozesse zur Verbesserung der betrieblichen Nachhaltigkeit gestartet. Diese Prozesse konnten im Modellversuchszeitraum jedoch in keinem der beteiligten Partnerunternehmen strukturell abgesichert werden.
- *Leitfaden zur nachhaltigen Entwicklung von Lernorten der beruflichen Bildung:* Es liegt ein mit den Sozialpartnern der chemischen Industrie und Allianzpartnern der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ abgestimmter Gliederungsentwurf für einen entsprechenden Leitfaden vor, der – soweit die Zustimmung der jeweiligen Gremien vorliegt – als Veröffentlichung von Chemie³ publiziert und verbreitet werden soll (vgl. Anlage 3).
- *Entwurf einer „Empfehlung zur systematischen Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ (Arbeitstitel):* Ein erster Entwurf wurde bereits diskutiert. Die Sozialpartner der chemischen Industrie stimmen überein, dass eine entsprechende Empfehlung wünschenswert ist; der genaue Wortlaut kann jedoch erst nach Zustimmung der jeweiligen Gremien formuliert und abgestimmt werden.

Modifizierungen

- *Weiterentwicklung von BBW und Provalidis zu nachhaltigen Lernorten:* Als Referenzrahmen für die Beschreibung der Verbundausbildungsträger war zunächst das BBS futur 2.0 – Modell vorgesehen. Noch im ersten Projektjahr wurde stattdessen der DNK verwendet. Drei Gründe waren ausschlaggebend:
 1. Die Durchführungsträger sind grundsätzlich der Meinung, dass ein „Standard“ für nachhaltige Lernorte der beruflichen Bildung kompatibel mit den Qualitätsstandards sein muss, die die Adressaten des Modellversuchs ANLIN (Bildungsträger in Ausbildungsverbänden und ausbildende Unternehmen) verwenden bzw. die ihnen bekannt sind.
 2. Bereits im Rahmen des ersten Programmtreffens wurde seitens des BIBB, des BMBF und der wissenschaftlichen Begleitung deutlich gemacht, dass der DNK für die Beschreibung nachhaltiger Lernorte der beruflichen Bildung favorisiert wird.

3. Im Unterschied zum Modell BBS futur 2.0 ist der DNK wirtschaftsnäher ausgerichtet und dürfte deshalb eher Akzeptanz bei den Unternehmen finden als das BBS futur 2.0-Modell, das sich an Bildungseinrichtungen richtet.

Erfahrungen / Resonanz

- *Weiterentwicklung von BBW und Provalidis zu nachhaltigen Lernorten:*
 - Positiv waren die regelmäßig stattfindenden Q3SQ-Audits und die damit zusammenhängenden Rezertifizierungsprozesse.
 - Vorteilhaft ist die Etablierung von Ansprechpartner/-innen für das Thema Nachhaltigkeit / BBNE mit ausreichendem Zeitkontingent.
 - Erforderlich ist eine permanente Kommunikation und Überzeugungsarbeit mit Vertreter/-innen aller internen Anspruchsgruppen auf formalen, aber auch auf informellen Kommunikationswegen.
 - Wie alle Organisationsentwicklungsmaßnahmen erfordert auch die Gestaltung von Verbundausbildungsträgern zu nachhaltigen Lernorten Zeit.
 - Wesentlich ist das Verhalten der Kunden, d.h. der Unternehmen, die die Bildungsdienstleistungen nachfragen. Provalidis erhält aufgrund des Projektes ANLIN regelmäßig konkrete Besuchsanfragen aus Wirtschaft und Politik.
- *Entwicklung von Partnerunternehmen zu nachhaltigen Lernorten:*
 - Verbundausbildungsträger haben keinen direkten Einfluss auf Partnerunternehmen; deshalb können sie nur für diesen betriebswirksamen BBNE-Ansatz werben und den Unternehmen Qualifizierungsarbeit abnehmen.
 - In Frankfurt/Main ist es in zwei Unternehmen gelungen, eine größere Anzahl von Ausbildern und Ausbilderinnen sowie Personalverantwortliche und Betriebsratsmitglieder zu qualifizieren und diese mit verantwortlichen Akteuren aus dem Bereich CSR zusammenzubringen. Ergebnis ist, dass Personalverantwortliche, Betriebsratsmitglieder und CSR-Verantwortliche betriebliche Bereiche identifizieren, in denen Auszubildende die bestehenden CSR-Aktivitäten unterstützen können. Hierfür haben sich entsprechende (informelle) fachübergreifende Teams gebildet. In einem weiteren Unternehmen ist dieser Prozess im Rahmen eines Workshops am Ende des Förderzeitraums angestoßen worden. In den Unternehmen aus dem BBW-Ausbildungsverbund stellt sich die Situation aufgrund der regionalen Wirtschaftsstruktur schwierig dar. Hier haben sich deshalb einzelne Initiativen ergeben (Projektarbeiten von Auszubildenden, regelmäßige Thematisierung von Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie Heranführen von Auszubildenden an nachhaltigkeitsrelevante Maschinen und Anlagen in Unternehmen), die bislang strukturell allerdings noch nicht gefestigt sind.
 - In der Regel arbeiten Nachhaltigkeits- und Ausbildungsverantwortliche nicht miteinander. Diese strategische Lücke zu überwinden, konnte im Modellversuch in einigen Partnerunternehmen zwar initiiert, allerdings nicht verstetigt werden. Auch hier ist Zeit ein wesentlicher Faktor.
 - Die Integration von Auszubildenden in die betriebliche Nachhaltigkeit ist von einer Vielzahl betrieblicher Akteure abhängig, die es einzubeziehen gilt. Den einen Machtpromotor gibt es zumindest in größeren Unternehmen nicht.
 - Es ist von Vorteil, wenn sich Unternehmen bereits mit dem Thema CSR / Nachhaltigkeit beschäftigt haben; hinreichend ist dies allein jedoch nicht.
- *Leitfaden zur nachhaltigen Entwicklung von Lernorten der beruflichen Bildung sowie Entwurf einer „Empfehlung zur systematischen Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ (Arbeitstitel):*
 - ANLIN wurde von den Sozial- und Allianzpartnern von Beginn an als Teil von Chemie³ angesehen; ANLIN wurde in der Strategie 2018 – 2022 im zweiten von vier Zielen explizit benannt. Dort heißt es: „... soll das Bewusstsein für die Bedeutung der sozialen, ökonomischen und ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit bei den Beschäftigten der Branche gestärkt sein. Che-

mie³ unterstützt das betriebliche Engagement durch konkrete Angebote, wie zum Beispiel [...] das Projekt ANLIN (Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie).“¹⁰

- Es war auffallend, wie positiv ANLIN von den Sozial- und Allianzpartnern aufgenommen wurde und wie groß die Bereitschaft ist, konstruktiv an der Erstellung des Leitfadens mitzuwirken.
- Auch hier bedürfen Abstimmungsprozesse Zeit. Das hat dazu geführt, dass der Leitfaden und die Empfehlung nicht mehr im Förderzeitraum erstellt werden konnten.

4.1.2 Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals

Ursprüngliches Ziel

Eine modular aufgebaute Qualifizierung für betriebliches Ausbildungspersonal „Promotor/-in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ liegt vor.

Ergebnisse

Ein dreistufiges Konzept zur Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals wurde entwickelt, erprobt und beschrieben. Es wird derzeit (Stand: 15.03.2019) grafisch gestaltet und für die Veröffentlichung vorbereitet (vgl. Anlage 4).

Das Qualifizierungskonzept richtet sich an hauptberuflich tätige Ausbilder/-innen von Verbundausbildungsträgern sowie überwiegend nebenberuflich tätige Ausbildungsbeauftragte von Partnerunternehmen. Darüber hinaus werden gezielt auch für die Implementierung in den Partnerunternehmen relevante Personengruppen zu den Bildungsveranstaltungen eingeladen: insbesondere Personalverantwortliche, für Ausbildung bzw. Personal zuständige Betriebsratsmitglieder, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie Verantwortliche bzw. Beauftragte für Umwelt- und Energiemanagement etc. Bei Interesse werden auch Lehrkräfte der zuständigen berufsbildenden Schulen zu den Bildungsveranstaltungen teilnehmen.

Die Konzeption umfasst drei Qualifizierungsbausteine:

1. Nachhaltigkeit: Herausforderung für Gesellschaft, Wirtschaft & Berufsbildung;
2. Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten;
3. Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb.

Modifizierungen

Im Zuge der Erprobung der ersten beiden Bausteine wurde jeweils zu Beginn in begrenztem Maße mit verschiedenen Inhalten und Methoden experimentiert. Weniger zielführende Elemente wurden im Verlauf der Erprobung entfernt bzw. durch geeignetere Varianten ersetzt.

Die Qualifizierungsbausteine für das Lehr- und Ausbildungspersonal wurden grundsätzlich jeweils vor dem entsprechenden Azubi-Modul vorgesehen, da die Ausbildungskräfte die in den Veranstaltungen erworbenen Kompetenzen im Anschluss an ihre Auszubildenden weitergeben sollten. Entgegen der ursprünglichen Planung wurde das dritte Qualifizierungsmodul für Auszubildende jedoch vorgezogen und der dritte Baustein für Lehr- und Ausbildungskräfte für die Präsentation der Ergebnisse und die Evaluation des Gesamtprozesses genutzt.

Erfahrungen / Resonanz

Im Zuge der Entwicklung wurden die drei Qualifizierungsmodule nicht nur im Projektteam, sondern auch mit Vertretern/-innen der beteiligten Partnerunternehmen sowie in den Regionalbeiräten diskutiert und abgestimmt.

In der Erprobung wurde deutlich, dass die meisten Teilnehmenden nur ein sehr begrenztes Verständnis von nachhaltiger Entwicklung hatten, und zwar sowohl generell als auch im Hinblick auf Nachhaltigkeit im Betrieb.

¹⁰ Siehe <https://www.chemiehoch3.de/de/home/die-initiative/ziele.html>

Alle Bausteine wurden mehrfach durchgeführt. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zur Konzeption und der didaktisch-methodischen Gestaltung der einzelnen Qualifizierungsbausteine war positiv. Durch das Konzept zieht sich ein roter Faden, der von den Teilnehmenden lobend hervorgehoben wurde.

Der Zeitrahmen von zwei Tages- (Bausteine 1 und 2) und einer Halbtagesveranstaltung (Baustein 3) hat sich bewährt.

Es liegt aus dem Aufstockungsprojekt zusätzlich ein E-Learning vor, das in den folgenden Monaten zunächst intern, später auch extern angeboten und erprobt wird. Das E-Learning stellt einen niederschweligen Einstieg in das Thema Nachhaltigkeit und Nachhaltige Entwicklung für alle Beschäftigten dar.

4.1.3 Qualifizierung von Auszubildenden

Ursprüngliches Ziel

Eine modular aufgebaute Qualifizierung für Auszubildende „Junior-Experte/-in für Nachhaltigkeit im Betrieb“ liegt vor.

Ergebnisse

Ein dreistufiges Konzept zur Qualifizierung von Auszubildenden wurde an den beiden Standorten mit unterschiedlichen Varianten entwickelt und erprobt. Es wird derzeit (Stand: 15.03.2019) beschrieben, grafisch gestaltet und für die Veröffentlichung vorbereitet.

Einige der im Rahmen der Qualifizierung von Auszubildenden entstandenen Azubi-Projekte wurden aufbereitet und Anfang 2019 in einer Broschüre veröffentlicht und verbreitet (vgl. Anlage 5).

Erfahrungen / Resonanz

Beispiele zu alltäglichen Gebrauchsgegenständen, wie die Herstellungs- und Arbeitsbedingungen von Smartphones, sprechen die Jugendlichen in ihrer Lebenswelt an.

Gruppenarbeiten und Diskussionen fördern eine aktive Beteiligung und regen Perspektivwechsel an. Betriebserkundungen sowie die Besichtigung regionaler Betriebe helfen, praktische Beispiele betrieblicher Nachhaltigkeit anschaulich und erfahrbar zu machen.

Gesprächsanlässe wie „Fünf-Minuten-Gespräche“ zwischen Ausbilder/-innen und Auszubildenden können die in den Qualifizierungsbausteinen gesetzten Impulse im Nachgang weiter begleiten, aktuelle Bezüge herstellen und erste Umsetzungsideen der Auszubildenden unterstützen.

Heterogene Lerngruppen (Branche, Alter, Geschlecht, Herkunft) unterstützen den Austausch und die Ideenentwicklung sowie die Motivation für eine nachhaltige Entwicklung.

Im Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. wurden von Auszubildenden insgesamt 14 Projektideen entwickelt, von denen 11 weiterverfolgt wurden. Drei Ideen erwiesen sich als ungeeignet bzw. die Projektgruppen lösten sich auf.

In der Projektarbeit haben die Auszubildenden eine Reihe von berufsübergreifenden personalen Kompetenzen erworben, die für die beteiligten Unternehmen einen echten Mehrwert darstellen. Dazu gehören im Bereich Sozialkompetenz u.a. Teamfähigkeit und Kommunikation und im Bereich Selbstständigkeit beispielsweise Eigenständigkeit, Verantwortung und Zeitmanagement.

4.2 Ergebnisse zu projektübergreifenden Zielen auf Programmebene des Förderschwerpunkts BBNE 2015-2019

4.2.1 Merkmale / Indikatoren nachhaltiger Lernorte der beruflichen Bildung

Vorgehen

Bereits im Zuge der Antragstellung wurde eine Bestandsaufnahme vorliegender Referenzkonzepte vorgenommen, in denen Anforderungen, Merkmale und/oder Indikatoren für die Gestaltung nachhaltiger Lernorte der beruflichen Bildung formuliert waren. Zu nennen sind hier insbesondere

- der Qualitätsstandard für soziale und nachhaltige Qualifizierung (Q3SQ) für die Aus- und Weiterbildung in der chemischen Industrie;
- der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie
- das insbesondere für berufsbildende Schulen relevante BBS futur - 2.0-Modell für nachhaltige Schulentwicklung.

Zudem gibt es einen Kriterienkatalog für „hervorragende BNE-Lernorte“, der der entsprechenden Auszeichnung von Lernorten im Rahmen des Weltaktionsprogramms *Bildung für nachhaltige Entwicklung* zugrunde gelegt wird.

Diese und weitere Referenzkonzepte wurden gesichtet, aufbereitet und in drei Publikationen zusammenfassend veröffentlicht, um sie der Diskussion um die nachhaltige Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung zugänglich zu machen (vgl. Mertineit 2017 und 2019 in Kap. 10.2). Davon ausgehend und die Erfahrungen im Modellversuch ANLIN aufgreifend wurde der Begriff Lernort weiter differenziert, und es wurden Merkmale, Lerndimensionen sowie Lern- und Bildungspotenziale erarbeitet, beschrieben, präsentiert (im Rahmen der BAG Fachtagung „Praxiszugänge – Unterricht und Beruflichkeit“ am 02.03.2018 in Berlin sowie in der Fachtagung „Nachhaltigkeit und Digitalisierung – auf welche Zukunft bereitet Berufsbildung vor?“ am 13.11.2018 in Hamburg) und veröffentlicht (vgl. Mertineit 2019 in Kap. 10.2).

Davon abgesehen wurde der Prozess der nachhaltigen Gestaltung der beiden Verbundausbildungsträger, des Bildungszentrums für Beruf und Wirtschaft e.V. und der Provalidis Partner für Bildung und Beratung GmbH, anhand von Leitfragen / Kriterien, die aus dem DNK abgeleitet wurden, erfasst und beschrieben (vgl. Anlagen 1 und 2).

FRAGEN ZUR NACHHALTIGEN GESTALTUNG VON LERNORTEN DER BERUFLICHEN BILDUNG

STRATEGIE

S 1: Verfügt Ihr Unternehmen über eine Nachhaltigkeitsstrategie? Falls ja: Was sind deren wichtigste Elemente?

S 2: Verfolgt Ihr Unternehmen für die wesentlichen Nachhaltigkeitsaktivitäten längerfristige Ziele? Falls ja: Welche Ziele sind das, wie werden sie umgesetzt, und wie wird der Erfolg kontrolliert?

PROZESSMANAGEMENT, BILDUNG & MITWIRKUNG

P 1: Wie ist die Verantwortung für Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen verteilt? Inwiefern unterstützen die Unternehmensleitung und die Führungskräfte die Nachhaltigkeitsaktivitäten?

P 2: Welche OE koordiniert die Schnittstelle zwischen Nachhaltigkeitsstrategie / -aktivitäten, Berufsbildung und Partnerunternehmen? Mit welchen Ressourcen und Kompetenzen ist sie ausgestattet?

P 3: Über welche Regeln und Prozesse wird die Nachhaltigkeitsstrategie bzw. werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten in Ihrem Unternehmen gesteuert? Wird die Nachhaltigkeitsstrategie bzw. werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten regelmäßig überwacht, evaluiert und weiterentwickelt?

P 4: Mit welchen externen Anspruchsgruppen - insbesondere Unternehmen Ihres Ausbildungsverbundes sowie Politik, Verwaltung und relevanten Verbänden - stehen Sie im Dialog über ihre Nachhaltigkeitsstrategie bzw. -aktivitäten? Welche beziehen Sie - in welcher Form - aktiv ein?

P 5: In welcher Form werden Ihre internen Anspruchsgruppen** über Ihre Nachhaltigkeitsstrategie sowie entsprechende Ziele und Aktivitäten informiert und qualifiziert?

P 6: Welche Mitwirkungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten werden den internen Anspruchsgruppen im Hinblick auf die Entwicklung, Umsetzung und Weiterentwicklung Ihrer Nachhaltigkeitsstrategie bzw. entsprechender Ziele und

Maßnahmen geboten, und wie werden diese Möglichkeiten genutzt?

P 7: In welcher Weise werden (welche?) Nachhaltigkeitskompetenzen in (welche?) Aus-, Fort- und Weiterbildungsgänge integriert? Für welche Bildungsgänge werden relevante Nachhaltigkeitskompetenzen systematisch identifiziert, in Bildungspläne integriert und umgesetzt?

P 8: Wie wird gewährleistet, dass Ihr Lehr- und Ausbildungspersonal, die Auszubildenden sowie das technische und Verwaltungspersonal die für Ihre Berufsausübung sowie die Gestaltung der betrieblichen Arbeitswelt erforderlichen nachhaltigkeitsrelevanten Kompetenzen tatsächlich erworben haben?

UMWELT

U 1: Welche Ziele und Maßnahmen (technische Maßnahmen, organisatorische Verfahren sowie Informations- und Bildungsmaßnahmen) werden beim Energie- und Ressourcenmanagement sowie zur Vermeidung bzw. Reduzierung klimawirksamer Emissionen verfolgt?

U 2: Inwieweit und durch welche Maßnahmen ist es gelungen, den ökologischen Fußabdruck Ihres Unternehmens in den letzten 12 Monaten nachweislich zu reduzieren?

GESELLSCHAFT

G 1: Welche Regelungen gibt es in Ihrem Unternehmen, die gewährleisten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte (auch entlang der Lieferkette) beachtet werden?

G 2: Welche Regelungen gibt es in Ihrem Unternehmen zur Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft, zur Gesundheitsförderung sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

G 3: Welchen Beitrag leistet Ihr Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung der Region und ggf. darüber hinaus?

G 4: Wie stellen Sie sicher, dass Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden?

G 5: Ist Ihr Nachhaltigkeitsengagement bereits von unabhängiger Seite anerkannt worden (z.B. Auszeichnung)?

* Bei Bedarf können auch Teilstrategien benannt werden, etwa in den Bereichen Umwelt- und Ressourcenschutz; Achtung grundlegender Menschen- und Arbeitnehmerrechte; Gewährleistung von Chancengerechtigkeit, Gesundheitsschutz sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft, Beitrag des Unternehmens zum Gemeinwesen in der Region sowie Sicherstellung eines gesetzes- und regelkonformen Verhaltens.

** Mit internen Anspruchsgruppen sind Fach- und Führungskräfte, technisches und Verwaltungspersonal, Lehr- und Ausbildungspersonal, Auszubildende sowie Arbeitnehmervertretungen (inkl. JAV) gemeint.

Lernorte¹¹

Im dualen System der beruflichen Bildung wird der Begriff *Lernort* auf die beteiligten Institutionen bezogen: Berufsschule und Betrieb sowie überbetriebliche Ausbildungsstätte oder Ausbildungsstätten in anderen Betrieben (Teilausbildung, Ausbildungsverbund). Dieses Begriffsverständnis ist jedoch sehr allgemein und sagt nichts aus, wo in diesen Institutionen gelernt wird.¹²

Aus einer pädagogischen Perspektive zeigt sich, dass die genannten Institutionen über mehrere Orte verfügen können, an denen gelernt wird. Im Betrieb sind das in erster Linie der Arbeitsplatz, an dem im Prozess der Arbeit gelernt wird, sowie die Lehrwerkstatt, das Ausbildungslabor, die Übungsfirma etc. oder die Ausbildungssecke bzw. Lerninsel; in der Berufsschule sind dies vor allem der Klassenraum oder die Werkstatt für Fachpraxisunterricht oder das Lernlabor. Diese Orte können als Lernräume oder Lernortbereiche bezeichnet werden. Sie können formalem, aber auch nicht-formalem oder informellem Lernen dienen.

Mit Blick auf die Lernenden zeigt sich, dass die Institutionen sowie deren Lernräume oder Lernortbereiche von unterschiedlichen Gruppen genutzt werden. Da sind zunächst Auszubildende und Berufsschüler/-innen, aber auch Teilnehmer/-innen von Berufsvorbereitungs- und Fortbildungsmaßnahmen, die in den Institutionen qualifiziert werden. Lernräume können darüber hinaus in Weiterbildungsveranstaltungen auch von Beschäftigten der Lernorte selbst genutzt werden.

¹¹ Die folgenden Ausführungen basieren auf Mertineit, K.-D.; 2019: Entwicklung nachhaltiger Lernorte. In: Vollmer, T.; Jaschke, S.; Hartmann, M.; Mahrin, B.; Neustock, U. (Hrsg.): Gewerblich-technische Berufsbildung und Digitalisierung. Praxiszugänge - Unterricht und Beruflichkeit. Bielefeld, S. 193-212; hier: S. 202-210; und wurden leicht modifiziert.

¹² Die folgende Struktur orientiert sich an Euler, D. (2015): Lernorte in der Berufsausbildung zwischen Potenzial und Realität. In: Berufsbildung in Wissenschaft 44, Nr. 1, S. 7-9.; hier S.7.

Im Kontext von BBNE und der Anwendung des Whole Institution Approach ergeben sich auf allen drei genannten Ebenen zudem einige Erweiterungen:

- *Institution*: Neben den klassischen Lernorten werden im Zuge eines ganzheitlichen Ansatzes von BBNE auch weitere Lernorte in der Region (z.B. Kommunen, nachhaltigkeitsrelevante Einrichtungen sowie kommunale/regionale Aktionen) und darüber hinaus (z.B. Schulpartnerschaften) einbezogen.
- *Lernräume/Lernbereiche* erstrecken sich auch auf die Gebäude, das Außengelände, Büros, Technikräume, Bibliotheken etc. sowie ggf. auf Lernräume außerhalb der (Berufsbildungs-)Institution, in denen Nachhaltigkeit real erfahrbar und nachhaltigkeitsbezogenes Lernen möglich ist.
- *Lernende*: Im Zuge der Verknüpfung von Personalentwicklung und organisationalem Lernen sind möglichst alle internen Anspruchsgruppen an der Gestaltung von nachhaltigen Veränderungsprozessen beteiligt. In Bildungsträgern sind dies vor allem die Ausbildungsleitung, Lehr- und Ausbildungskräfte, der Betriebsrat und die JAV, das Verwaltungspersonal und die Auszubildenden und Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen.

Merkmale nachhaltiger Lernorte der beruflichen Bildung

Anknüpfend an Vorarbeiten wurden folgende Merkmale nachhaltiger Lernorte der beruflichen Bildung identifiziert:

Nachhaltige Lernorte der beruflichen Bildung

- übernehmen Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft;
- werden mit Vision, Inspiration und Integrität geführt und mittels Prozessen gelenkt;
- fördern das Engagement und die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/-innen;
- kommunizieren ihr Engagement offensiv und beteiligen ihre internen Anspruchsgruppen an der Organisationsentwicklung;
- sind ein vorbildlicher Lebens- und Lernraum;
- orientieren sich an den (B)BNE-Merkmalen und fördern Nachhaltigkeitskompetenzen;
- sind lernende Lehr- und Lernorte;
- engagieren sich in (B)BNE-Netzwerken.

Lerndimensionen

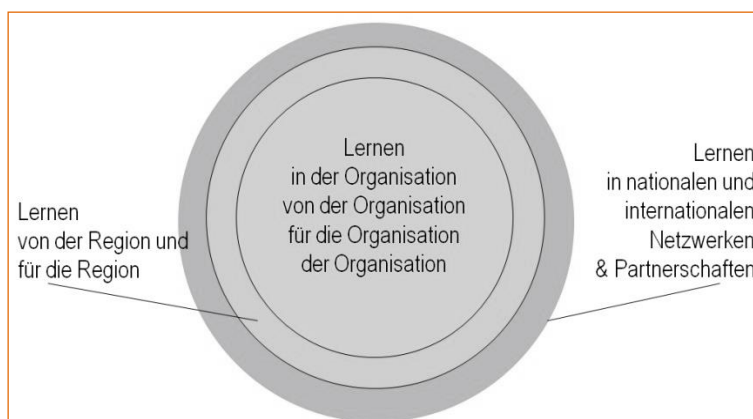


Abb. 3: Lerndimensionen
(Quelle: K.-D. Mertineit)

Aufbauend auf den genannten Merkmalen und diese integrierend können folgende Lerndimensionen nachhaltiger Lernorte der beruflichen Bildung unterschieden werden (vgl. Abb. 2). Dabei wird das an (B)BNE-Kriterien orientierte Lernen der Organisation mit dem Lernen aller internen Anspruchsgruppen wechselseitig miteinander verschränkt.

Es geht also um

- *Lernen in der Organisation*: Die Anspruchsgruppen setzen sich mit Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung bzw. von BBNE für ihr berufliches Handeln auseinander und entwickeln ent-

sprechende Kompetenzen. Dies kann in Form formaler (Ausbildung in den verschiedenen Berufsbildungsgängen), nicht-formaler (z.B. Projekte, Qualitätszirkel) oder informeller Lernprozesse (z.B. Teamsitzungen) erfolgen.

- *Lernen von der Organisation*: Die nachhaltige Gestaltung der im Bildungsträger bzw. im Unternehmen angewandten (Management-) Prozesse und Technologien, die Bewirtschaftung von Gebäuden, Maschinen, Geräten, Werkzeugen und Material werden soweit möglich zum Gegenstand von Lehr-/Lernprozessen in Unterricht, Projekten und Qualitätszirkeln etc. gemacht. Beispiele: Auszubildende kaufmännischer Berufe können an Beschaffungsprozessen beteiligt und gebeten werden, Vorschläge für die Umwelt- und soziale Gesichtspunkte berücksichtigende Beschaffung von Bürotechnik und Büromaterialien zu erarbeiten und zu präsentieren; alle Anspruchsgruppen können an der Entwicklung und Umsetzung einrichtungsspezifischer Energie- und Umweltmanagementsysteme beteiligt werden usw.
- *Lernen für die Organisation*: Gelernt wird nicht nur für individuelle Handlungskontexte, sondern über die Thematisierung realer Beispiele (s.o.) bezieht sich Lernen auch auf die nachhaltige Entwicklung des Bildungsträgers oder des Unternehmens als Organisation.
- *Lernen der Organisation*: Nachhaltige Lernorte der beruflichen Bildung sind in der Lage, organisationale Lernprozesse zu initiieren, durchzuführen, zu evaluieren und zu integrieren und dabei im Sinne eines Prozesslernens Lernprozesse und vorherrschende Denkmuster selbst zum Lern- und Reflexionsgegenstand zu machen.¹³
- *Lernen von der Region*: Durch Einbeziehung regionaler Partner in berufliche und organisationale Lernprozesse werden diese bereichert und die Kompetenz der Akteursgruppen kann erheblich erweitert werden. Beispiel kommunale Klimaschutzagentur: Um das Thema Energieeffizienz kompetent und eingebettet in lokale/regionale Strategien in der Ausbildung, aber auch im Bildungsträger oder im Unternehmen selbst bearbeiten zu können, kann mit Experten/-innen der örtlichen Klimaschutzagentur zusammengearbeitet werden.
- *Lernen für die Region*: Durch eine lokale/regionale Erfordernisse aufgreifende Profilbildung und Kompetenzentwicklung sowie durch Engagement und Kooperation auf lokaler/regionaler Ebene mit Akteuren ihrer dualen Partner sowie aus Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Verwaltung leisten nachhaltige Lernorte Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung ihrer Region. Beispielsweise können sich Bildungsträger und Unternehmen mit ihren spezifischen Kompetenzen an nachhaltigkeitsrelevanten Netzwerken in ihrer Region beteiligen.
- *Lernen in (inter-)nationalen Netzwerken und Partnerschaften*: Durch aktive Mitwirkung in BBNE-Netzwerken und die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen aus dem In- und Ausland können insbesondere Bildungsträger, aber auch Unternehmen eine Multiplikatorenfunktion für BBNE einnehmen, und in einen Prozess des Voneinander-Lernens eintreten.

Handlungsfelder

Lern- und Bildungspotenziale lassen sich grundsätzlich aus den Handlungsfeldern ableiten, die in den einschlägigen Referenzrahmen und Standards (z.B. DNK) aufgeführt werden. Exemplarisch seien hier genannt:

- Leitbild- und Strategieentwicklung;
- Unternehmenskommunikation;
- Ausbildungsentwicklung und Evaluation;
- Personalentwicklung;
- Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung;
- Bewirtschaftung von Gebäuden, Räumen und Gelände sowie von Anlagen und Maschinen;
- Energie-, Umwelt und Mobilitätsmanagement;

¹³ Zu den Stufen organisationalen Lernens vgl. u.a. Geißler, H. (1995): Managementbildung und Organisationslernen für die Risikogesellschaft. In: Geißler, H. (Hrsg.): Organisationslernen und Weiterbildung: die strategische Antwort auf die Herausforderungen der Zukunft. Neuwied; Kriftel; Berlin, S. 362 – 384; hier S. 372f.

- Beschaffung;
- Verpflegung sowie
- regionale, nationale und internationale Partnerschaften & Kooperationen.

Damit in den genannten Handlungsfeldern auch tatsächlich Lern- und Bildungspotenziale für alle internen Akteursgruppen erschlossen und realisiert werden können, sind wiederum gewisse Voraussetzungen zu schaffen. Dazu gehört auf der einen Seite der Wille und die Bereitschaft der Leitung, Lernen und Veränderung in diesen bzw. in ausgewählten Handlungsfeldern auch tatsächlich zuzulassen. Notwendig ist es dann, die gestalt- bzw. veränderbaren Handlungsfelder zu identifizieren, transparent zu machen und in geeigneter Weise so zu kommunizieren, dass die internen Anspruchsgruppen auch wirklich erreicht werden. Auf der anderen Seite müssen den verschiedenen Lerngruppen (= internen Anspruchsgruppen) jedoch auch die erforderlichen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt und tatsächlich genutzt werden.¹⁴ Hier geht es im Wesentlichen um

- *Dürfen*, d.h. die Erlaubnis, unter gegebenen Rahmenbedingungen an der nachhaltigen Gestaltung des Lernorts mitwirken zu dürfen und eigene Gestaltungspotenziale anwenden zu können (Veränderungsmöglichkeit). Die formale Unterstützung durch die Leitung bzw. Lehr- und Ausbildungskräfte allein reicht aber nicht aus. Auch die internen *Spielregeln* und damit zusammenhängend Hierarchien, Regelungen und Zuständigkeiten sind zu bedenken. Zudem müssen notwendige zeitliche, räumliche und finanzielle Ressourcen eingeräumt werden.
- *Können* (Veränderungsfähigkeit) und *Wollen* (Veränderungsbereitschaft). Die Lernenden müssen aufgrund ihres Wissens sowie ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten kompetent sein, die spezifische Aufgabe zu erfüllen. Dies kann – sofern es Auszubildende betrifft – ggf. im Unterricht vorbereitet werden. Zudem müssen sie bereit (motiviert) sein, die gebotene Gestaltungschance anzunehmen und sich an der Verbesserung der Nachhaltigkeit des Bildungsträgers bzw. des Unternehmens zu beteiligen. Aus der aktiven Mitgestaltung verbessern die Lernenden wiederum ihre eigenen Kompetenzen.

Indikatoren

Es wurden keine Indikatoren für nachhaltige Lernorte entwickelt und erprobt.

Fördernde Faktoren

- In ANLIN wurde seitens der Partnerunternehmen und der Sozialpartner kein Interesse an entsprechenden Indikatoren geäußert.

Hemmnisse

Wesentliche Hemmnisse werden gesehen in/im

- *Fehlen von verbindlichen Vorgaben*: Die Gestaltung von nachhaltigen Lernorten wird derzeit von keiner relevanten Anspruchsgruppe gefordert; entsprechende Vorgaben finden sich weder in Nachhaltigkeitsstandards noch in Ausbildungsordnungen etc. Dadurch fehlt es an Anreizen, ein entsprechendes Referenzsystem einzuführen.
- *Fehlende Akzeptanz*: In ANLIN sind die Durchführungspartner im Hinblick auf die Entwicklung von Indikatoren für nachhaltige Lernorte der beruflichen Bildung durchweg auf Ablehnung sowohl bei den Praxispartnern als auch bei den Sozialpartnern gestoßen.
- *In der Systematik*: Derzeit gibt es in der Berufsbildung weder Konsens über die Notwendigkeit noch über die Merkmale nachhaltiger Lernorte, zumal die Lernorte beruflicher Bildung je nach Branche sehr unterschiedlich sind. Deshalb erscheint es zum derzeitigen Zeitpunkt verfrüht, sich so stark auf die Entwicklung von Indikatoren zu konzentrieren.

¹⁴ Eine ähnliche Unterscheidung findet sich bei Euler 2015, S. 7.

Empfehlungen

- Die ganzheitliche Transformation von Lernorten der beruflichen Bildung kann durchaus von engagierten Einzelpersonen initiiert werden; für deren flächendeckende strukturelle Verankerung im System der Berufsbildung reicht dies jedoch bei Weitem nicht aus. Hierfür ist die aktive Unterstützung seitens der relevanten Akteure aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung erforderlich.
- Es gibt sicherlich Gründe dafür, dass vorliegende Referenzsysteme und praktische Beispiele zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung kaum Eingang in die Berufsbildungspraxis finden. Diese Gründe sollten analysiert und bei der Maßnahmenplanung berücksichtigt werden.
- Bei der Weiterentwicklung bzw. weiteren Ausgestaltung von Indikatoren sollten vorliegende Referenzkonzepte und Praxisbeispiele berücksichtigt werden. Indikatorensysteme sollten – wenn sie denn entwickelt werden sollen – ergebnisorientiert angelegt sein und auch die Ergebnisse und Wirkungen des eigenen Tuns umfassen, um organisationales Lernen zu unterstützen.
- Referenzsysteme zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung sollten grundsätzlich kompatibel mit den gängigen Qualitätsmanagementkonzepten sein.
- Sammlungen vorbildlicher Lernorte sowie die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure sind kein Selbstzweck; sie machen vor allem dann Sinn, wenn gezeigt werden kann, dass gemeinsam eine Veränderung vom Projekt zur Struktur tatsächlich möglich ist.
- Es ist zu fragen, ob die Bezeichnung „nachhaltige“ Lernorte tatsächlich geeignet ist, die Aktivitäten zur ganzheitlichen Transformation eines Lernorts zu bezeichnen. Schließlich geht es um die Hervorhebung eines Prozesses und nicht um dessen Ergebnis. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsanforderungen in ausgewählten organisatorischen Handlungsfeldern hat nicht zwangsläufig zur Folge, dass eine Institution in ihrer gesamten Struktur tatsächlich nachhaltig ist und dies auch vorlebt.¹⁵

¹⁵ Im Übrigen werden auch Unternehmen, die CSR-Standards anwenden, nicht als nachhaltige Unternehmen bezeichnet. Entsprechend lässt sich die CSR-Leistung eines Unternehmens auch nicht zertifizieren – etwa nach der DIN ISO 26.000 „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen“.

5. Kooperation und Synergie

ANLIN-Partnernetzwerk

In ANLIN wurden externe Partner, vor allem die Sozialpartner der chemischen Industrie (Allianzpartner der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³), von vornherein in den Modellversuch einbezogen. Organisiert wurde diese Kooperation in drei Beiräten, und zwar einem standortübergreifenden sowie zwei standortbezogenen Regionalbeiräten. Diese Netzwerkstruktur kann für den Projekterfolg und den Transfer der Modellversuchsergebnisse auf regionaler und auf Bundesebene nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Wissenschaftliche Begleitung

Die Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung der Förderlinie II beschränkte sich auf die Modellversuchsprogrammveranstaltungen von BMBF und BIBB, einige wenige Besuche von f-bb-Mitarbeitern beim ANLIN-Projektteam sowie die Beteiligung an der vom f-bb durchgeführten Befragung zu Indikatoren nachhaltiger Lernorte in der betrieblichen Bildung und der aktiven Mitwirkung an dem entsprechenden Workshop am 13.08.2018 in Berlin (Dr. Mertineit).

Weitere Modellversuche

Mit anderen Modellversuchen, insbesondere InnoNE, NAUZUBI, INEBB und KoProNa - erfolgte ein konstruktiver Austausch im Rahmen der vom BIBB initiierten Netzwerktreffen und Austauschforen.

Partnernetzwerk „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ im Rahmen des Weltaktionsprogramms

Zwei Vertreterinnen von Provalidis haben im Partnernetzwerk „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ mitgewirkt.

6. Evaluation

6.1 Konzept

Evaluation erfolgte im Modellversuch ANLIN als Handlungsforschung. Im Mittelpunkt des Interesses stand ausschließlich die Bewältigung konkreter Praxisprobleme (hier der passgenauen Entwicklung und Umsetzung eines mit Organisationsentwicklung verknüpften Personalentwicklungskonzeptes zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung). An der Evaluation waren alle Durchführungsträger sowie die Regionalbeiräte und der Gesamtbeirat beteiligt. Als Evaluationsmethoden kamen überwiegend Dokumentenanalysen, Gruppendiskussionen und Interviews, Erkundungen (in den beteiligten Verbundausbildungsträgern) und teilnehmende Beobachtung zum Einsatz. Ziel ihres Einsatzes war vor allem, die im betreffenden Handlungsfeld tätigen Personen in ihrer Reflexion und Selbst-Evaluation zu unterstützen.

6.2 Evaluation der nachhaltigen Organisationsentwicklung

6.2.1 Vorgehen

Die Sichtung und Bewertung vorliegender Referenzsysteme nachhaltiger Lernortgestaltung sowie der von den Praxispartnern angewandten Standards und Maßnahmen erfolgte mittels Dokumentenanalyse, bei Bedarf ergänzt durch zumeist telefonische leitfadengestützte Interviews mit Projektmitarbeitern/-innen oder betrieblichen Funktionsträgern (z.B. Energiemanagementbeauftragte). Im Rahmen der Beratung der Praxispartner sowie der Erfassung von Aktivitäten zur nachhaltigen Entwicklung der Lernorte und deren Effekte wurden leitfragengestützte Interviews bzw. Gespräche genutzt. Zwischenergebnisse wurden in Textform an die Partner zurückgemeldet und im Zuge dialogischer Prozesse gemeinsam abgestimmt und weiterentwickelt. Ergebnisse flossen unmittelbar in den Prozess der Produkterstellung ein. Dieses Vorgehen hat sich bewährt.

6.2.2 Ergebnisse

Wie bereits erwähnt, flossen Evaluationsergebnisse unmittelbar in die Produkterstellung ein. Im Rahmen der Organisationsentwicklung betrifft dies

- die Identifizierung von Merkmalen, Dimensionen und Potenzialen von nachhaltigen Lernorten der beruflichen Bildung;
- die Identifizierung, Weiterentwicklung und Beschreibung von BBW und Provalid als nachhaltige Lernorte der beruflichen Bildung sowie
- den Leitfaden „Ausbildung fördert Nachhaltigkeit im Betrieb – ein Leitfaden für Unternehmen der chemischen Industrie“ (vorher „Leitfaden zur nachhaltigen Entwicklung von Lernorten der beruflichen Bildung“), in den diverse Evaluationsergebnisse der beiden erstgenannten Punkte einfließen werden.

6.3 Evaluation der Aktivitäten zur Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals

6.3.1 Vorgehen

Die Evaluation der Qualifizierungsbausteine erfolgte in Form einer vom Seminarleiter moderierten Feedbackrunde am Ende der Veranstaltungen sowie durch Feedbackbögen.

Die Feedbackrunde erfolgte zu den Fragen

- Was haben wir gelernt? / Was ist noch offen?
- Was hat uns gefallen? / Was sollte verbessert werden?

Der im Anschluss an die Seminare von den Teilnehmenden auszufüllende Fragebogen erfasste die Zufriedenheit mit dem Veranstaltungsort, Rückmeldungen zum Inhalt des Seminars sowie Feedback zum Thema nachhaltige Entwicklung und die Bewertung der Seminarleitung. Des Weiteren hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, Verbesserungs- und Themenvorschläge für folgende Seminare anzumerken. Die Fragebögen wurden sowohl an die Zielgruppe als auch an die Inhalte der jeweiligen Qualifizierungsbausteine angepasst, siehe Anlagen 6 und 7). Für den Qualifizierungsbaustein III wurde kein Feedback durch einen Feedbackbogen erfasst, da bei diesem Baustein keine Inhalte vermittelt wurden, sondern der Austausch zwischen den Teilnehmenden im Mittelpunkt stand.

Während die Evaluation der Qualifizierungsbausteine durch die Seminarverantwortlichen erfolgte, wurden die Ergebnisse der Feedbackbögen durch den Projektkoordinator QFC GmbH zusammengefasst und allen Verbundpartnern zur Verfügung gestellt.

Ergänzend zum Einsatz der Feedbackbögen wurde direktes Feedback zur Veranstaltungsgestaltung und zum Lernprozess durch den Seminarleiter eingeholt.

6.3.2 Ergebnisse

Ergebnisse der Feedbackrunden

Das Feedback der Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals erbrachte veranstaltungsübergreifend folgende Hinweise:

Baustein 1:

- Die intensive Beschäftigung mit dem Leitbild der nachhaltigen Entwicklung hat sich bewährt, denn es hat sich gezeigt, dass ein großer Anteil der Teilnehmenden nachhaltige Entwicklung mit Umweltschutz gleichsetzt oder im Sinne von dauerhaft wirksam im zeitlichen Kontext versteht. Damit werden sowohl die zugrundeliegenden Herausforderungen als auch die zu deren Bewältigung vorgeschlagenen Handlungsstrategien bei Weitem unterschätzt. Dazu die Aussagen zweier Teilnehmerinnen: *„Der Begriff Nachhaltigkeit ist jetzt klarer; ich kann ihn jetzt besser einordnen. Vorher hatte ich nur die ökologische Dimension im Kopf.“* *„Die Tragweite, Komplexität und Tiefe des Themas ist sehr gut deutlich geworden. Gut war auch das Hinterfragen der Konzepte.“*
- Die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses von nachhaltiger Entwicklung ist eine notwendige Voraussetzung für alle weiteren Arbeits- und Entwicklungsschritte.
- Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Veranstaltung ist die intensive Einbeziehung der Teilnehmenden mit ihren persönlichen und beruflichen Vorkenntnissen und Erfahrungen. Dies wird durch den Einsatz aktivierender Methoden und einen Methodenmix unterstützt. *„Wir hatten intensive Diskussionen, und durch den Einsatz von Videos und die Gruppenarbeiten war es sehr kurzweilig“*, so das Feedback eines Teilnehmers.
- Um eine intensive Diskussion und Reflexion zu gewährleisten, liegt die optimale Anzahl der Teilnehmer/-innen bei 8 bis 12. Die Teilnehmergruppe sollte so zusammengesetzt sein, dass ein bereichs- bzw. betriebsübergreifender Erfahrungsaustausch unterstützt wird. *„Der kleine Kreis war gut; jeder konnte etwas beitragen.“* Wünschenswert ist es, wenn neben haupt- und nebenberuflichem Ausbildungspersonal auch Betriebsrats- und JAV-Mitglieder sowie Personalverantwortliche aus dem Verbundausbildungsträger sowie aus dem/den Partnerbetrieb/en an der Veranstaltung teilnehmen. *„Die Mischung der Teilnehmergruppe war gut.“*
- Bei der Ausschreibung der Veranstaltung ist darauf zu achten, dass es um den ersten Qualifizierungsbaustein für die nachhaltige Gestaltung von Lernorten in der Industrie geht, nicht um die angemessene Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in Berufen des Handwerks oder des Dienstleistungsgewerbes. Wird dies nicht von vornherein deutlich gemacht, werden Erwartungen geweckt, die in der Veranstaltung nicht erfüllt werden können.
- Durch die Arbeit an bzw. mit konkreten Beispielen (Smartphone bzw. betriebliche Nachhaltigkeitsberichte) lassen sich Kernthemen nachhaltiger Entwicklung gut veranschaulichen.

- Die meisten der in diesem Baustein angewandten Inhalte und Methoden können grundsätzlich auch mit Auszubildenden eingesetzt werden.

Baustein 2:

- Das Modul ist praxisnah und auf betriebliche Belange bezogen, sodass eine gute Grundlage für die Betriebserkundung gelegt wurde, die im zweiten Modul der Seminare für Auszubildende vorbereitet wird. (*„Ich finde, wir haben heute eine gute Grundlage für die Betriebserkundung gelegt.“*)
- Die Teilnehmergruppe sollte - wie im Baustein 1 - so zusammengesetzt sein, dass ein bereichs- bzw. betriebsübergreifender Erfahrungsaustausch unterstützt wird. (*„Die Mischung der Teilnehmergruppe war gut.“* Demgegenüber die kritische Anmerkung eines Teilnehmers in einer anderen Veranstaltung: *„Es sollten mehr Firmenvertreter teilnehmen wegen des Erfahrungsaustauschs.“*)
- Die Einbeziehung von betrieblichen Nachhaltigkeitsexperten/-innen hat sich bewährt. Allerdings sind dafür gezielte Abstimmungen der Ziele und Inhalte im Vorfeld der Veranstaltungen erforderlich.
- Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Veranstaltung ist - wie im Baustein 1 - die intensive Einbeziehung der Teilnehmenden mit ihren persönlichen und beruflichen Vorkenntnissen und Erfahrungen. Dies wird durch den Einsatz aktivierender Methoden und einen Methodenmix unterstützt. (*„Die Veranstaltung war kurzweilig und abwechslungsreich. Die offene Runde war gut.“* *„Das Seminar war praxisnah und auf die betrieblichen Belange bezogen.“* *„Diskutieren bringt mehr als selber lesen.“*)
- Eine aktorsübergreifende Zusammensetzung der Teilnehmergruppe kommt in diesem Baustein besonders zum Tragen, nicht zuletzt weil sinnvolle Nachhaltigkeitsaktivitäten der Auszubildenden identifiziert und die weiteren Schritte zur Vorbereitung der Auszubildenden gemeinsam abgestimmt werden können.

Baustein 3 (nur im BBW durchgeführt):

Die Inhalte und Gestaltung des Bausteins 3 wurden im Rahmen der Erprobung durchweg positiv beurteilt. Folgende Aspekte wurden besonders hervorgehoben:

- die Kompaktheit der Veranstaltung (*„kurz und bündig und sehr informativ“*);
- die angenehme und lockere Gesprächsrunde und die offene Kommunikation;
- die Vorstellung und Reflexion der Ansätze und Beispiele, wie die externen Ausbilder/-innen in den Partnerbetrieben mit ihren Auszubildenden am Thema weitergearbeitet haben;
- die Vorstellung und Bewertung der Projekte der Auszubildenden (*„Es war sehr interessant, die Projekte und auch die Meinungen der verantwortlichen Personen zu den Projekten kennengelernt zu haben.“*).

Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Modul 1 beim BBW

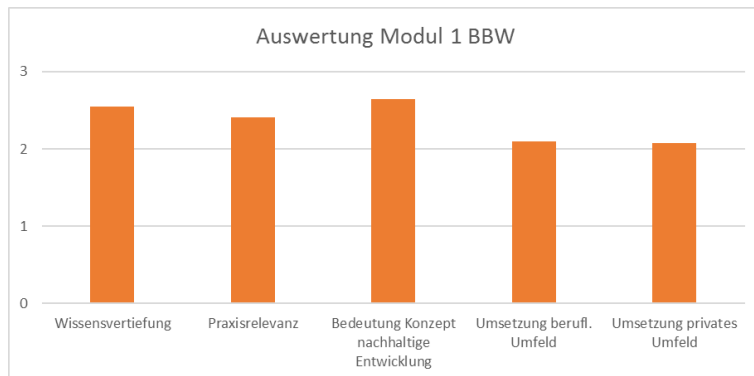


Abb. 4:
Auswertung des ersten Qualifizierungsmoduls für Auszubildende beim BBW. Befragt wurden 57 Personen. 0 = trifft nicht zu, 1 = trifft eher nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft zu

Die befragten Personen gaben mit 2,55 an, dass ihr Wissen zum Thema Nachhaltigkeit durch das Qualifizierungsmodul vertieft wurde und dass sowohl die Praxisrelevanz (2,41) als auch die Bedeutung des Konzepts zur nachhaltigen Entwicklung (2,64) deutlich geworden ist. Ebenso zeichnet sich in den Umfragebögen ab, dass die Teilnehmenden Möglichkeiten zur Umsetzung nachhaltiger Entwicklung sowohl in ihrem Ausbildungsbetrieb (2,1) als auch im privaten Umfeld (2,08) identifiziert haben.

Modul 2 beim BBW

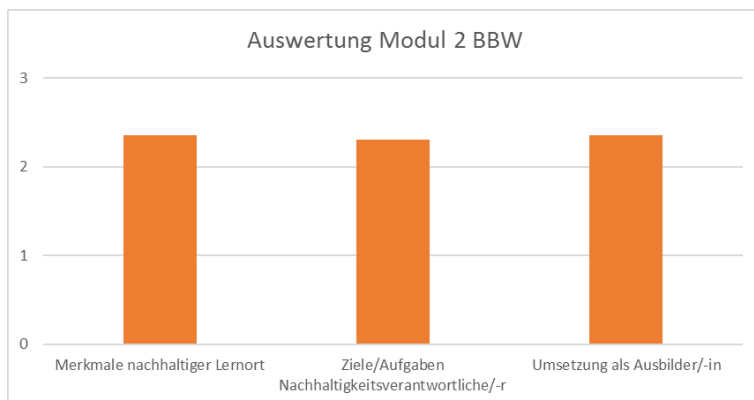


Abb. 5: Auswertung des zweiten Qualifizierungsmoduls für Auszubildende beim BBW. Befragt wurden 12 Personen. 0 = trifft nicht zu, 1 = trifft eher nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft zu

Die Angaben der befragten Personen, ob sie nach dem Seminar mit den Merkmalen eines nachhaltigen Lernortes vertrauter sind, liegen bei 2,35. Bei 2,3 liegt das Ergebnis zur Aussage, dass die Teilnehmenden eine Vorstellung davon haben, welche Ziele und Aktivitäten ein/-e Verantwortliche/-r für Nachhaltigkeit im Betrieb verfolgt. Mit 2,35 gaben die Befragten an, dass sie Ideen und Anregungen bekommen haben, wie sie Nachhaltigkeit als Ausbilder/-in in ihrem Arbeitsumfeld umsetzen können.

Modul 3 beim BBW

Hier erfolgte die Auswertung durch Kartenabfrage. Die 13 befragten Personen (neun aus der ersten und vier aus der zweiten Gruppe) gaben an, dass das Seminar praxisnah und informativ war, dass sie die Vorstellung der Praxisprojekte der Auszubildenden sehr interessant fanden und dass ihr persönliches Interesse geweckt wurde, die Inhalte und Ziele von ANLIN weiter zu verfolgen. Daneben haben sie Ideen und Anreize erhalten, wie sie nachhaltige Entwicklung in ihrem beruflichen und privaten Umfeld umsetzen können. Wünschenswert wären eine bessere Kommunikation in die Betriebe und die Anwesenheit unterschiedlicher Unternehmensvertreter/-innen beim Seminar.

Modul 1 bei Provalidis

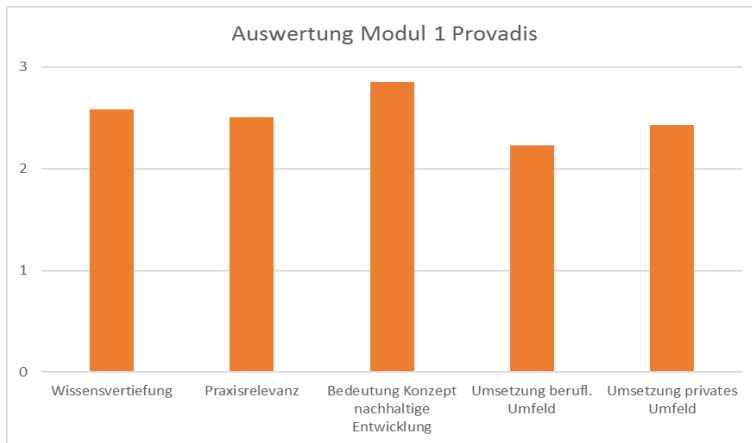


Abb. 6: Auswertung des ersten Qualifizierungsmoduls für Ausbildende bei Provalidis. Befragt wurden 50 Personen. 0 = trifft nicht zu, 1 = trifft eher nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft zu

Die befragten Personen gaben mit 2,58 an, dass ihr Wissen zum Thema Nachhaltigkeit durch das Qualifizierungsmodul vertieft wurde und dass sowohl die Praxisrelevanz (2,51) als auch die Bedeutung des Konzepts zur nachhaltigen Entwicklung (2,85) deutlich geworden ist. Ebenso zeichnet sich in den Umfragebögen ab, dass die Teilnehmenden Möglichkeiten zur Umsetzung nachhaltiger Entwicklung sowohl in ihrem Ausbildungsbetrieb (2,23) als auch im privaten Umfeld (2,43) identifiziert haben.

Modul 2 bei Provalidis

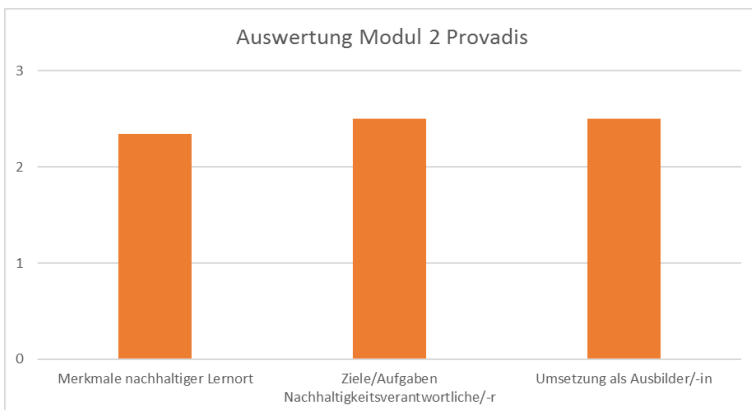


Abb. 7: Auswertung des zweiten Qualifizierungsmoduls für Ausbildende bei Provalidis. Befragt wurden 41 Personen. 0 = trifft nicht zu, 1 = trifft eher nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft zu

Die Angaben der befragten Personen, ob sie nach dem Seminar mit den Merkmalen eines nachhaltigen Lernortes vertrauter sind, liegen bei 2,34. Bei 2,5 liegt das Ergebnis zur Aussage, dass die Teilnehmenden eine Vorstellung davon haben, welche Ziele und Aktivitäten ein/-e Verantwortliche/-r für Nachhaltigkeit im Betrieb verfolgt. Mit ebenfalls 2,5 gaben die Befragten an, dass sie Ideen und Anregungen bekommen haben, wie sie Nachhaltigkeit als Ausbilder/-in in ihrem Arbeitsumfeld umsetzen können.

Modul 3 bei Provalidis

Hier liegen noch keine Auswertungen vor, da das Modul noch nicht abgeschlossen ist.

6.4 Evaluation der Aktivitäten zur Qualifizierung von Auszubildenden

6.4.1 Vorgehen

Die Evaluation der Qualifizierungsbausteine erfolgte auch hier primär durch Feedbackbögen. Alle Teilnehmenden füllten im Anschluss an die Seminare einen Fragebogen zur Veranstaltung aus. Der Fragebogen erfasste Rückmeldungen zum Inhalt des Seminars sowie Feedback zum Thema nachhaltige Entwicklung und die Bewertung der Referentin/des Referenten. Des Weiteren hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, Verbesserungs- und Themenvorschläge für folgende Seminare anzumerken. Die Fragebögen wurden sowohl an die Zielgruppe als auch an die Inhalte der jeweiligen Qualifizierungsbausteine angepasst (siehe Anlage 8 und 9). Für den Qualifizierungsbaustein III erfolgte das Feedback nicht durch einen Fragebogen, sondern mit der Methode „Zielscheibe“, da dieser Baustein eher eine Präsentationsveranstaltung war und keine Schulung (siehe Anlage 10).

Während die Evaluation der Qualifizierungsbausteine durch die Seminarverantwortlichen erfolgte, wurden die Ergebnisse der Feedbackbögen durch den Projektkoordinator QFC GmbH zusammengefasst und allen Verbundpartnern zur Verfügung gestellt.

Ergänzend zum Einsatz der Feedbackbögen wurde direktes Feedback zur Veranstaltungsgestaltung und zum Lernprozess durch die Seminarleitung eingeholt.

6.4.2 Ergebnisse

Modul 1 beim BBW

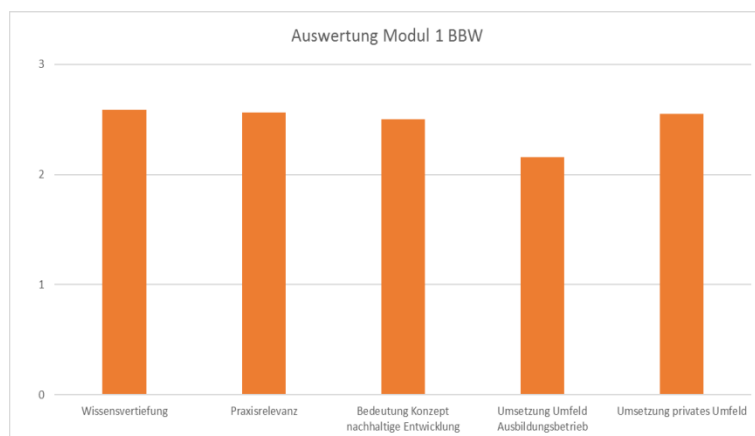


Abb. 8: Auswertung des ersten Qualifizierungsmoduls für Auszubildende beim BBW. Befragt wurden 92 Personen. 0 = trifft nicht zu, 1 = trifft eher nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft zu

Die befragten Personen gaben an, dass ihr Wissen zum Thema Nachhaltigkeit durch das Qualifizierungsmodul vertieft wurde (2,59) und dass sowohl die Praxisrelevanz (2,56) als auch die Bedeutung des Konzepts zur nachhaltigen Entwicklung (2,5) deutlich geworden ist. Ebenso zeichnet sich in den Umfragebögen ab, dass die Teilnehmenden Möglichkeiten zur Umsetzung nachhaltiger Entwicklung sowohl in ihrem Ausbildungsbetrieb (2,16) als auch im privaten Umfeld (2,55) identifiziert haben.

Modul 2 beim BBW

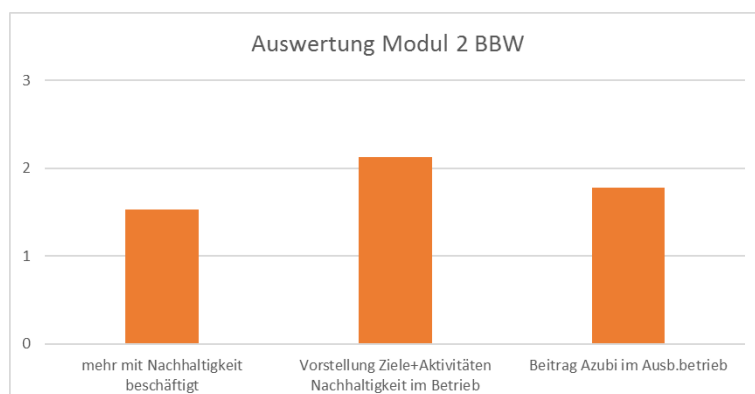


Abb. 9: Auswertung des zweiten Qualifizierungsmoduls für Auszubildende beim BBW. Befragt wurden 25 Personen.

Die Angaben der befragten Personen, ob sie sich seit dem ersten Modul mehr mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt hätten, liegen zwischen 1 (trifft eher nicht zu) und 2 (trifft eher zu). Etwas höher ist das Ergebnis zur Frage, ob die Teilnehmenden als Auszubildende einen (wichtigen) Beitrag in ihrem Ausbildungsbetrieb leisten könnten (Ergebnis: 1,78). Mit 2,13 gaben die Befragten an, eine Vorstellung davon zu haben, welche Ziele und Aktivitäten ein Verantwortlicher/eine Verantwortliche für Nachhaltigkeit im Betrieb verfolgt.

Modul 3 beim BBW

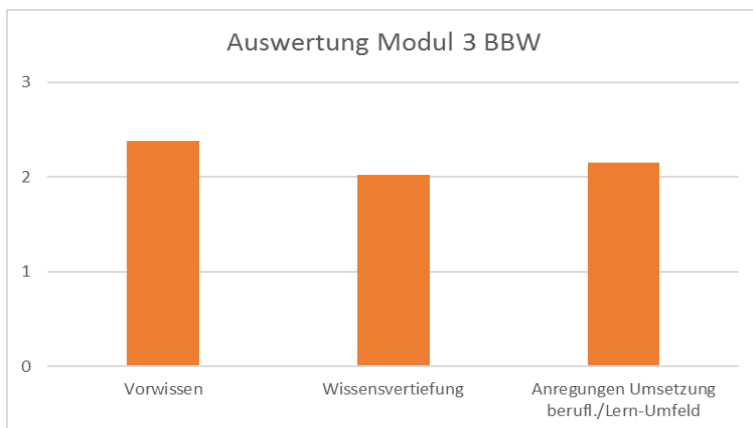


Abb. 10: Auswertung des dritten Qualifizierungsmoduls für Auszubildende beim BBW.

Befragt wurden 43 Personen.
 0 = trifft nicht zu, 1 = trifft eher nicht zu,
 2 = trifft eher zu, 3 = trifft zu

Mit 2,38 gaben die befragten Personen an, dass sie sich im Vorfeld der Veranstaltung mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt hätten. Mit 2,02 gaben sie an, dass ihr Wissen durch das Seminar vertieft wurde und mit 2,15, dass sie Ideen und Anregungen zur Umsetzung nachhaltiger Entwicklung in ihrem beruflichen bzw. Lern-Umfeld mitnehmen.

Modul 1 bei Provalidis

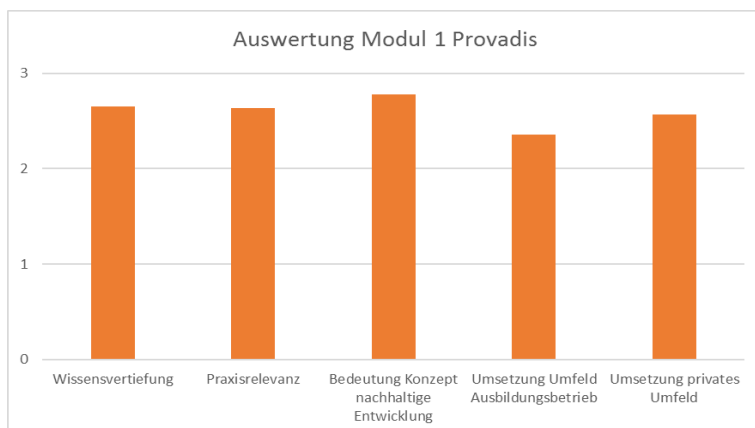


Abb. 11: Auswertung des ersten Qualifizierungsmoduls für Auszubildende bei Provalidis. Befragt wurden 50 Personen.

0 = trifft nicht zu, 1 = trifft eher nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft zu

Die befragten Personen gaben an, dass ihr Wissen zum Thema Nachhaltigkeit durch das Qualifizierungsmodul vertieft wurde (2,65) und dass sowohl die Praxisrelevanz (2,63) als auch die Bedeutung des Konzepts zur nachhaltigen Entwicklung (2,78) deutlich geworden ist. Ebenso zeichnet sich in den Umfragebögen ab, dass die Teilnehmenden Möglichkeiten zur Umsetzung nachhaltiger Entwicklung sowohl in ihrem Ausbildungsbetrieb (2,36) als auch im privaten Umfeld (2,57) identifiziert haben.

Modul 2 bei Proবাদis

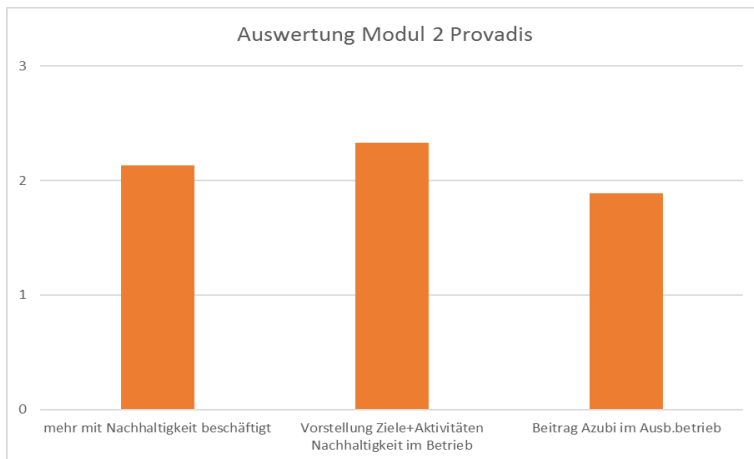


Abb. 12: Auswertung des zweiten Qualifizierungsmoduls für Auszubildende bei Proবাদis. Befragt wurden 34 Personen. 0 = trifft nicht zu, 1 = trifft eher nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft zu

Die Angaben der befragten Personen, ob sie sich seit dem ersten Modul mehr mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt hätten, liegen bei 2,13. Mit 2,33 gaben die Befragten an, eine Vorstellung davon zu haben, welche Ziele und Aktivitäten ein Verantwortlicher/eine Verantwortliche für Nachhaltigkeit im Betrieb verfolgt. Etwas niedriger ist das Ergebnis zur Frage, ob die Teilnehmenden als Auszubildende einen (wichtigen) Beitrag in ihrem Ausbildungsbetrieb leisten könnten (Ergebnis: 1,89).

Modul 3 bei Proবাদis

Hier liegen noch keine Auswertungen vor, da das Modul noch nicht abgeschlossen ist.

7. Transfer

Transferstrategie

Es wurde angestrebt, die erarbeiteten Produkte soweit möglich bereits im Modellversuchszeitraum zu transferieren bzw. diesen Transfer einzuleiten. Dies ist auch weitgehend gelungen.

Lt. Modellversuchsantrag war im Einzelnen vorgesehen:

- Die Qualifizierungskonzepte für Lehr-/Ausbildungspersonen und Auszubildende sowie das Konzept zur nachhaltigen Entwicklung der Lernorte in der dualen Berufsbildung werden organisationsspezifisch in den beiden Verbundausbildungsträgern verstetigt.
- Alle Produkte werden davon abgesehen regional und/oder bundesweit verbreitet und verankert. Dabei kann auf die bestehenden Vernetzungsstrukturen der Verbundausbildungsträger mit Unternehmen, Kammern, berufsbildenden Schulen, Branchenverbänden und politischen Einrichtungen in ihrer jeweiligen Region sowie auf die bestehenden bundesweiten Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen zurückgegriffen werden.

Transferaktivitäten erfolgten und erfolgen¹⁶ auf allen von KASTRUP/KUHLMEIER/REICHWEIN¹⁷ vorgeschlagenen Handlungsfeldern:

- temporaler Transfer (Verstetigung der Ergebnisse in der eigenen Institution);
- regionaler Transfer (Verbreitung der Ergebnisse in ähnlichen Institutionen anderer Regionen);
- vertikaler Transfer (regelmäßige Implementierung der Ergebnisse in übergeordnete Strukturen) und
- lateraler Transfer (Übertragung der Ergebnisse in andere Aktionsfelder).

Der Schwerpunkt lag und liegt in den drei erstgenannten Handlungsfeldern.

7.1 Temporaler Transfer

Transferziel

- Die Qualifizierungskonzepte für Lehr-/Ausbildungspersonen und Auszubildende sowie das Konzept zur nachhaltigen Entwicklung der Lernorte in der dualen Berufsbildung werden organisationsspezifisch in den beiden Verbundausbildungsträgern verstetigt.

Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V.

Das BBW hat sich in der Projektlaufzeit nachweislich in wesentlichen Bereichen in Richtung eines nachhaltigen Lernorts der beruflichen Bildung weiterentwickelt. Diese Orientierung wird bei behalten und ausgebaut. Angebote zur Qualifizierung von Lehr- und Ausbildungskräften (entspricht weitgehend dem in ANLIN entwickelten und erprobten dreistufigen Konzept mit mindestens 20 Unterrichtsstunden) sowie von Auszubildenden finden sich deutlich sichtbar im aktuellen BBW-Bildungsprogramm 2019/2020¹⁸ (S. 13). Die Auszubildendenqualifizierung wird zukünftig mindestens 20 Unterrichtsstunden umfassen. Das Modul 1 wird leicht angepasst, bleibt aber zeitlich stabil; die Module 2 und 3 werden nur noch mit ausgewählten, wirklich interessierten Auszubildenden durchgeführt. Beide Angebote werden auch Unternehmen außerhalb der bestehenden Verbundausbildung unter-

¹⁶ Transferaktivitäten konnten im Förderzeitraum zwar eingeleitet, allerdings bei Weitem nicht abgeschlossen werden. Dies betrifft insbesondere die Aktivitäten auf lateraler Ebene. Diese werden von den Projektpartnern nach Abschluss des Modellversuchs fortgeführt.

¹⁷ KASTRUP, J. / KUHLMEIER, W. / REICHWEIN, W.: Der Transfer der Ergebnisse des Förderschwerpunkts „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ (BBNE): Erfahrungen, Modelle und Empfehlungen. In: KUHLMEIER, W.; MOHORIC, A.; VOLLMER, T. (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bielefeld 2014, S. 171-181; hier S. 174.

¹⁸ Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. (Hrsg.); 2019: Bildung ist Programm und Wissen macht den Unterschied. Bildungsprogramm 2019/2010. Wittenberg.

breitet. Die 5-Minuten-Gespräche werden verstetigt. Darüber hinaus wird in den Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung ein Zusatzmodul „Nachhaltigkeit in der Ausbildung“ mit vier Unterrichtsstunden angeboten (vgl. ebd., S. 21).

Für den temporalen Transfer wurden im BBW in erster Linie folgende Transferwege genutzt:

- Organisationsentwicklungsprozesse (inkl. Integration in Q3SQ);
- Abstimmungen mit Partnerunternehmen im Ausbildungsverbund;
- Bildungsprogrammentwicklung;
- Dienstbesprechungen;
- Projektarbeiten von Auszubildenden;
- Verbesserungsvorschlagswesen;
- Tag der offenen Tür im BBW am 15.09.2018 sowie
- Transfertagung „Ausbildung & Nachhaltigkeit“ am 28.01.2019 (siehe Kap. 3.5).

Provdadis Partner für Bildung und Beratung GmbH

Auch die Provdadis hat sich in der Projektlaufzeit nachweislich in wesentlichen Bereichen in Richtung eines nachhaltigen Lernorts der beruflichen Bildung weiterentwickelt. Dies wird beibehalten und zukünftig weiter ausgebaut.

Angebote zur Qualifizierung von Lehr- und Ausbildungskräften (zwei eintägige Module „CSR in der Berufsausbildung“) sowie zur Qualifizierung von Auszubildenden (zwei eintägige Module „CSR für Auszubildende“) sind Bestandteil des Provdadis-Dienstleistungsangebots für Unternehmen.¹⁹ Da die Provdadis aus Kapazitätsgründen diese Kurse nicht ausschließlich selbst durchführen kann, werden dafür externe Dienstleister mit dieser Aufgabe betraut. Mit einer Qualifizierung externer Trainer/-innen ist bereits begonnen worden. Davon abgesehen hat es bei der Provdadis einen Transfer vom Bereich Ausbildung in den Bereich Weiterbildung gegeben: In einem zweijährigen Trainee-Programm für Hochschulabsolventinnen und -absolventen, das die Provdadis für eines ihrer Partnerunternehmen durchführt, findet sich ab 2019 ein Wahlmodul „Nachhaltigkeit im Unternehmen“.

Für den temporalen Transfer wurden bei Provdadis in erster Linie folgende Transferwege genutzt:

- Organisationsentwicklungsprozesse (inkl. Integration in Q3SQ);
- Abstimmungen mit Partnerunternehmen im Ausbildungsverbund und mit der Muttergesellschaft;
- Bildungsprogrammentwicklung;
- Dienstbesprechungen.

Das im Anschlussprojekt (FKZ 21BBNE1804) entwickelte E-learning (es wird ein separater Abschlussbericht vorgelegt, der auf diesen hier verweist), soll zur weiteren Sensibilisierung im eigenen Haus sowie ggf. auch extern verwendet werden.

7.2 Regionaler Transfer

Transferziele

- Ein Konzept zur Verbreitung der Modellversuchsergebnisse wurde in mindestens zwei weiteren Ausbildungsverbänden vorgestellt. Die im Modellversuch erarbeiteten Produkte werden ähnlichen Institutionen in anderen Regionen bekannt gemacht.

Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V.

Das BBW hat das ANLIN-Konzept drei vergleichbaren Bildungsdienstleistern vorgestellt, mit denen das BBW partnerschaftlich in Kontakt steht und die keine wirtschaftliche Konkurrenz bilden:

- Internationaler Bund (IB) am Standort Lutherstadt Wittenberg,
- Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (WZGE) sowie

¹⁹ Vgl. <https://www.provdadis.de/ausbildung/fuer-unternehmen/>

- Ausbildungsverbund Olefinpartner gGmbH (AVO) in Schkopau, ein Ausbildungsverbundträger, dessen Angebote den Raum südlich von Halle abdecken, während das BBW den Osten Sachsen-Anhalts bedient.

Der IB konnte sich eine Übernahme des Konzepts oder auch von Teilen davon nicht vorstellen, da sich die Ausbildungsstruktur und Zielgruppen deutlich unterscheiden. Auch beim WZGE kam es zu keiner Vereinbarung. Demgegenüber übernimmt der AVO die Konzepte aus dem Modellversuch und verstetigt diese im eigenen Ausbildungsverbund. Dazu wurden bereits 2018 zwei Ausbilder/-innen zur Teilnahme an Qualifizierungsveranstaltungen für Lehr- und Ausbildungskräfte zum BBW entsandt, und vom 21.-24.01.2019 führten Mitarbeiterinnen des QFC beim AVO eine Workshopwoche für Auszubildende zum Thema „Nachhaltige Entwicklung, SDGs & CSR“ durch. Das Konzept war an die Module 1 und 2 der Azubi-Qualifizierung angelehnt. 64 Auszubildende nahmen daran teil.

Für den regionalen Transfer wurden im BBW in erster Linie folgende Transferwege genutzt:

- direkte Absprachen auf Geschäftsführungsebene;
- Kommunikation und Abstimmungen mit Partnerunternehmen im Ausbildungsverbund;
- Einbindung regionaler Unternehmen in das Qualifizierungsmodul 1 der Auszubildenden;
- Netzwerkarbeit im Regionalbeirat Nordost;
- Tag der offenen Tür im BBW am 15.09.2018;
- Transfertagung „Ausbildung & Nachhaltigkeit“ am 28.01.2019 (siehe Kap. 3.5);
- Publikationen in regionalen Medien (vgl. Kap. 10.3);
- Beteiligung an Messen u. ä. (vgl. Kap. 10.5);
- aktive Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Kap. 3.5);
- Freisprechungen von Auszubildenden;
- aktive Mitwirkung an / Präsentationen in regionalen Veranstaltungen von Ministerien, Behörden, Kammern, Gewerkschaften und Verbänden (vgl. Kap. 3.6.1 und 10.4);
- Q3SQ-Netzwerktreffen am 18.09.2018 in Wittenberg sowie
- Homepage / Internetpräsenz.

Provdadis Partner für Bildung und Beratung GmbH

Wie bereits erwähnt hat die Provdadis Angebote zur Qualifizierung von Lehr- und Ausbildungskräften (zwei eintägige Module „CSR in der Berufsausbildung“) sowie zur Qualifizierung von Auszubildenden (zwei eintägige Module „CSR für Auszubildende“) in ihr Dienstleistungsangebot für Unternehmen integriert. Zudem wurde das Thema „Nachhaltigkeit im Unternehmen“ in ein zweijähriges Trainee-Programm für Hochschulabsolventinnen und -absolventen integriert.

Für den regionalen Transfer wurden von Provdadis in erster Linie folgende Transferwege genutzt:

- Kommunikation und Abstimmungen mit Partnerunternehmen im Ausbildungsverbund und mit der Muttergesellschaft;
- Netzwerkarbeit im Regionalbeirat Frankfurt/Main;
- Transfertagung „Mit Qualifizierung zum nachhaltigen Unternehmen“ am 02.11.2017 in Wiesbaden (siehe Kap. 3.5);
- Publikationen in regionalen Medien (vgl. Kap. 10.3);
- Beteiligung an Messen u. ä. (vgl. Kap. 10.5);
- aktive Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Kap. 3.5);
- aktive Mitwirkung an / Präsentationen in regionalen Veranstaltungen von Ministerien, Behörden, Kammern, Gewerkschaften und Verbänden (vgl. Kap. 3.6.1 und 10.4) sowie
- Homepage / Internetpräsenz.
- Am 21.05.2019 konnte ANLIN auf der Ausbildertagung des Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz vorgestellt werden, wodurch ein Transfer in ein weiteres Bundesland angestoßen wurde. Das Interesse am Konzept war groß.
- Ebenso konnte am 10.07.2019 ein Gespräch mit dem Arbeitgeberverband Baden-Württemberg geführt werden, um ANLIN zu platzieren. Hiermit ist ein viertes Bundesland erreicht worden. Bei-

de Termine (AGV RLP und AGV BaWü) tragen auch bei zum Ziel von Kapitel 7.3, da hier mit Machtpromotoren innerhalb der Branche gesprochen wurde.

7.3 Vertikaler Transfer

Transferziele

- Eine mit relevanten Machtpromotoren abgestimmte „Empfehlung zur systematischen Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ (Arbeitstitel) liegt vor.
- Das in ANLIN entwickelte und erprobte (Organisationsentwicklungs- und Qualifizierungs-) Konzept wird unter Nutzung der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ strukturell in der dualen Berufsbildung verankert.

Der Transfer in die Branche erfolgt über die Sozialpartner der chemischen Industrie und deren Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³. Die Sozial-/Allianzpartner haben den Modellversuch von vornherein begleitet, sodass ANLIN von Beginn an als ein Beitrag zu Chemie³ verstanden wurde. Es ist beabsichtigt, das in ANLIN erarbeitete und erprobte Konzept als Leitfaden im Namen von Chemie³ zu publizieren und in den Mitgliedsunternehmen der Branche aktiv zu verbreiten; dazu liegt ein erster Gliederungsentwurf vor, der bereits in der sogenannten Sherpa-Runde von Chemie³ sowie im Regionalbeirat Frankfurt/ Main und im Gesamtbeirat wohlwollend aufgenommen wurde. Am 21.03.2019 fand eine Präsentation im BAVC-Bildungsausschuss statt, dessen Votum gebraucht wird, um den Transfer wie vorgesehen auch tatsächlich umsetzen zu können. Dies gilt auch für eine Branchenempfehlung bzw. ein Positionspapier zur systematischen Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung. Daraus folgt, dass die Fertigstellung des Leitfadens sowie die Formulierung der Empfehlung / eines Positionspapiers und die entsprechende Beschlussfassung erst nach Ende des Förderzeitraums erfolgen werden.

Für den vertikalen Transfer wurden und werden in erster Linie folgende Transferwege genutzt:

- Einbindung der Sozial- bzw. Allianzpartner bereits im Vorfeld der Erstellung des Modellversuchsantrags;
- kontinuierliche Kommunikation und Abstimmung mit den Sozial- bzw. Allianzpartnern im Gesamtbeirat sowie im Regionalbeirat Frankfurt/Main;
- Einbindung der Sozial- bzw. Allianzpartner in die drei Transfertagungen (siehe Kap. 3.5);
- Publikationen in regionalen und überregionalen Medien (vgl. Kap. 10.3);
- aktive Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Kap. 3.5);
- aktive Mitwirkung an / Präsentationen in einschlägigen regionalen Veranstaltungen, insbesondere der Sozial- bzw. Allianzpartner (vgl. Kap. 3.6.1 und 10.4) sowie
- Homepage / Internetpräsenz der Sozialpartner und der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ sowie begleitende Aktivitäten zur Verbreitung der Modellversuchsergebnisse im Rahmen von Chemie³.²⁰

7.4 Lateraler Transfer

Transferziel

- Das Konzept sowie Zwischenergebnisse und Ergebnisse des Modellversuchs werden projektbegleitend kommuniziert und verbreitet.

Um den in ANLIN verfolgten konzeptionellen Ansatz sowie die im Modellversuch erarbeiteten (Zwischen-) Ergebnisse der Berufsbildungspraxis, -forschung und -administration zugänglich zu machen, wurden folgende Transferwege genutzt:

²⁰ Dies ist mit den Sozialpartnern vorbesprochen, eine definitive Entscheidung darüber lag bis zur Fertigstellung dieses Abschlussberichts allerdings noch nicht vor.

- Kommunikation und Abstimmungen mit den Sozialpartnern der chemischen Industrie;
- aktive Beteiligung an den von BMBF/BIBB organisierten Modellversuchsveranstaltungen;
- Publikationen in überregionalen Medien (vgl. Kap. 10.3);
- aktive Mitwirkung an / Präsentationen in relevanten Veranstaltungen von Ministerien, Behörden, Kammern, Gewerkschaften und Verbänden (vgl. Kap. 3.5, 3.6.1 und 10.4) sowie
- Homepage / Internetpräsenz der Projektpartner und des BIBB.

8. Fortschreibung des Verwertungsplans

8.1 Wirtschaftliche Erfolgsaussichten

Die dauerhafte Fortführung der Qualifizierung von Lehr- und Ausbildungskräften sowie von Auszubildenden hängt in hohem Maße von der Akzeptanz und der Nachfrage der Partnerunternehmen ab. Derzeit unterbreiten beide Bildungsträger entsprechende Angebote in ihrem Bildungsprogramm; inwieweit sich diese realisieren lassen, hängt davon ab, ob und in welchem Maße diese Angebote nachgefragt werden.

Damit zusammen hängt auch ein weiterer wichtiger Aspekt: die Kapazität. Sowohl im BBW als auch bei Provadis sind die hauptberuflichen Ausbildungskräfte ausgelastet; Spielräume für zusätzliche Aktivitäten – dazu gehört auch die Qualifizierung und Betreuung von Auszubildenden im Bereich BBNE – sind nicht bzw. kaum gegeben. Aus diesem Grunde beauftragt Provadis externe Dienstleister mit dieser Aufgabe; im BBW werden Abstriche im Umfang der betreuten BBNE-Projekte von Auszubildenden vorgenommen. Ob es sich dabei lediglich um vorübergehende oder um dauerhafte Lösungen handelt, hängt wiederum von der Nachfrage und spezifischen Anforderungen der interessierten Unternehmen ab.

Inwieweit eine Nachfrage von Unternehmensseite gegeben ist bzw. ob es dazu in nennenswertem Umfang kommt, hängt auch davon ab, ob es gelingt, den ANLIN-Ansatz über die Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ tatsächlich zu verbreiten und darüber Unternehmen zu gewinnen. Dazu können derzeit keine verbindlichen Aussagen gemacht werden. Die Gespräche mit den Arbeitgeberverbänden in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz verliefen sehr positiv, ob die Verbände aber auch ihre Mitgliedsunternehmen erreichen, kann derzeit nicht mit Klarheit gesagt werden.

Ziel der Projektaufstockung (FKZ 21BBNE1804) war es gerade auf die wirtschaftliche Anschlussfähigkeit des Projekts hinzuarbeiten. Durch die Schulung weiterer Trainer*innen im AP2 kann diese Anschlussfähigkeit nun gewährleistet werden. Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH ist nun auch nach Abschluss des Projekts in der Lage auf Kundenanfragen zu reagieren und Qualifizierungsmodule zur Nachhaltigkeit anzubieten. Dies wäre aufgrund enger Personalkapazitäten derzeit ansonsten nicht möglich gewesen.

Das E-Learning verspricht neben dem breiten Transfer wirtschaftliche Anschlussfähigkeit. Zunächst wird es jedoch intern erprobt werden.

8.2 Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten

Eine Zusammenarbeit und Weiterentwicklung sowie konstante Anpassung des Konzepts ist für Provadis insbesondere mit dem Unternehmen Lust auf besser Leben geplant. Hierüber können auch weiterhin neue Impulse aufgenommen werden und neue Netzwerke erschlossen werden.

Die anderen Verbundpartner können hierzu keine konkrete Aussage treffen.

8.3 Anschlussfähigkeit

(Wissenschaftliche) Anschlussfähigkeit ergibt sich zu folgenden Diskussionssträngen:

- nachhaltige Lernorte in der beruflichen Bildung und Lernortkooperation;
- berufliche Aus- und Weiterbildung und Organisationslernen;
- Qualität und Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung;
- Kompetenzanforderungen an das Personal der beruflichen Bildung;
- dialog- bzw. partizipationsorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement.

8.4 Schutzrechte

Keine.

9. Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit

9.1 Lessons learned

Verbundausbildungsträger sind Dienstleistungsunternehmen

Verbundausbildungsträger, wie Provalid und das BBW, sind privatwirtschaftlich tätige Einrichtungen. Auf vertraglicher Basis übernehmen sie im Auftrag ihrer Partnerunternehmen und zu vereinbarten Konditionen Teile der praktischen Ausbildung. Wird von den vereinbarten Konditionen abgewichen, müssen die Partnerunternehmen informiert und es muss deren Zustimmung eingeholt werden. Sind Unternehmen nicht bereit, für die zusätzliche Dienstleistung zu zahlen, können die Verbundausbildungsträger diese nicht umsetzen.

Kundenorientierte Konzeption der Qualifizierungsmodule erforderlich

Die Qualifizierungen sowohl für Lehr- und Ausbildungskräfte als auch für Auszubildende müssen so konzipiert werden, dass sie auf die betriebliche Situation des jeweiligen Unternehmens vorbereiten und spezifische Interessen und Gegebenheiten (z.B. gewünschte / nicht-gewünschte Handlungsfelder und Aktivitäten, die Auswahl geeigneter Unternehmensbereiche, die spezifische Unternehmenskultur und -philosophie, zeitliche Rahmenbedingungen) berücksichtigen. Dies gilt weniger für das jeweils erste Qualifizierungsmodul, in hohem Maße jedoch für die zweiten Bausteine.

Enge Kooperation der relevanten Akteure notwendig

Nachhaltigkeit ist ein klassisches Querschnittsthema. Es gibt in Unternehmen nicht nur den einen Machtpromotor. Vielmehr finden im Unternehmensalltag zu diesem Thema permanent zahlreiche Abstimmungsprozesse zwischen verschiedenen Abteilungen und Akteuren statt. Sollen Auszubildende eine aktive Rolle in der betrieblichen Nachhaltigkeit spielen, dann muss Ausbildung sich in dieses Akteursnetzwerk aktiv einbringen und eng mit den relevanten betrieblichen Akteuren kooperieren.

Potenzial der Beschäftigten (inkl. Auszubildende) für Nachhaltigkeit in Unternehmen wird kaum wahrgenommen

Obwohl in Standards zum Nachhaltigkeitsmanagement vielfach empfohlen, ist ein strategischer Dialog mit den Beschäftigten in der betrieblichen Praxis nur selten anzutreffen. Folge: Das in den Beschäftigten liegende Potential wird nicht genutzt. Wichtig ist es deshalb, die relevanten betrieblichen Akteure für diesen Ansatz zu überzeugen. Dies erfolgt am besten über gelungene Praxisbeispiele, die im Modellversuch allerdings zu einem relativ späten Zeitpunkt vorgelegt werden konnten.

Einbindung in Brancheninitiativen o.ä. ist zu empfehlen

In ANLIN wurden die Sozialpartner – gleichzeitig auch Allianzpartner der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ - von vornherein in den Modellversuch einbezogen. Im Modellversuchszeitraum wurde diese Zusammenarbeit stetig intensiviert. Dadurch konnten die Chancen einer Verbreitung der Modellversuchsergebnisse in der Branche erheblich verbessert werden.

9.2 Desiderate

Wie können externe Anreize für eine nachhaltige Lernortgestaltung geschaffen werden?

Es gibt derzeit keine Anreize dafür, dass sich Lernorte der beruflichen Bildung ganzheitlich zu nachhaltigen Lernorten transformieren – weder in den gängigen Nachhaltigkeitsstandards noch im Berufsbildungsgesetz oder in den Ausbildungsordnungen. Die nachhaltige Gestaltung von Lernorten – und damit auch die Reichweite entsprechender Aktivitäten – bleibt damit der Einsicht und dem En-

gagement interessierter Akteure überlassen. Ein Transfer vom Projekt zur Struktur erscheint unter diesen Bedingungen unwahrscheinlich. Wohl wissend, dass eine explizite Aufnahme von BBNE in den Ausbildungsordnungen allein eine Umsetzung garantiert, so stellt das Fehlen einer entsprechenden Standard-Berufsbildposition sowie einer berufsspezifischen Konkretisierung nachhaltigkeitsrelevanter Kompetenzen – so die Erfahrung in ANLIN – eine auf Dauer kaum zu überwindende Hürde dar.

Wie können die Bedingungen für einen systematischen Transfer verbessert werden?

Die dreijährige Projektförderung erscheint zu kurz, um die Modellversuchsergebnisse systematisch zu verbreiten und strukturell zu verankern. In ANLIN hat sich gezeigt, dass die zu entwickelnden Produkte zwar nach etwa drei Jahren vorlagen, deren Verbreitung und strukturelle Verankerung ist in dieser Zeit jedoch nicht mehr möglich und muss (und wird) außerhalb des Förderzeitraums geleistet werden. Überlegenswert wäre es, wenn zumindest die Modellversuche mit hohem Transferpotential nach dreijähriger Projektlaufzeit für den Transfer Gelegenheit für eine Verlängerung der Förderung bekommen könnten.

Wie lässt sich der schulische Partner zukünftig besser in BBNE-Vorhaben integrieren?

Im Förderzeitraum lag der Fokus eindeutig auf dem betrieblichen Teil der beruflichen Bildung. Berufsbildende Schulen konnten zwar auf freiwilliger Basis mitwirken, eine Förderung haben sie dafür jedoch nicht erhalten. Diese Situation erscheint auf Dauer kontraproduktiv, zumal berufsbildende Schulen insbesondere für KMU einen nicht zu unterschätzenden Innovationsträger darstellen.

10. Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen

10.1 Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer

Modellversuchsergebnisse werden interessierten Personen wie folgt zugänglich gemacht:

- Internetseiten der vier Durchführungsträger (www.bbw-wittenberg.de, www.provadis.de, www.nachhaltige-berufsbildung.com, www.qfc.de);
- Internetseite der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ (<https://www.chemiehoch3.de>);
- Nachhaltigkeitsseite des Bundesinstituts für Berufsbildung (www.bibb.de/de/85132.php).

10.2 Wissenschaftliche Fachpublikationen

- Massa, F.; Rettel, M.; Schröder, M.; Vater, C: ANLIN: Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie. In: Mertineit 2017, S. 92-102.
- Mertineit, K.-D. (Hrsg.); 2017: Berufsbildungseinrichtungen nachhaltig gestalten. Berufsbildungswissenschaftliche Schriften der Leuphana Universität Lüneburg, Bd. 17. Online: http://bwp-schriften.univera.de/band_17_17.htm
- Mertineit, K.-D.; 2017: Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung. In: Mertineit 2017, S. 1-17.
- Mertineit, K.-D.; 2019: Entwicklung nachhaltiger Lernorte. In: Vollmer, T.; Jaschke, S.; Hartmann, M.; Mahrin, B.; Neustock, U. (Hrsg.): Gewerblich-technische Berufsbildung und Digitalisierung. Praxiszugänge – Unterricht und Beruflichkeit. Bielefeld, S. 193-212.

10.3 Publikationen für die Praxis

Regional: Frankfurt/Main

- o.V.; 2016: Jetzt wird's konkret: Auf dem Weg zum nachhaltigen Lernort. Erschienen am 28.09.2016 in: HessenChemie Blog [<https://hessenchemie-blog.de/nachhaltigkeit/jetzt-wirds-konkret-auf-dem-weg-zum-nachhaltigen-lernort/>]
- o.V.; 2016: ANLIN: CSR und Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung verankern. Erschienen am 07.12.2016 in: Sanofi Homepage [<https://www.sanofi.it/l/de/de/layout.jsp?cnt=BB0DFFF9-1591-4659-A63C-500AB494BD1F>]
- o.V., 2016: Nachhaltigkeit im Ausbildungsbetrieb. In: Pluspunkte. Der Newsletter der HesseChemie Nr. 4 / 2016, S. 2
- Marx, Y.; 2017: „Früh übt sich! Für Nachhaltigkeit schon in der Ausbildung sorgen“. In: Direkt, Mitarbeiterzeitung von Clariant, Ausgabe Januar 2017
- o. V.; 2017: Berufliche Bildung als Treiber für Nachhaltigkeit – Erfahrungsaustausch am 2. November 2017 in Wiesbaden. Erschienen am 12.10.2017 in: HessenChemie Blog [<https://hessenchemie-blog.de/nachhaltigkeit/berufliche-bildung-als-treiber-fuer-nachhaltigkeit-erfahrungsaustausch-am-2-november-2017-in-wiesbaden/>]
- o. V.; 2017: Mit Qualifizierung zum nachhaltigen Unternehmen. Erschienen am 02.11.2017 in: Pressemitteilung Infraserv [<https://www.industriepark-hoechst.com/de/stp/menue/presse-aktuelles/news/2017/11/02/mit-qualifizierung-zum-nachhaltigen-unternehmen.html>]
- o.V.; 2017: Nachhaltigkeit schon in der Ausbildung. Erschienen am xx.12.2017 in: Lebenslanges Lernen, Hessen Extrablatt, S.11

- Romahn, I; 2017: Projekt ANLIN ist Vorbild für Nachhaltigkeit. Erschienen am 04.12.2017 in: frankfurt-live.com (Online-Gesellschaftsmagazin) [<http://www.frankfurt-live.com/projekt-anlin-ist-vorbild-f-uuml-r-nachhaltigkeit-100337.html>]
- Rudolf, K.; Schröder, M.; 2017: Provadis: nachhaltiger Lernort. Ein Beitrag im HessenChemie-Blog. [<https://www.lebenslangeslernen.net/11061-provadis-nachhaltiger-lernort.html>]
- Schubert, D.; 2017: Bildung für nachhaltige Entwicklung – Ein Beispiel aus der Chemie-Branche. Ein Beitrag im HessenChemie-Blog. [<https://hessenchemie-blog.de/nachhaltigkeit/bildung-fuer-nachhaltige-entwicklung-ein-beispiel-aus-der-chemie-branche/>]
- Grauer, T., Schröder, M.; 2018: Mitarbeiter mitnehmen. In: IHK Wirtschaftsforum. Unternehmermagazin für die Region Frankfurt-Rhein-Main, Nr. 3/2018, S.26
- o.V.; 2018: Früh übt sich! Für Nachhaltigkeit schon in der Ausbildung sorgen. In: Standort Gesundheit (Sanofi-Zeitschrift – Aktuelles aus Politik und Wirtschaft) Nr. 1/2018, S. 22
- o. V.; 2018: Frühzeitig Handeln und Gestalten. Erschienen am 05.02.2018 in: HessenChemie Blog [<https://hessenchemie-blog.de/nachhaltigkeit/chemie%20b3-strategie-2018-2022/>]
- o. V.; 2018: Virtuelles Wasser begreifen. Erschienen am 07.03.2018 in: Pressemitteilung Infraseriv [https://www.infraseriv.com/de/aktuelles/pressemeldungen/pressemeldung.html?nach_id=17648&lang=de]
- o. V.; 2018: Eröffnung der Sonderausstellung „Virtuelles Wasser“ im EXPERIMINTA Science Center. Erschienen am 08.03.2018 in: HessenChemie Blog [<https://hessenchemie-blog.de/hessenchemie/unsichtbares-wasser/>]
- o. V.; 2018: Unsichtbares Wasser: Sonderausstellung zeigt Verbrauch. Erschienen am 28.03.2018 in: Metropolnews - Das unabhängige Nachrichtenmagazin für Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Hessen [<http://www.metropolnews.info/mp318847/frankfurt-eroeffnung-der-sonderausstellung-virtuelles-wasser-im-experiminta-science-center>]
- o. V.; 2018: Vom Azubi zum Nachhaltigkeitsexperten. In: ZOOM (Mitarbeiterzeitschrift der Sanofi), Nr. 2/ 2018, S. 26
- o. V.; 2018: So geht Nachhaltigkeit: ANLIN Projekt gewinnt VCI Preis. Erschienen am 31.08.2018 in: Pressemitteilung Infraseriv [<https://www.industriepark-hoechst.com/de/stp/menue/presse-aktuelles/news/2018/08/31/so-geht-nachhaltigkeit-anlin-projekt-gewinnt-vci-preis.html>]
- o. V.; 2018: VCI zeichnet ANLIN-Projekt mit Nachhaltigkeitspreis aus. Erschienen am 02.09.2018 auf: process.de [<https://www.process.vogel.de/vci-zeichnet-anlin-projekt-mit-nachhaltigkeitspreis-aus-a-749615/>]
- o. V.; 2018: Vom Azubi zum Nachhaltigkeitsexperten. Erschienen am 24.09.2018 in: Sanofi Homepage [<https://www.sanofi.it/l/de/de/layout.jsp?cnt=BB0DFFF9-1591-4659-A63C-500AB494BD1F>]

Regional: Lutherstadt Wittenberg

- o.V.; 2017: Nachhaltig Lernen. In: Kompakt, das Mitgliedermagazin der IG BCE, Ausgabe Januar 2017, S. 28 (Vor Ort Hessen-Thüringen) in der Rubrik Namen & Nachrichten
- o.V.; 2018: AVO-Ausbilder schulen sich in Nachhaltigkeit. Erschienen am 21.03.2018 auf der Homepage der Ausbildungsverbund Olefinpartner gGmbH. [<https://www.avoinfo.de/index.php/aktuelles/110-avo-ausbilder-schulen-sich-in-nachhaltigkeit>]
- o.V.; 2018: Nachhaltig ausbilden, aber wie? In: MITTELDEUTSCHE WIRTSCHAFT. Das Magazin der IHK Halle-Dessau, Nr. 10/2018, S. 27.
- o.V.; 2018: Projekt ANLIN. In: INGO. Das Stadtmagazin der Lutherstadt Wittenberg, Nr. 189, S. 33
- o.V.; 2018: 25. Gründungstag des BBW in Wittenberg. In: Wittenberger Sonntag, 12.09.2018
- o.V.; 2019: Nachhaltig ausbilden, nachhaltig wirtschaften – Modellversuch ANLIN. In: MITTELDEUTSCHE WIRTSCHAFT. Das Magazin der IHK Halle-Dessau, Nr. 1/2019, S. 33f.

- o.V.; 2019: Nachhaltigkeit in der beruflichen Ausbildung. In: Wittenberger Sonntag, 02.03.2019

Überregional

- Massa, F.; Rettel, M.; Schröder, M.; Vater, C.; Mertineit, K.-D.; 2017: Nachhaltigkeit in der Berufsbildung - Erste Erfahrungen mit dem Modellversuch ANLIN. In: Die Berufsbildende Schule 69 (2017), Nr. 7/8, S. 265 – 271.
- o.V.; 2017: Nachhaltigkeitsprojekt von Provadis erhält Auszeichnung. Erschienen am 30.11.2017 in: ProCess (Newsletter Chemie Pharma Verfahrenstechnik) [<https://www.process.vogel.de/nachhaltigkeitsprojekt-von-provadis-erhaelt-auszeichnung-a-667188/>]
- o.V.; 2017: Neues Projekt für Nachhaltigkeit in der Ausbildung: Erschienen am 18.01.2017 in wirAUSBILDER [<https://www.wirausbilder.de/2017/01/neues-projekt-fuer-nachhaltigkeit-in-der-ausbildung/>]
- o. V.; 2017: Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung etablieren – Modellprojekt ANLIN stellt erstes Modul eines Qualifizierungskonzepts vor: Erschienen am 25.01.2017 in foraus.de - Forum für AusbilderInnen [https://www.foraus.de/html/foraus_4981.php]
- o.V.; 2017: Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie. In: ChemieHoch3-Newsletter, Ausgabe März 2017 [<https://www.chemiehoch3.de/de/home/die-initiative/news/ausbildung-foerdert-nachhaltige-lernorte-in-der-industrie.html>]
- o. V.; 2017: Erster Qualifizierungsbaustein zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte in der Industrie abgeschlossen. Erschienen am 30.08.2017 in: foraus.de - Forum für AusbilderInnen [https://www.foraus.de/html/foraus_6121.php]
- Mertineit, K.-D.; 2018: Berufsbildende Schulen nachhaltig gestalten. In: Die berufsbildende Schule 70 (2018), Nr. 4; S. 129 – 133.
- o. V.; 2018: Qualifizierung zum nachhaltigen Unternehmen Erschienen am 05.02.2018 in: foraus.de [https://www.foraus.de/html/foraus_7545.php]
- o. V.; 2018: Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie. In: Chemie³-News [<https://www.chemiehoch3.de/home/die-initiative/news/ausbildung-foerdert-nachhaltige-lernorte-in-der-industrie.html>]
- o.V.; 2018: Chemie³ setzt in Zukunft stärker auf die Mitarbeiter. In: CHEManager (Fach- und Wirtschaftszeitschrift) Nr. 3-4/2018, S. 12.
- o.V.; 2018: Nachhaltigkeit für zwischendurch: 5-Min-Gespräche. Erschienen am 16.07.2018 in: foraus.de - Forum für AusbilderInnen. [https://www.foraus.de/html/foraus_8568.php]
- o.V.; 2018: Quelle der Nachhaltigkeit. Auszubildende an Unternehmensentwicklung beteiligen. Erschienen am 29.08.2018 in: foraus.de - Forum für AusbilderInnen. [https://www.foraus.de/html/foraus_8922.php]
- o. V.; 2018: ANLIN-Projekt gewinnt VCI Preis. Erschienen am 02.09.2018 auf: CHEManager-online.com [<https://www.chemanager-online.com/themen/strategie/anlin-projekt-gewinnt-vci-preis>]
- o.V.; 2018: Commitments des Projekts ANLIN zum Nationalen Aktionsplan BNE. Erschienen am 07.09.2018 auf dem BNE-Portal. [<https://www.bne-portal.de/de/nationaler-aktionsplan/commitments?institution%5B%5D=167>]
- Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.; Institut für nachhaltige Berufsbildung & Management-Services GmbH; Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH; Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (Hrsg.); 2019: Gelebte Nachhaltigkeit im Betrieb. Azubi haben es drauf. Wittenberg, Hannover, Frankfurt, Halle

10.4 Präsentationen und Vorträge

Zur strukturellen Verankerung in der Branche sowie zur Bekanntmachung bei den Sozialpartnern wurde ANLIN auf regional und auf Bundesebene wie folgt präsentiert:

- Marny Schröder: Präsentation und Übersicht über den Stand des Modellversuchs ANLIN im BAVC AK Nachhaltigkeit am 15.02.2017 in Wiesbaden
- Dr. Andreas Ogrinz: Präsentation von ANLIN in der GF-Runde BAVC am 10.05.2017 in Wiesbaden
- Daniel Schubert: Präsentation und Übersicht über den Modellversuch ANLIN im Steuerkreis Bildung (HessenChemie) im September 2017 in Wiesbaden
- Sabine Helling: Vorstellung des Modellversuchs ANLIN im Industrieclub Wittenberg am 21.06.2018 in der Lutherstadt Wittenberg
- Dr. Klaus Dieter Mertineit, Marny Schröder: Präsentation des Modellversuchs ANLIN und Diskussion über dessen strukturelle Verankerung. Chemie³-Sherpa-Runde am 25.10.2018 in Frankfurt am Main
- Freia Polzin; Marny Schröder: „Nachhaltige Lernorte in der Ausbildung – Praxiserfahrungen aus dem Projekt ANLIN“. Präsentation im Rahmen der IG BCE-Ausbildertagung 2018 am 16./17.11.2018 in Bad Münde
- Sabine Helling: Präsentation des Modellversuchs ANLIN in der CAMPUS-Mitgliederversammlung des Evangelische Akademie Sachsen-Anhalt e. V. am 04.12.2018 in der Lutherstadt Wittenberg
- Christin Vater: Präsentation des Modellversuchs ANLIN im Arbeitsmarktgespräch des Jobcenter Dessau-Roßlau, Jobcenter Wittenberg sowie Agentur für Arbeit Dessau-Roßlau-Wittenberg am 06.12.2018
- Christin Vater: ANLIN im regionalen Kontext. Präsentation im Rahmen des Wirtschaftsstammtischs des Gewerbevereins Coswig am 20.12.2018 in Coswig
- Freia Polzin: „Nachhaltiges Handeln – das Projekt ANLIN“. Stand auf der JAV-Konferenz der IG BCE am 25.01.2019 in Kugel-Möllenhorst.
- Marny Schröder: „Nachhaltigkeit in der Ausbildung“. Präsentation im Rahmen des Ausbildertreffens 2019 des Arbeitgeberverbands ChemieNord am 22.02.2019 in Hamburg
- Dr. Klaus Dieter Mertineit, Marny Schröder: Präsentation des Modellversuchs ANLIN und Diskussion über die strukturelle Verankerung von Modellversuchsergebnissen. BAVC-Ausschuss für Berufliche Bildung am 21.03.2019 in Berlin

10.5 Sonstiges

ANLIN wurde auf 15 regionalen Messen und Tagungen vorgestellt:

Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V.

- 24.09.2016: Ausbildungsmesse Lutherstadt Wittenberg, Veranstalter: Der Förderverein "Bildung Schafft Zukunft", Ort: Wittenberg
- 24.11.2016: Ausbildungsmesse, Veranstalter: Sekundarschule und Gymnasium Jessen, Ort: Jessen
- 13.01.2017: Chance, Veranstalter: HALLE MESSE GmbH, Ort: Halle
- 01.04.2017: WittenbergMesse, Veranstalter: NetworkOffice Wittenberg GbR, Ort: Wittenberg
- 06.04.2017: JOBregional 2017, Veranstalter: Arbeitsagentur, Ort: Schkeuditz
- 16.09.2017: Messe für Ausbildung und Beruf in Potsdam-Mittelmark, Veranstalter: Verein für Arbeit und Leben e.V., Ort: Bad Belzig
- 23.09.2017: Ausbildungsmesse Lutherstadt Wittenberg, Veranstalter: Förderverein „Bildung Schafft Zukunft“, Ort: Wittenberg

- 18.02.2018: Tag der Berufe, Veranstalter: Sekundarschule und Gymnasium Jessen, Ort: Jessen
- 12.04.2018: JOBregional 2017, Veranstalter: Arbeitsagentur, Ort: Schkeuditz
- 20.-21.07.2018: Gewerbefest, Veranstalter: Gewerbeverein Coswig, Ort: Coswig
- 23.-24.08.2018: Innotruck, Veranstalter: BBW, Ort: Lutherstadt Wittenberg
- 22.09.2018: Ausbildungsmesse Lutherstadt Wittenberg, Veranstalter: Förderverein "Bildung Schafft Zukunft", Ort: Wittenberg
- 17.01.2019: Ausbildungsmesse, Veranstalter: Sekundarschule und Gymnasium Jessen, Ort: Jessen

Provdadis Partner für Bildung und Beratung GmbH

- 07.03.-29.04.2018: Sonderausstellung „Ich sehe Was(ser), was du nicht siehst – Virtuelles Wasser begreifen“, Veranstalter: Experiminta Frankfurt, Ort: Frankfurt/Main

Überregional

- 07.-08.06.2018: BIBB-Kongress 2018. Für die Zukunft lernen. Veranstalter: BIBB, Ort: Berlin