GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Förderschwerpunkt

„Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbildungspersonal 2020 - 2022“ (BBNE-Transfer)

Abschlussbericht

Projekttitel:	Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie 2
Akronym:	ANLIN²
Laufzeit des Modellversuchs:	01.11.2020 bis 31.01.2023
Berichtszeitraum:	01.11.2020 bis 31.01.2023
Förderkennzeichen:	21BBNE33

Zuwendungsempfänger:

Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH
Industriepark Höchst, Geb. B845
65926 Frankfurt am Main

IHK Nürnberg für Mittelfranken
Hauptmarkt 25/27
90403 Nürnberg

Autor/Autorin:

Marny Schröder
Joachim Raschke

Frankfurt am Main, 14.07.2023

Inhalt

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 5
2. Abstract 6
3. Ergebnisse 7
3.1 Zum Transfer im Sinne von Verbreitung und Verstetigung 7
3.1.1 Ansätze und Methoden der Organisations- und Personalentwicklung 7
3.1.2 Organisationsentwicklung 8
3.1.3 Ergebnis der Organisationsentwicklung 9
3.1.4 Personalentwicklungskonzept 12
3.1.5 Ergebnis des Personalentwicklungskonzeptes 15
3.1.6 Ansätze zum Transfer in weitere Branchen 18
3.1.7 Ansätze zur strukturellen Verankerung 20
3.2 Zur Transferforschung 23
3.3 Ggf. weitere wichtige Ergebnisse und Ereignisse 24
4. Änderungen an der ursprünglichen Zielstellung 24
5. Relevante Ergebnisse Dritter 24
6. Verwertungsplan: 24
6.1 Schutzrechte 24
6.2 Wirtschaftliche Erfolgsaussichten 24
6.3 Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten 25
6.4 Anschlussfähigkeit 25
7. Evaluation 25
7.1. Evaluation der Aktivitäten zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals 25
7.1.1. Vorgehen 25
7.1.2. Ergebnisse 27
8. Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit 31
8.1 Lessons learned 31
9. Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen 31
9.1 Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer 31
9.2 Wissenschaftliche Fachpublikationen 31

9.3 Publikationen für die Praxis 31
9.4 Präsentationen und Vorträge 33
9.5 Sonstiges 33

1. Allgemeine Angaben

1.1. Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger

(inkl. aller Mitarbeitenden)

Name	Vorname	Institution	Zeitanteil in %	Funktion	E-Mail
Schröder	Marny	Provadis	50	Projektleitung	marny.schroeder@provadis.de
Hartmann	Dietmar	Provadis	53	Projektmitarbeit	dietmar.hartmann@provadis.de
Grauer	Teresa	Provadis	27 (bis 02/22)	Projektmitarbeit	teresa.grauer@provadis.de
Schneider	Alexander	Provadis	27 (ab 03/22)	Projektmitarbeit	Alexander.schneider@provadis.de
Raschke	Joachim	IHK Nürnberg für Mittelfranken	25	Projektleitung	joachim.raschke@nuernberg.ihk.de

...

1.2. Beteiligte Personen auf Seiten des BIBB

Name	Vorname	Funktion	Telefon	E-Mail
Melzig	Christian	Programmleitung	0228 107 2543	melzig@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
Berufsbildungszentrum Chemie	Unternehmen/ Bildungseinrichtung	Qualifizierung Mitarbeitende; Organisationsentwicklung
CSL-Behring	Unternehmen	Teilnehmende Qualifizierung
Currenta GmbH & Co. OHG	Unternehmen/ Bildungseinrichtung	Qualifizierung Mitarbeitende; Organisationsentwicklung
Evonik Industries AG	Unternehmen	Qualifizierung Mitarbeitende und Auszubildende; Organisationsentwicklung;
FRC Personalservice	Bildungsanbieter	Qualifizierung Mitarbeitende
Georg-von-Langen-Schule	Berufsbildende Schule	Teilnehmende Qualifizierung
GSK Vaccines GmbH	Unternehmen	Teilnehmende Qualifizierung
INFO GmbH – Institut für Organisationen	Unternehmen	Teilnehmende Qualifizierung
Martin Bauer Group	Unternehmen	Qualifizierung Mitarbeitende
nox NachtExpress	Unternehmen	Qualifizierung Mitarbeitende und Auszubildende
Pharmaserv GmbH	Unternehmen	Teilnehmende Qualifizierung
Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH	Unternehmen/ Bildungseinrichtung	Qualifizierung Mitarbeitende

Rehau AG	Unternehmen	Qualifizierung Mitarbeitende
Roche Diagnostics GmbH	Unternehmen	Qualifizierung Mitarbeitende und Auszubildende; Organisationsentwicklung
Sächsische Bildungsgesellschaft für Umweltschutz und Chemieberufe Dresden mbH	Unternehmen/ Bildungseinrichtung	Qualifizierung Mitarbeitende; Organisationsentwicklung
Siemens Healthcare GmbH	Unternehmen	Teilnehmende Qualifizierung
Symotion GmbH	Unternehmen	Teilnehmende Qualifizierung
Symrise AG	Unternehmen	Qualifizierung Mitarbeitende und Auszubildende;
Tesium GmbH	Unternehmen	Teilnehmende Qualifizierung
UVEX WINTER HOLDING GmbH & Co. KG	Unternehmen	Teilnehmende Qualifizierung
Weleda AG	Unternehmen	Qualifizierung Mitarbeitende und Auszubildende;
ZAUG gGmbH	Unternehmen/ Bildungseinrichtung	Qualifizierung Mitarbeitende

...

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**
Arbeitgeberverbände Chemie: Baden-Württemberg, Bayern, Nord, Rheinland	Verbände	Verbreitung in der Branche
Arbeitgeberverbände Chemie: Hessen, Nordost	Verbände	Verbreitung in der Branche Kursangebote
ARQUA - Referentenarbeitskreis	Prüferseminare / IG BCE	Verbreitung in der Branche; Kursangebot
Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC)	Verband	Beirat; Verbreitung in Branche
Chemie³	Brancheninitiative	Beirat; Verbreitung in Branche
DIHK Bildungs gGmbH	IHK-Dachgesellschaft für die IHK-Weiterbildung	Standardisierung; Transfer und Verbreitung
IG BCE Industriegruppen		Verbreitung in der Branche
IG Metall Halberstadt	Gewerkschaft	Transfer
IHK Ausbilderakademie Bayern	Zertifizierungsstelle	Standardisierung und Verbreitung
IHK Frankfurt am Main	Kammer	Transfer; Kursangebot
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)	Gewerkschaft	Beirat; Verbreitung in Branche; Kursangebote
Lernort Stadion	Bildungsorganisation	Verbreitung
SKZ Kunststoffzentrum	Bildungsträger	Verbreitung, Kursangebot
Verband der Chemischen Industrie (VCI)	Verband	Beirat; Verbreitung in Branche

...

1.5 Ziele des Modellversuchs

Der Modellversuch vorfolgte das Ziel, die im Projekt ANLIN (Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie, 2016-2019) entwickelten und erprobten Konzepte bundesweit zu verbreiten und weiterzuentwickeln. Daraus leiteten sich folgende Unterziele ab:

- Verbreitung und Verstetigung der Konzepte innerhalb der chemisch-pharmazeutischen Industrie, sowie verwandten Branchen und weiteren strategischen Partnern der beruflichen Bildung (regionaler, lateraler, temporaler Transfer)
- Organisationsentwicklung von Bildungseinrichtungen auf der Basis eines mitarbeiter- und lernorientierten Ansatzes, hin zu nachhaltigen Lernorten
- Personalentwicklung von Ausbildungspersonal, insbesondere ausbildenden Fachkräften, so dass diese sich aktiv an der nachhaltigen Entwicklung ihrer jeweiligen Lernorte (u.a. Betriebe, Ausbildungsabteilungen, Bildungseinrichtungen) beteiligen

Darüber hinaus sollte das erworbene Handlungswissen zur nachhaltigen Gestaltung von (in erster Linie betrieblichen) Lernorten der dualen Berufsausbildung aufbereitet und allen Interessierten zur Verfügung gestellt werden, um eigene Vorhaben eigenständig anzustoßen und voranzutreiben.

2. Abstract

Der Fokus der Tätigkeiten im Rahmen des Transferprojekts ANLIN² lag auf der Anwendung der erprobten ANLIN-Konzepte und der Ausweitung und Verstetigung der temporalen, überregionalen, vertikalen sowie lateralen Transferaktivitäten der Modellversuchslaufzeit durch die Verbundpartner Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH und der IHK Nürnberg für Mittelfranken unterstützt von zahlreiche Sozialpartnern, Bildungseinrichtungen, Kammern, Nachhaltigkeitsinitiativen, aber auch Unternehmen. Dabei werden Bildungsstätten der überbetrieblichen Ausbildung in der chemischen Industrie bei ihrer Organisationsentwicklung hin zu nachhaltigen Lernorten unterstützt. Basierend auf den vorhandenen Konzepten werden auch Bildungs- und Qualifizierungsangebote zu BBNE - vorrangig für Ausbildungskräfte - geschaffen, die langfristig in das Portfolio der Projektpartner verankert werden sollen.

3. Ergebnisse

3.1 Zum Transfer im Sinne von Verbreitung und Verstetigung

Im Fokus des Projektes stand, ein modular aufgebautes und formal flexibles Qualifizierungskonzept für betriebliches Ausbildungspersonal zu etablieren, welches innerhalb der chemisch-pharmazeutischen Industrie, den verwandten Branchen und auch darüber hinaus Anwendung finden kann. Der zu Beginn durch Dokumentenrecherche und Gespräche durchgeführte Abgleich der Konzepte und Ergebnisse aus dem vorangegangen Projekt ANLIN (2016-2019), sowie den bis dahin weiteren veröffentlichten Ansätzen im Bereich BBNE zeigte, dass zunächst nur kleinere Anpassungen am Konzept vorgenommen werden mussten. Diese betrafen hauptsächlich die Aktualität von Themen und Beispielen und methodisch-didaktische Ansätze. Die Einbindung von Unternehmen, Bildungseinrichtungen und weiteren (strategischen) Partnern stellte die Verbreitung und Verstetigung sicher.

Folgende Qualifizierungsmodule wurden, nach Abstimmung aller Projektpartner, (weiter-) entwickelt und im Projektzeitraum angeboten:

Modul		***Dauer***	***Zielgruppe***	***TN***
Erwartungsworkshop	Virtuell	4 h	Entscheider:innen der Bildungseinrichtungen	25
Basismodul	Präsenz, virtuell	1 Tag	Ausbildungspersonal	218
Aufbaumodul	Präsenz, virtuell	1 Tag	Ausbildungspersonal	115
Kombimodul (Basis+Aufbau)	Präsenz, virtuell	1,5 Tage	Ausbildungspersonal	103
Reflexionsworkshop	Präsenz	0,5 Tage	Ausbildungspersonal, Auszubildende	27
Azubi-Workshop	Präsenz, virtuell	1 Tag	Auszubildende	104
Impulsmodul	virtuell	2 h	Ausbildungspersonal, Führungskräfte Ausbildung, alle Interessierten	394

Eine Auflistung aller durchgeführten Workshops ist dem Anhang des Berichtes zu entnehmen.

3.1.1 Ansätze und Methoden der Organisations- und Personalentwicklung

In ANLIN² geht es darum, Nachhaltigkeitskompetenzen zu fördern und die Qualität der beteiligten Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen als nachhaltige Lernorte zu verbessern. Dazu werden ein personenbezogener und ein organisationsbezogener Handlungsstrang herangezogen.

- Der <u>personenbezogene</u> Handlungsstrang verfolgt das Ziel, Ausbildungskräfte und deren Azubis zu ermutigen und zu befähigen, sich an der nachhaltigen Gestaltung ihres Lernorts im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Handlungs- und Entscheidungsspielräume zu engagieren.

- Der organisationsbezogene Handlungsstrang bedeutet, die Rahmenbedingungen für nachhaltiges Handeln in den beteiligten Lernorten zu schaffen bzw. zu verbessern.

3.1.2 Organisationsentwicklung

Damit sich nicht nur das Ausbildungspersonal in den Lernorten der beruflichen Bildung, (weiter-) entwickelt, sondern auch die Bildungsstätte insgesamt zu einem nachhaltigen Lernort, hat sich in ANLIN gezeigt, dass ein reiner bottom-up-Ansatz durch die Qualifizierung des Ausbildungspersonals und der Auszubildenden nicht ausreicht. Diese sind zwar im Anschluss befähigt und auch motiviert, sich aktiv an der nachhaltigen Entwicklung ihrer jeweiligen Lehr- und Lernorte zu beteiligen, brauchen aber gleichzeitig die organisatorischen Rahmenbedingungen um nachhaltigkeitsrelevante Aspekte identifizieren und daran in systematischer Weise lernen zu dürfen. Daher müssen ergänzend auch die Entscheider:innen der Bildungseinrichtungen sensibilisiert und gewonnen werden. Die Einbeziehung dieser Akteure zeigte bereits im Pilotprojekt ANLIN positive Effekte in Bezug auf längerfristige Verankerung von BNE im Bereich der Beschäftigtenqualifizierung.
Im Rahmen von ANLIN² sollten mit mindestens drei Bildungseinrichtungen eine Organisationsentwicklung angestoßen werden. Dies beinhaltete je einen halbtägigen Erwartungsworkshop, Qualifizierungsmaßnamen für das Ausbildungspersonals sowie begleitende Interviews zwischen den Workshopphasen. Als Grundlage dienten die im Modellversuch ANLIN entwickelten Konzepte und Erfahrungen.

Erwartungsworkshop

Der Erwartungsworkshop wurde mit nachfolgenden Zielen entwickelt und richtet sich an relevante Akteure (Managementebene sowie einzelne, an den Bildungsmaßnahmen teilnehmende Ausbilder:innen) der Ausbildungseinrichtungen.

- Verantwortliche Personen (Managementebene sowie teilnehmende Ausbilder:innen) werden mit den Gründen, den Zielen und dem Konzept der nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung vertraut gemacht
- sie werden informiert über Erfahrungen, die bei der Erarbeitung und Umsetzung dieses Konzepts im Modellversuch ANLIN gemacht wurden
- sie stellen eigene Erfahrungen mit BBNE und der nachhaltigen Gestaltung ihrer Bildungseinrichtung vor sowie ihre spezifischen Interessen für die Beteiligung an ANLIN² vor
- gemeinsam werden die anstehenden Bildungsmaßnahmen und das weitere Vorgehen abgestimmt (beteiligter Personenkreis, Termine etc.)

begleitende Interviews zur Reflexion

Zur Erfassung, Analyse und Bewertung der Situation in den beteiligten Bildungseinrichtungen werden Interviews mit den beteiligten Entscheider:innen und Ausbildungskräften geführt, mit der Perspektive die Einrichtungen mit den jeweiligen Akteuren - und in Verbindung mit den in ANLIN² durchgeführten Bildungsmaßnahmen - zu nachhaltigen bzw. nachhaltigeren Lernorten der beruflichen Bildung weiterzuentwickeln. Die institutionelle Begleitung kann über Besichtigungen, Interviews, Dokumentenanalyse, Gruppendiskussionen sowie Online-Beratungen erfolgen. Die Gespräche finden vor und nach den Bildungsmaßnahmen sowie nach Bedarf statt.

Qualifizierungsmaßnahmen

In den Bildungszentren haben die dort tätigen Ausbildungskräfte grundsätzlich ähnliche Bedarfe und Herausforderungen wie Ausbildungspersonal in Unternehmen. Auch sie wurden zur Einbindung von nachhaltiger Entwicklung in ihre Lehr- und Ausbildungstätigkeit mit dem vorhandenen Personalentwicklungskonzept qualifiziert. Innerhalb des Organisationentwicklungsprozesses ist es durch den Erwartungsworkshop und die Interviews möglich, die Qualifizierungsinhalte stärker an den Bedarfen der Bildungseinrichtungen zu orientieren, so dass eigene Ansätze vorangetrieben werden können.

3.1.3 Ergebnis der Organisationsentwicklung

Der Erwartungsworkshop wurde während der Projektlaufzeit mit drei Bildungseinrichtungen und insgesamt 25 Teilnehmenden durchgeführt. An den Qualifizierungsmaßnahmen nahmen 54 Teilnehmende am Basisworkshop und 25 Teilnehmende am Aufbauworkshop teil. Alle drei Bildungseinrichtungenn bilden im Auftrag von Unternehmen jeweils in mehreren Berufen - teilweise über 40 - der chemischen und pharmazeutischen Industrie als dritter Partner im dualen System aus. Die geplante Organisationentwicklung verlief anschließend bei den Bildungsstätten divergent.

Bildungseinrichtung 1 – Currenta:

Bereits im Erwartungsworkshop (23.03.2021, 10 TN) wurde das Interesse an einem Steuerkreis innerhalb der Bildungseinrichtung signalisiert, welcher anschließend aus verschiedenen Akteuren des Unternehmens zusammengesetzt wurde. Die dadurch entstandene Verantwortlichkeit vereinfachte die Kommunikation mit dem Modellprojekt, sowie die Akzeptanz der Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der Bildungsstätte. Mit der Bildungseinrichtung wurden weiterhin folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Impulsveranstaltung als Angebot für das gesamte Ausbildungspersonal (virtuell, 2h); 20.05.21, ca. 75 TN
- Basisworkshop (virtuell, 1 Tag); 24.08.21, 14 TN / 26.08.21, 7 TN / 25.02.22, 12 TN
- Aufbauworkshop (virtuell oder Präsenz 1 Tag); 17.11.21, 5 TN / 18.11.21, 7 TN / 29.08.22, 13 TN
- Interviews zwischen bzw. nach den Workshopphasen; 19.08.21, 12.11.21, 01.02.22

Aus den Interviews heraus kann eine hohe Aktivität im Bereich nachhaltiger Entwicklung erfasst werden. Currenta hat aus ANLIN heraus ein Nachhaltigkeitsteam etabliert, welches in den verschiedenen Fachbereichen dezentral wirken kann. Des Weiterhin wurden einige konkrete Ideen zur betrieblichen Umsetzung formuliert, wie beispielsweise die Entwicklung eines Azubiworkshops, berufsspezifische methodisch-didaktische Ansätze für Praktikainhalte bis hin zur aktiven Kundenansprache, damit auch dort nachhaltige Entwicklung in die betriebliche Ausbildung integriert werden kann.

Bildungseinrichtung 2 – Sächsische Bildungsgesellschaft:

Mit der Sächsischen Bildungsgesellschaft wurden nach dem Erwartungsworkshop (19.04.2021, 3 TN) während der Projektlaufzeit keine weiteren Maßnahmen durchgeführt. Dies hatte aus Sicht der Bildungseinrichtung zeitliche wie auch inhaltliche Gründe, die vor allem in der Pandemie und der internen Situation begründet waren. Nach mehreren Gesprächen ist die SBG aus dem Projekt ausgetreten. Im Vergleich zu den anderen Bildungseinrichtungen, waren bei der SBG nur ein Fachbereich und wenige Entscheider:innen der Bildungseinrichtung am OE-Prozess beteiligt und involviert.

Ein erneuter Austausch Ende 2022 mit der Geschäftsleitung zeigte hohes Interesse die Maßnahmen wieder aufzunehmen, was allerdings aufgrund des zeitlich begrenzten Modellversuchs nicht durchgeführt werden konnte.

Bildungseinrichtung 3 – bbz Chemie:

Abgeleitet aus dem Erwartungsworkshop (30.04.2021, 12 TN), nahm etwa die Hälfte des Ausbildungspersonals an einem eintägigen Basisworkshop (20./21./22.10.21, insgesamt 21 TN) teil. Im Anschluss an die Workshops fanden keine weiteren Maßnahmen mit dem bbz statt.

Mögliche Gründe wurden seitens des Projektes unter anderem in der starken Heterogenität der Gruppe, in Bezug auf ihre Vorkenntnisse im Themenfeld nachhaltige Entwicklung, gesehen. Diese war in Relation zu anderen Workshopgruppen so hoch, dass es mit dem zu dieser Zeit verwendeten Konzept nicht möglich war alle Teilnehmenden gleichermaßen abzuholen und einzubinden. Einige Teilnehmenden erwarteten ausschließlich konkrete Praxisbeispiele zur Umsetzung, während andere noch keinerlei Erfahrung mit nachhaltiger Entwicklung mitbrachten und zunächst Basiswissen aufgebaut werden musste. Eine kurzfristige Anpassung des Konzeptes der Workshopleitung konnte dies teilweise einfangen. Dem Projekt wurde jedoch in den Nachgesprächen mitgeteilt, dass dieses Konzept nicht für die Bildungseinrichtung als passend empfunden wird.

Ableitend aus diesen Erfahrungen wurde durch das Projekt die inhaltliche Ausgestaltung des Erwartungsworkshops hinterfragt, da dieser nicht auf die Problematik hingewiesen bzw. seitens der Bildungseinrichtung falsche Vorstellungen hervorgerufen hat. Der Verlauf des OE-Prozesses mit dieser Bildungseinrichtung lässt vermuten, dass zum einen die Erwartungshaltung auf allen Seiten klarer kommuniziert sein und zum anderen ein flexibleres Qualifizierungskonzept zur Anwendung kommen muss. Es ist auch zu überlegen, ob die Teilnehmenden im Vorfeld entsprechend ihrer Vorkenntnisse zu unterschiedlichen Zeiten in die Qualifizierung einsteigen können. Des Weiteren wurden in den gemeinsamen Gesprächen häufig andere Themen und Herausforderungen wie beispielsweise die unsichere Auftragslage, die Digitalisierung oder die Auswirkungen der Pandemie genannt, die die Einrichtungen jeweils stark beschäftigten und welche sie zeitgleich zu bewältigen hatten. Nachhaltigkeit wurde häufig zwar als wichtig, nicht aber prioritär für die Ausbildung in diesem Umfang betrachtet.

Bildungsstätte 4 – Evonik:

Neben den für die Branche typischen privaten Ausbildungsdienstleistern, besitzen einige der großen Unternehmen, eigene Ausbildungsabteilungen, welche von ihrer Struktur den

Bildungszentren sehr ähneln. Mit diesen Unternehmen sollten in ANLIN² zunächst nur reine Qualifizierungsmaßnahmen des Ausbildungspersonal durchgeführt werden.

In den Vorgesprächen entwickelte sich aber auch hier das Interesse an einem ganzheitlichen Ansatz für die gesamte Ausbildungsabteilung, welchem das Projekt aufgrund des Austritts der Sächsischen Bildungsgesellschaft nachkommen konnte. Folgende Maßnahmen wurden mit Evonik durchgeführt:

- Impulsveranstaltung als Angebot für die Teamleitung (virtuell, 2h); 10.06.21, 14 TN
- Impulsveranstaltung als Angebot für Ausbildungspersonal (virtuell, 2h); 26.08.21, 04.11.21, 25.11.21, insgesamt ca. 75 TN
- Basisworkshop (virtuell, 1 Tag); 28.02.22, 12 TN / 23.02.22, 11 TN
- Aufbauworkshop (Präsenz 1 Tag); 27.04.22, 7 TN / 28.04.22, 10 TN
- Azubiworkshop (Präsenz, 1 Tag); 25.08.22, 12 TN / 23.06.22, 14 TN
- Erwartungsabgleich vor, zwischen bzw. nach den Workshopphasen; 03.05.21, 07.09.21, 31.01.22, 12.01.23

Die Maßnahmen wurden ohne Erwartungsworkshop durchgeführt, da eine Organisationsentwicklung für Evonik zunächst nicht angedacht war. Das Unternehmen involvierte direkt, ausgehend von der deutschlandweiten Ausbildungsleitung, die Teamleitungen der jeweiligen Ausbildungsbereiche aller Standorte, so dass hier in Informationsveranstaltungen und einem vorgeschalteten Impulsworkshop für die Teamleitungen die Erwartungen an das Projekt gemeinsam gestaltet werden konnten. Mit Beendigung der ANLIN²-Maßnahmen treibt Evonik eigenständig das Thema nachhaltige Entwicklung in der Ausbildung voran. Unter anderen wurde n ein E-Learning für Auszubildende auf den Weg gebracht und eine Projektgruppe damit beauftragt ein bereichsübergreifendes Konzept für alle Auszubildenden über die gesamte Ausbildungszeit zu erstellen.

Fazit

Aus Projektsicht scheint eine Anpassung im Organisationsentwicklungsprozess für den Abgleich der Erwartungshaltung notwendig zu sein, da das vorliegende Format nicht bei allen beteiligten Einrichtungen den Bedarf und Nutzen aufgezeigt hat. Unklar ist, inwieweit die pandemische Lage Einfluss auf den Verlauf hatte. So fanden beispielsweise nicht wie geplant die Erwartungsworkshops in Präsenz, sondern virtuell statt, was zum damaligen Zeitpunkt noch nicht bei allen routiniert gelebt wurde. In den Bildungsstätten, bei denen die Organisationsentwicklung umgesetzt wurde, konnten bereits während der Projektlaufzeit Fortschritte in der Entwicklung hin zu nachhaltigen Lernorten beobachtet werden.

Weiterhin haben sich aus Projektsicht neben den fokussierten Bildungseinrichtungen der Branche, auch Ausbildungsabteilungen größerer Unternehmen als geeignete Lernorte zur Organisationsentwicklung herausgestellt. Sie bilden eine hohe Zahl an Auszubildenden für sich aber oft auch für andere Unternehmen aus und sind so Multiplikator auf der Ebene der Beschäftigten und Vorbild für weitere Unternehmen. Ebenso ist häufig Ausbildungspersonal dieser Ausbildungsabteilungen in verschiedenen Gremien, Ausschüssen oder Arbeitskreisen der Berufsbildung beteiligt, wie beispielsweise den Prüfungsaufgabenersteller:innen, so dass hierdurch eine Verbreitung und Verankerung von BBNE vorangetrieben werden kann.

3.1.4 Personalentwicklungskonzept

Angelehnt an das mehrstufige Konzept „Promotor:in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ aus ANLIN (2016-2019), wurde während der Projektlaufzeit bundesweit betriebliches Ausbildungspersonal, mit dem Fokus auf Unternehmen der chemisch-pharmazeutische und verwandten Industrien, qualifiziert. Darüber hinaus nahmen auch Unternehmen bzw. Ausbildungspersonal aus anderen Branchen an den Workshops teil. Die Angebote wurden zum einen über die Projektpartner angeboten, zum anderen über weitere strategische Partner, wie die DIHK Bildungs gGmbH, Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie oder der Gewerkschaft.

<u>Qualifizierungskonzept für Ausbildungspersonal</u>

Die Entwicklung der Formate erfolgte in enger Abstimmung mit den beteiligten Anbietenden und Partnern, insbesondere Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Kammern und Sozialpartnern. So wurden bereits in ANLIN von 2016-2019 die inhaltlichen Schwerpunkte und Zeitrahmen der Veranstaltungen festgelegt und diese in den Jahren 2020-2023 mit ANLIN² für den Transfer in den chemisch-pharmazeutischen und weiteren Branchen mit Anpassungen kontinuierlich erprobt.

In den vorgeschalteten Interviews und Gesprächen mit der Zielgruppe und den Entscheider:innen, wurde immer wieder adressiert, dass neben dem Aufbau eines allgemeinen Basiswissen vor allem Beispiele aus und für die Praxis einfließen sollen. Das Vorwissen wurde als eher heterogen, aber durchaus gemischt vermutet. Im Projekt ANLIN² wurde daher angenommen, dass weiterhin ein Großteil des Ausbildungspersonal einen Bedarf hat, Basiswissen im Bereich nachhaltiger Entwicklung aufzubauen. Da die meisten Unternehmen nur bereit waren ihre Mitarbeitenden für ein oder zwei Tage freizustellen, wurde auch daraufhin das Konzept ausgerichtet.

Die Pandemie hatte zur Folge, dass in der ersten Zeit der Projektphase keine Präsenz-Kurse angeboten werden konnten. Als Alternative wurden alle Module auch als virtuelle Angebote konzipiert, da nicht abzusehen war, ab wann die Unternehmen wieder Präsenzformate zuließen. Gleichzeitig wurde das Qualifizierungsangebot um das Impulsmodul erweitert, welches zunächst nur als virtuelle kurze Übergangslösung und Informationsformat angedacht war. Im Laufe des Projektes entwickelte sich dieses aber zu einem festen und gut genutzten Angebot der Erstsensibilisierung für einen großen Personenkreis.

Das Ziel der Workshops bestand darin, für betriebliche Ausbilder:innen notwendiges Wissen über nachhaltige Entwicklung zu vermitteln und mehr auf Akzeptanz und Sinnhaftigkeit einzugehen und mit vielen Beispielen aus der Arbeitspraxis zu belegen. Auch wurde den Teilnehmenden ermöglicht, je nach eigenem Wissenstand, in verschiedenen Workshopeinheiten individuelle Ideen und Ansätze für ihre Arbeitsbereiche zu entwickeln und diese mit in die Unternehmen zu tragen. Das Konzept wurde entsprechend der vielfältigen Erfahrungen stetig weiterentwickelt.

Die nachfolgenden Angebote wurden im Teilprojekt Personalentwicklung angeboten und fortwährend weiterentwickelt.

Modul	*Dauer*	*Max. TN*	*Zielgruppe*
Basismodul	1 Tag	14	Ausbildungspersonal

Aufbaumodul	1 Tag	14	Ausbildungspersonal
Kombimodul (Basis+Aufbau)	1,5 Tage	14	Ausbildungspersonal
Impulsmodul	2 h	k.A.	Ausbildungspersonal, Führungskräfte im Bereich Ausbildung, alle Interessierten
Azubi-Workshop	1 Tag	16	Auszubildende
Reflexionsworkshop	0,5 Tage	14	Ausbildungspersonal und Auszubildende

Die Module bauen aufeinander auf - können aber auch unabhängig voneinander verwendet werden - und sehen zunächst eine Sensibilisierung über die Vermittlung von grundsätzlichem Wissen über Nachhaltigkeit vor, welches in Bezug zur eigenen Rolle als Ausbilder:in gesetzt wird (Basismodul). Darüber hinaus sollen die notwendigen Kompetenzen vermittelt werden, welche eine Umsetzung von der Theorie hin zur Praxis an den eigenen betrieblichen Lernorten ermöglichen (Aufbaumodul). Beide Module dienen auch dazu, die Umsetzung der neuen Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit" zu befördern. Zur Grundsensibilisierung eines größeren Beschäftigtenkreises, unabhängig von Basis- und Aufbaumodul, eignet sich das Impulsmodul. Dies soll einen allgemeinen Einstieg in die Thematik geben. Konkrete Nachhaltigkeitsprojekte oder -aktivitäten in Unternehmen können durch einen zusätzlichen Workshop für Auszubildende angestoßen werden. In Absprache mit Ausbildungspersonal, werden (ausgewählte) Auszubildende gezielt mit Nachhaltigkeit vertraut gemacht und Möglichkeiten erarbeitet dies in Projekten oder anderen Nachhaltigkeitsaktivitäten an ihren betrieblichen Lernorten anzuwenden. Das Modul sollte idealerweise nur dann durchgeführt werden, wenn vorher Ausbildungspersonal qualifiziert wurde. Mit Hilfe des Reflexionsmoduls können mit den beteiligten Ausbilder:innen und auch Auszubildenden die Erfahrungen aufgearbeitet und weitere Schritte moderiert geplant werden. Auch Verständnisfragen zu Methodik und Didaktik im Ausbildungsalltag, die im Anschluss an die Qualifizierungsmaßnahmen aufgetreten sind, können hier thematisiert und gemeinsam erarbeitet werden.

<u>Basis- und Aufbauworkshop</u>

Der Basis- und Aufbauworkshop stellen die Kernelemente der Qualifizierung dar. Die in Summe zweitägigen Workshops vermitteln Ausbilder:innen ein ziel- und praxisorientiertes Verständnis, wie nachhaltige Entwicklung die Arbeitswelt und zugleich die Ausbildung verändert. Als zentrale Faktoren der Reihe stehen hier die persönliche und berufliche Sensibilisierung sowie das individuelle Selbstverständnis für zukunftsfähige Ausbildungen. Ein grundlegender Fachinput rundet die Reihe ab. Gemeinsam mit den Teilnehmenden werden unter anderem konkrete Umsetzungsstrategien zu den folgenden Punkten erarbeitet:

- Was muss künftig in der Ausbildung umgesetzt werden - Standardberufsbildpositionen
- Welche Bedeutung und Nutzen besitzen die Themenfelder Nachhaltigkeit und Digitalisierung, gerade in verbundener Betrachtung
- Wie gelingen neue Formen der Zusammenarbeit mit Auszubildenden

Das Konzept ermöglicht den zur Verfügung stehenden Zeitrahmen von etwa zwei Tagen so zu nutzen, dass die Teilnehmenden ein Verständnis für ihrer Rolle in Bezug auf BBNE entwickeln und gleichzeitig erste Ideen und Anregungen erarbeiten, die sie im Anschluss eigenständig anstoßen und vorantreiben können.
Die folgenden Einheiten kamen in den Modulen zur Anwendung.

Einheit	***Inhalt***
Nachhaltigkeit – viel mehr als nur Umweltschutz	- 17 Ziele und Dimensionen der Nachhaltigkeit - Was hat Nachhaltigkeit mit mir und meinem Unternehmen zu tun? - Nachhaltigkeit ausbilden – wie kann es gelingen?
Neue Mindestanforderungen in den Ausbildungsberufen	- Standardberufsbildpositionen: Erläuterungen und Hinweise - Was bedeutet das für den Ausbildungsalltag
Veränderte Rolle des Ausbildungspersonals	- Lernprozessbegleitung - GenZ: Wie „ticken" unsere Auszubildenden? - Selbstreflexion als Methode
Nachhaltigkeit am Lernort fördern	- Gestaltung von Lernumgebungen - Gibt es eine Nachhaltigkeitskompetenz? - Geeignete Lerninhalte
Verantwortung von ausbildenden Unternehmen	- Nachhaltigkeit in Ordnungsmitteln - Nachhaltiges Wirtschaften - Aktuelle politische Rahmenbedingungen
Umsetzungsideen für die Praxis	- Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft - Digitalisierung als Chance für die Nachhaltigkeit Blickwinkel sozialer Nachhaltigkeit - Biodiversität
Nachhaltigkeit am Lernort vermitteln	- Nachhaltigkeitsaktivitäten - Eigene Lernangebote (weiter-) entwickeln - Konstruktiv kritischer Umgang mit Zielkonflikten

Tabelle 1 – Einheiten der Module

<u>Unterschiede bei der Zielgruppe</u>

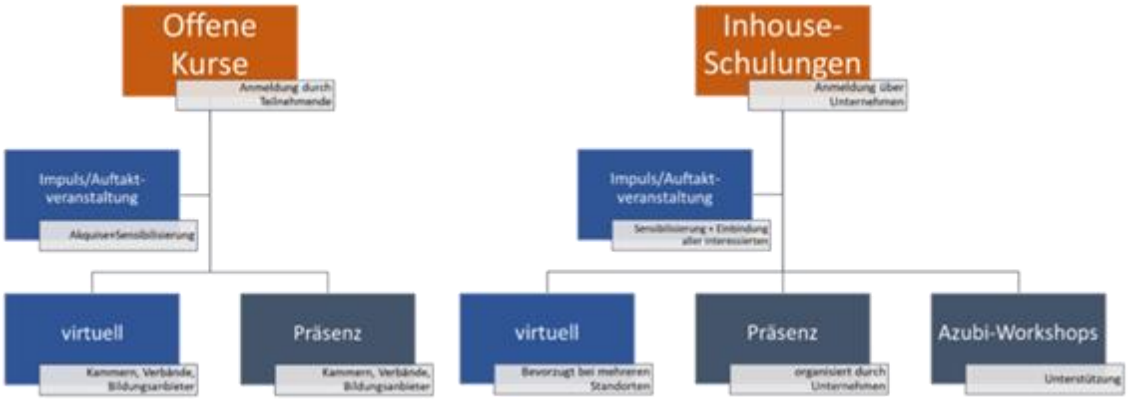
Als relevant für die Konzeption und Umsetzung hat sich im Projekt die Frage nach der Zielgruppe gestellt. So ist Ausbildungspersonal nicht gleich Ausbildungspersonal und muss teilweise unterschiedlich angesprochen werden.
Die Ausbildung in industriellen Berufen findet meist im dualen System statt, also größtenteils im Ausbildungsbetrieb sowie in Abwechslung mit der Berufsschule. In vielen Fällen wird zusätzlich mit größeren Ausbildungsbetrieben oder - teils privaten - Bildungsunternehmen während der Betriebsphasen kooperiert. Häufig wird auch von einem Ausbildungsverbund bzw. überbetrieblicher Ausbildung gesprochen.
Vor dem Hintergrund der genannten Heterogenität beim ausbildenden Personal ist zu überlegen, welcher Personenkreis welche Qualifizierungs-Maßnahmen in Bezug auf BBNE benötigt. Relevant für das Projekt ANLIN² war und ist der "Lernort Praxis" und somit die Zielgruppen, die berufliche Ausbildung direkt in den Betrieben ermöglichen. Diese sind:

- hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder in Ausbildungsabteilungen oder Bildungseinrichtungen
- betriebliche, ausbildende Fachkräfte mit und ohne AEVO-Schein
- weiteres Ausbildungspersonal wie Ausbildungskoordinatoren oder -leitungen
- Verantwortliche in den Personal(entwicklungs)abteilungen

Die Personenkreise interagieren häufig unterschiedlich mit den Auszubildenden und treffen teilweise an verschiedenen Lernorten auf diese. Vor allem die Vermittlung ausbildungsrelevanter Themen ist verschieden und reicht von ausschließlich praktischer Einweisung, z.B. im Betrieb am Arbeitsplatz der ausbildenden Fachkraft bei welcher der Auszubildende mitläuft, bis hin zu methodisch-didaktisch ausgearbeiteten Konzepten, die beispielsweise durch hauptamtliche Ausbilder:innen in den Lehrwerkstätten der Bildungseinrichtungen ausgearbeitet und umgesetzt werden.
Bei der Konzeption der Schulungsmaßnahmen wurde somit versucht zu berücksichtigen, welche Zielgruppe erwartet wird, welcher Zeitraum den einzelnen Zielgruppen für Fortbildungen gewöhnlich zur Verfügung steht und welche Einflussmöglichkeiten sie selbst bei der Umsetzung und Gestaltung von Nachhaltigkeitsaktivitäten haben.

Format der Workshops

Die durch das Projekt berücksichtigten Variablen für die Angebotsformate waren Ort, Dauer, Zeitpunkt, Anbietende sowie Aufwand für Teilnehmende und Unternehmen. Des weiteren war und ist zugleich relevant, von wem die Teilnahme ausgeht – entscheiden sich die Teilnehmenden selbst und bzw. oder ihre Unternehmen für die Qualifizierungs-Maßnahme. In ANLIN² wurden die nachfolgenden Qualifizierungsformate als Basis für Personalentwicklungsmaßnahmen angewendet und erprobt. Unterschieden werden dabei einerseits offene Kurse, bei denen sich die Teilnehmenden selbst(bestimmt) anmelden konnten und andererseits geschlossene inhouse-Schulungen als durch Unternehmen für seine Mitarbeitenden beauftragte Qualifizierungen.



3.1.5 Ergebnis des Personalentwicklungskonzeptes

In den häufig vorgeschalteten Impulsmodulen wurden ungefähr 230 Teilnehmende für BBNE sensibilisiert (Impulsmodule aus Unternehmen mit Organisationsentwicklungsprozess sind hierbei nicht eingeschlossen) . Das virtuelle Format ließ hier keine genaue Zählung zu, da teilweise auch mehrere Personen über einen Zugang der Veranstaltung folgten. Der Teilnehmendenkreis bestand in diesem Format neben den Ausbilder:innen häufig auch aus Ausbildungsleitungen, -koordinatoren oder Personen aus dem Personalwesen aus verschiedenen Branchen.

In den nachgeschalteten Qualifizierungsmaßnahmen nahmen insgesamt 174 Personen am Basisworkshop und 111 Personen am Aufbauworkshop während der Projektlaufzeit teil. Die Teilnehmenden der Qualifizierungen innerhalb der Organisationsentwicklung sind hier nicht einberechnet. Es ist anzumerken, dass durch das Projekt nicht erhoben wurde, wie viele der Teilnehmenden vorab auch am Impulsmodul teilgenommen haben. Für künftige Angebote könnte dieser Zusammenhang für die Akquirierung von Teilnehmenden möglicherweise von Nutzen sein.

Präsenz vs. virtuell

Das ursprünglich reine Präsenzkonzept wurde zunächst aufgrund der Einschränkungen durch die Pandemie für virtuelle Schulungen adaptiert und im Weiteren, aufgrund der positiven Resonanz der Workshopevaluationen, als ergänzendes Format beibehalten und diversifiziert. Die virtuellen Angebote wurden unter anderem von Anbietenden gewählt, welche ihre Teilnehmenden eher überregional erreichen, wie z. B. ein in mehreren Bundesländern zuständiger Arbeitgeberverband oder auch der DIHK Bildungs gGmbH.

Im Folgenden sind die verschiedenen Variationen dargestellt, die in den Jahren 2020-2023 im Projekt ANLIN² erprobt wurden. Die Angebote unterscheiden sich in der zeitlichen, sowie methodisch-didaktischen Ausgestaltung in Anlehnung an das jeweilige Format, nicht aber im grundsätzlichen Inhalt.

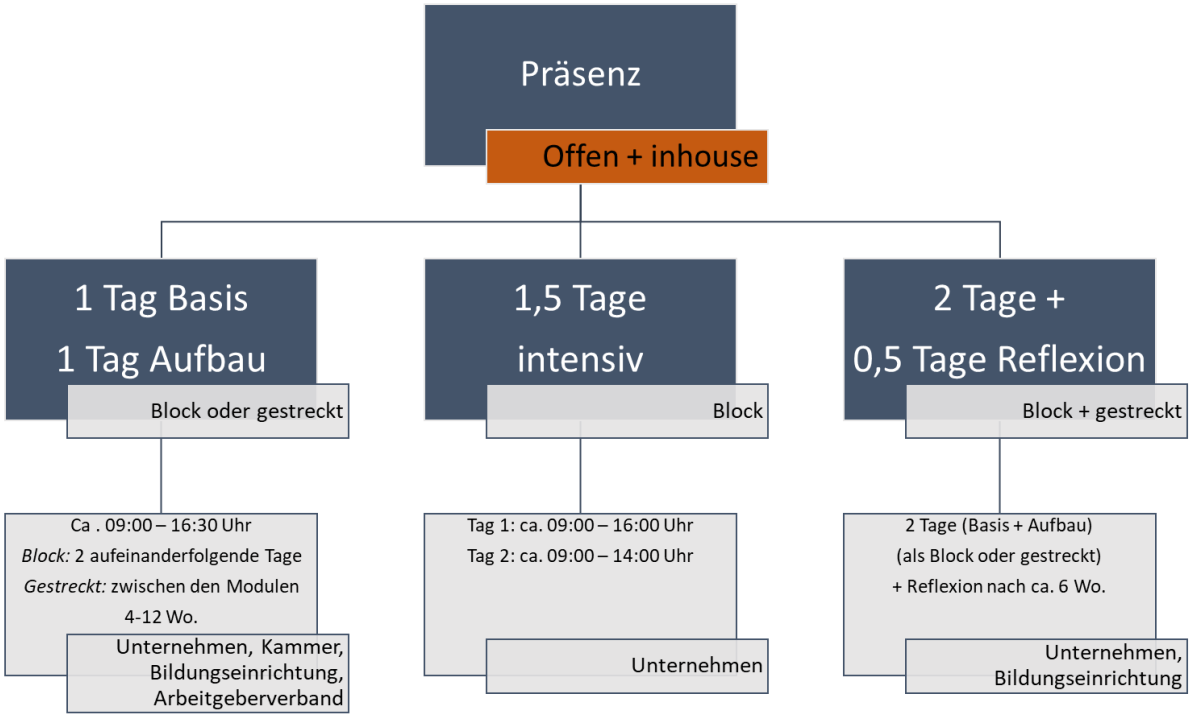


Abbildung 2- Qualifizierungsangebote in Präsenz

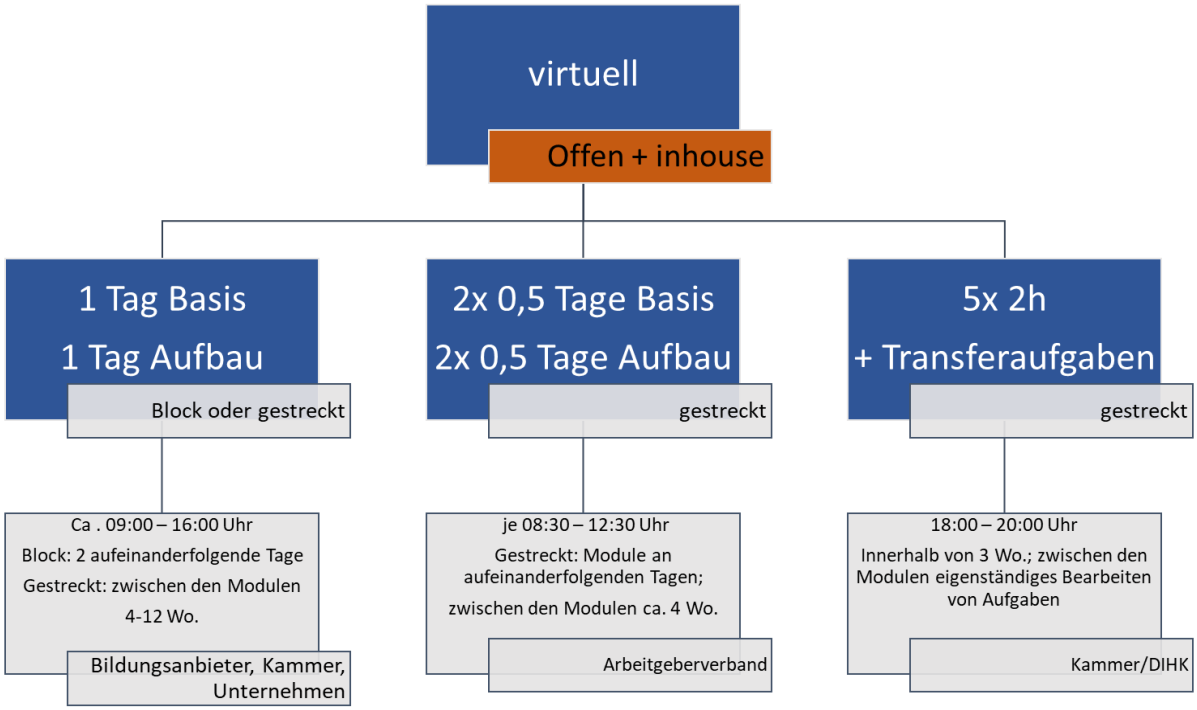


Abbildung 3- virtuelle Qualifizierungsangebote

Die Resonanz auf virtuelle Veranstaltungen war sehr gemischt, aber aus den Feedbackgesprächen und -bögen heraus, konnte mit beiden Formaten - virtuell und präsent - das Ausbildungspersonal inhaltlich gut abgeholt werden. Wichtig waren im virtuellen Raum ein abwechslungsreicher Methodenmix und häufiges Einbeziehen der Teilnehmenden, vor allem auch die Möglichkeit zum persönlichen Austausch in virtuellen Gruppenräumen. Dies wurde im Feedback von den Teilnehmenden bestätigt. Die konstruktiven Kritiken wurden seitens des Projektes immer wieder bei der Anpassung des Konzeptes berücksichtigt.

Tendenziell konnte man erkennen, dass die Akzeptanz virtueller Angebote gestiegen ist. Verspürte man zu Beginn der Projektlaufzeit noch deutliche Schwierigkeiten auch im Umgang mit der Technik durch die Teilnehmenden, so war diese Hürde zum Ende des Projektes und auch der Pandemie bei fast keinem Teilnehmenden mehr zu spüren. Im Vergleich wurde sich bei den Präsenzveranstaltung nie das virtuelle Format gewünscht, wohingegen bei den virtuellen häufig angemerkt wurde, dass man für dieses Thema lieber in Präsenz teilgenommen hätte, aber es dennoch überraschend gut war.

Es gilt für künftige Angebote trotzdem zu beachten, dass ein Teil der ausbildenden Fachkräfte, vor allem in technischen oder handwerklichen Berufen - im Arbeitsleben nach wie vor nicht so häufig oder fast nie an Videokonferenzen teilnimmt oder mit digitalen Bildungstools arbeitet.

Weitere Erfahrungen

Unverändert blieb die (eingeschränkte) Bereitschaft der Unternehmen, ihre Ausbilderinnen und Ausbilder für Maßnahmen dieser Art maximal ein bis drei Tage freizustellen, was auch vergleichbaren Angeboten für Ausbildungspersonal entspricht. Von einer Teilnahme ist folglich eher auszugehen, wenn dieser Rahmen beachtet wird. Gleichermaßen herausfordernd ist die Ansprache in der Akquise bei offenen Kursen. Die Erfahrung zeigt, dass

ausbildendes Personal häufig nicht den Bedarf sieht, eine Fortbildung im Bereich BBNE in Erwägung zu ziehen. Dies wird unter anderem mit den Annahmen begründet, bereits ein ausreichendes Wissen zu besitzen oder keinen direkten Bezug zwischen Nachhaltigkeit und der Rolle der Ausbilder:in zu sehen. Teilnehmende der ANLIN²-Module bestätigten mehrfach, nachhaltiger Entwicklung vorher keine Bedeutung zugeordnet zu haben. Beide Gründe zeigen deutlich, dass es auch künftig notwendig sein wird, die relevanten Akteure der Berufsbildung einzubeziehen und auf BBNE aufmerksam zu machen.

3.1.6 Ansätze zum Transfer in weitere Branchen

Ein weiteres Ziel des Projektes war es, die Konzepte, Methoden und Erfahrungen der Ausbilderqualifizierungen, welche für die chemische Industrie erprobt wurden, auf verwandte Branchen zu übertragen (lateraler Transfer). Im Weiteren sind die Ansätze und entsprechende Gelingensbedingungen dargestellt.

<u>Transfer in verwandte Branchen</u>

Die gewählte Transfer-Blickrichtung zielte zunächst auf die Kunststoffbranche, als eine der Chemie verwandte und insofern interessante Branche zugleich, als sie auch im Fokus kritischer Betrachtungen gerade in ökologischer Sicht steht und Sensibilität und vermeintliche Bedarfe an Bildung und Konzepten nachhaltiger Entwicklung auf allen Ebenen der Personalentwicklung versprach.

Der Transfer mit Unternehmensansprache und Schulungszugang wurde parallel über die Ebenen Verbände, Bildungspartner und direkte Ansprache von Unternehmen angestrebt.

Verbände – Themenverbreitung

Mit drei Verbandsinstitutionen der Kunststoffindustrie wurden Gespräche zur aktuellen Einschätzung und Positionierung der Kunststoffbranche in Themen nachhaltiger Entwicklung und über Möglichkeiten gemeinsamer Aktivitäten geführt. Im Ergebnis blieben alle drei Kontakte auf einer gegenseitig - durchaus inhaltlich - einvernehmlichen Ebene, jedoch ohne konkretere Entschlüsse und Vereinbarungen für gemeinsame Aktionen, sei es auf informeller Basis noch als konkrete Schulungsangebote für Mitgliedsunternehmen. Die (vermeintlichen) Ursachen hierfür waren nicht projektbedingt auszumachen, sondern lagen geäußert an fehlenden Kapazitäten, unklaren Zuständigkeiten, unpassenden Zeithorizonten und vermeintlicher mangelnder Aufgeschlossenheit der Mitglieder.

Als Fazit lässt sich zusammenfassen, dass für einen Weg über Verbände neben einem langen Atem auch ein gutes bestehendes Netzwerk und erkennbare Vorbilder sowie gute Beispiele durch überzeugte Mitgliedsunternehmen notwendig sind.

Bildungspartner – Gruppenschulungen

Mit dem “Kunststoffzentrum SKZ” mit Hauptsitz in Würzburg konnte einer der größten im Kunststoffbereich spezialisierten Kompetenzträger als Bildungspartner gewonnen werden. Das Interesse an einer Zusammenarbeit im Projekt wurde unter anderem durch die intrinsische Motivation und eigene Aufstellung als nachhaltige Organisation befördert.

Andererseits sah man sich hier vor einem neuen Bildungsfeld ohne angestammte Kundschaft, da Ausbildungspersonal bisher nicht zur Angebots-Zielgruppe zählte, ebenso wenig wie ausgesprochene Management-Themen in Bildungsangeboten. In einem gemeinsamen Workshop konnten Kundenunternehmen und eigene Mitarbeitende erste Erfahrungen sammeln, woraufhin sich das grundsätzliche Interesse, ein solches Konzept und Angebot selbstständig weiter zu verfolgen, entwickelt hat.

Fazit: Verständnis und Interesse der zuständigen Personen im Themenfeld BBNE und die Aufgeschlossenheit, neue Wege zu gehen, haben aus einer "Kaltakquise" zu einer Zusammenarbeit geführt, die eine erfolgreiche Fortsetzung verspricht. Von daher dient diese Kooperation auch dem temporalen Transfer und einer möglichen dauerhaften Verankerung. Aus Gesprächen ist bekannt, dass das SKZ mit einem kunststoffspezifischen Konsortium in der neuen Förderlinie NIB, auch mit Ausbildungsqualifizierungen auf Basis von ANLIN², in die Beantragung gehen möchte.

direkte Ansprache von Unternehmen – Firmenschulungen

Mehrere namhafte, weltweit tätige Kunststoffindustrieunternehmen wurden seitens des IHK-Verbundpartners auf die Notwendigkeiten und Möglichkeiten der Ausbilderqualifizierung im ANLIN²-Programm angesprochen. Die REHAU AG nahm das Angebot einer Firmenschulung wahr und versammelte für zwei Tage einen Großteil des bundesweit tätigen Ausbildungspersonals an einem Produktionsstandort zum Workshop. In diesem Fall war auch der Nachhaltigkeitsverantwortliche der Unternehmensgruppe eingebunden, was sich für alle Seiten von großem Vorteil erwies. Einerseits konnte unmittelbar zu den Ausführungen über nachhaltige Entwicklungen den Teilnehmenden der unternehmerische Bezug und strategische Weg aufgezeigt werden, zum anderen spiegelten sich die Erfahrungen aus der Ausbildung unmittelbar zum Nachhaltigkeitsmanagement zurück.

Fazit: Die im Projekt unmittelbar vielversprechendste Variante für einen nachhaltigen Erfolg führt über eine direkte Ansprache und ein abgestimmtes Schulungskonzept, das die Firmenphilosophie einbezieht. Dies stellt für eine Verbreitung in der Fläche allerdings einen aufwändigen und langen Weg dar.

<u>Transfer in weitere - nicht verwandte - Branchen</u>

Dieser Projekt-Transfer war weniger zielgesteuert als eher durch den Projektverlauf ereignisgesteuert. Ursprünglich sollte speziell ein bestimmter Branchentransfer (Chemie => Kunststoff) verfolgt werden, der infolge der unerwartet schwachen Resonanz aus den angesprochenen Verbands- und Unternehmenskreisen der Kunststoffbranche nicht die notwendige Tragweite erlangte. Andererseits zeigten Unternehmen anderer Bereiche Interesse an den Workshop-Elementen, die darüber Ihre Nachhaltigkeitsthemen in die Mitarbeiterschaft und speziell Ausbildung einbringen wollten. Hierunter fielen beispielsweise IT-Dienstleister, Logistikunternehmen sowie produzierende Unternehmen. Besonders hervorzuheben sei hier die Qualifizierungsreihe und -folge bei und mit dem Logistikdienstleister nox Nachtexpress, der alle ANLIN²-Module - virtuelles Impulsmodul, zweitägige Präsenz-Ausbilderschulung und einem Workshop für Auszubildende - sinnvoll aufeinander aufbauend und mit dem Ausbildungspersonal und Azubis aller Standorte einsetzte.

Es liegt auf der Hand, dass unterschiedliche Branchen unterschiedliche Bezugspunkte und andere Wesentlichkeiten zu Schwerpunktthemen nachhaltiger Entwicklung (z.B. Kreislaufwirtschaft, Digitalisierung oder Biodiversität) aufweisen. In ANLIN² gelang es aber größtenteils diese Unterschiede aufzufangen, indem Schulungsbeispiele aufgegriffen werden, die in der Lebensrealität jedes einzelnen präsent sind und die berufs- und branchenspezifischen Lernsituationsbeispiele von den Teilnehmenden selbst erarbeitet werden.

3.1.7 Ansätze zur strukturellen Verankerung

Der temporale Transfer soll sicherstellen, dass die Ausbilderqualifizierungen auch nach Projektende kontinuierlich fortgeführt werden. Hierfür müssen verschiedene Akteure und Netzwerke einbezogen werden und die Relevanz sowie Vorteile von BBNE für alle erkennbar sein. Um dies zu gewährleisten, wurde im Projekt mit verschiedenen Partnern kooperiert, die die entwickelten Konzepte ihren Kunden, Mitgliedern oder potenziellen Teilnehmenden anbieten konnten. Die Absicht entsprechende Angebotsformate zu adaptieren und fortzuführen, besteht bei mehreren dieser Partner. Hierzu zählen unter anderen:

- Aus- und Weiterbildungsdienstleister und Bildungseinrichtungen
- Regionale Arbeitgeberverbände der chemischen Industrie
- Bildungszentren der Gewerkschaft der chemischen Industrie

Relevante Akteure und strategische Partnerschaften

Damit BBNE innerhalb von Branchen und übergreifend möglichst viele Unternehmen und deren Ausbildungspersonal erreichen kann, ist es gleichsam sinnvoll wie notwendig in strategischen Partnerschaften zu denken. Die dahinterstehenden Fragestellungen lauten beispielsweise:

- Über welche Anbieter bildet sich Ausbildungspersonal in Ausbildungsthemen weiter?
- Welche Akteure besitzen geeignete Zugänge?

Die nachfolgende Übersicht stellt die Reichweite, Netzwerke und Partner im Projekt ANLIN² dar.

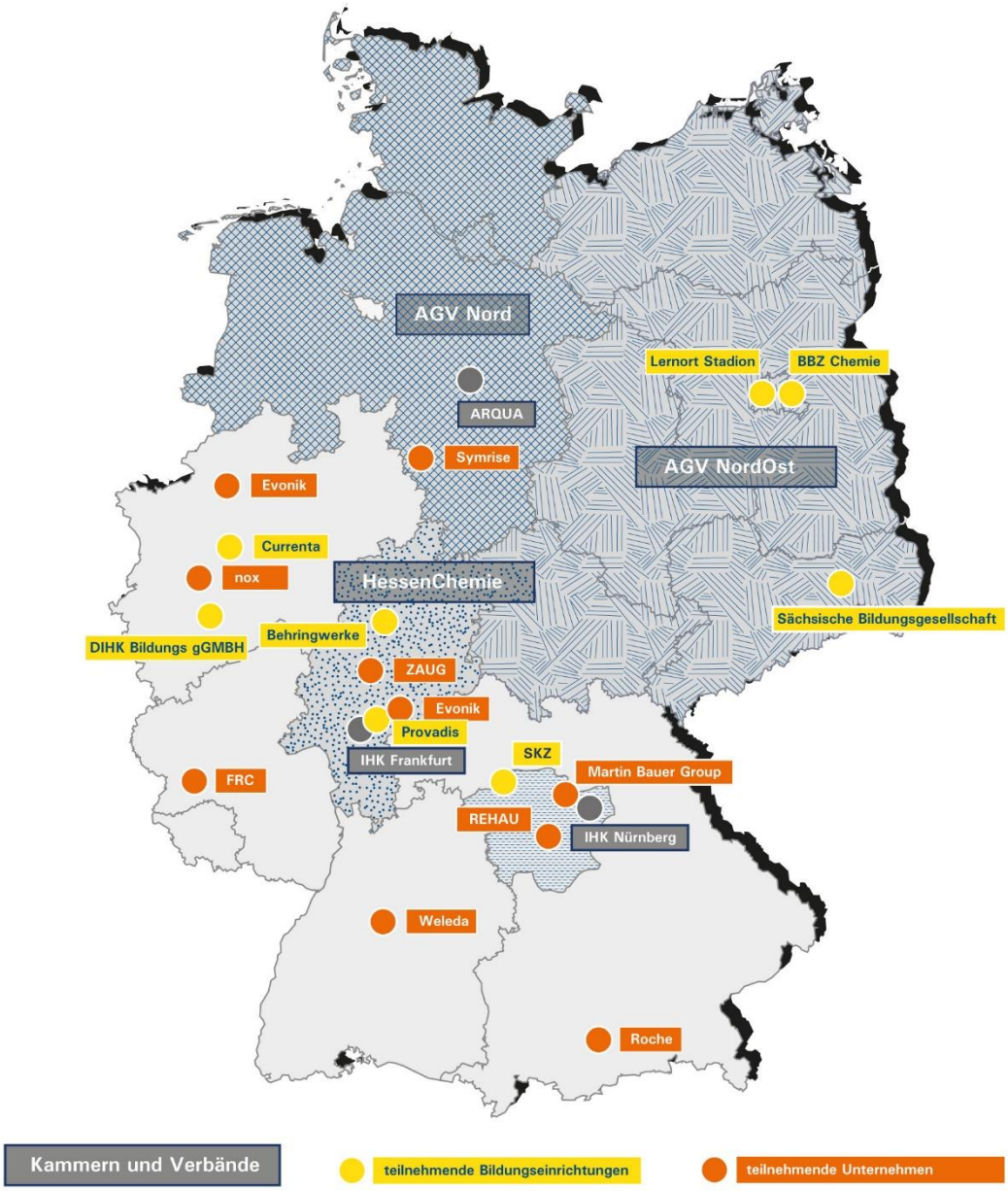


Abbildung 1 Übersicht Akteure

Die Sozialpartner bieten ihren Mitgliedern teilweise in eigenen Bildungszentren und größtenteils kostenfrei Weiterbildungen in für den Betrieb relevanten Themen an. Der

Nutzen, BBNE-Maßnahmen über die Sozialpartner anzubieten, besteht aus Sicht des Projektes darin, dass die Angebote die unterschiedlichsten Unternehmen und Beschäftigten der gesamten Branche erreichen, unter anderem auch kleine und Kleinstunternehmen. In den ANLIN-Projekten konnten mehrere Maßnahmen durchgeführt und angeboten werden. Hierzu zählen neben Workshopangeboten für Ausbildungspersonal auch kleinere Informationsveranstaltungen und Fachtagungen für alle an der Ausbildung beteiligten Akteure. So konnte das Projekt z.B. auf der überregionalen Ausbildertagungen der Gewerkschaft IG BCE sowie der Tagung für Prüfungsaufgabenersteller:innen bei der PAL, AkA, ZPA und in den Landesfachausschüssen BBNE mit aktiven Workshopbeiträgen platzieren.
Die in der chemisch-pharmazeutischen Industrie langjährig praktizierte Sozialpartnerschaft von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaft, bot bei der Konzeption von BBNE-Angeboten für die Branche eine weitere große Chance. Der Verband der Chemischen Industrie (VCI), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) sind Allianzpartner von Chemie³, der Nachhaltigkeitsinitiative der chemischen Industrie. Deren partnerschaftliches Ziel ist es, Nachhaltigkeit als Leitbild in der Branche zu verankern. Die frühzeitige Einbindung in die ANLIN-Projekte von Chemie³ stellte somit ein passgenaues Konzept sicher, welches kritisch reflektiert direkt für die Branche, deren Unternehmen und Beschäftigte entwickelt werden konnte. Auch wurde über die Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ die Relevanz für BBNE innerhalb der Branche weiter geschärft. Mit dem in ANLIN erstellten Chemie³-Leitfaden „Ausbildung fördert Nachhaltigkeit im Unternehmen“ (VCI/IG BCE/BAVC 2019) sowie zwei Online-Seminaren in der Chemie³-Webinar-Reihe „Nachhaltigkeit in der Unternehmenspraxis“, (27.02.2020, 04.20.2022), wurden in erster Linie Entscheider:innen von Unternehmen erreicht. Die Sensibilisierung auf dieser Ebene führt dazu, Nachhaltigkeit als Bestandteil der Ausbildungsaktivitäten zu erkennen und gleichzeitig darzustellen, dass ausbildendes Personal selbst qualifiziert werden muss, um die notwendigen Kompetenzen bei den Auszubildenden und weiteren Beschäftigten entwickeln zu können. Personal- und Ausbildungsverantwortliche benötigen diese Einstellung, damit sie Qualifizierungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten veranlassen beziehungsweise befürworten.

Industrie- und Handelskammern besitzen aufgrund ihres gesetzmäßigen, hoheitlichen Auftrages in der beruflichen Bildung eine maßgebliche Verbindung zu Ausbildungsbetrieben aller Größen und Branchen. So wirken sie als zuständige Stelle für die Organisation der Ausbildungsprüfungen, beraten Betriebe in allen Fragen zur Ausbildungsgestaltung und zu geeigneten Berufsbildern und führen Schulungen und Prüfungen von Ausbilderinnen und Ausbilder nach AEVO durch. Bei vielen Kammern werden darüber hinaus regelmäßig spezielle Schulungsprogramme für Ausbilderinnen und Ausbilder (z.B. “Fit für die Ausbildung”) und auch verschiedene überbetriebliche Schulungsmaßnahmen für Auszubildende angeboten. Gleichwohl wird bei den Angeboten für Ausbilderinnen und Ausbilder üblicherweise nicht nach Branchen differenziert, was ein branchen- und berufsübergreifendes Konzept erfordert. Vor dem Hintergrund des gegebenen Bezugs zu ausbildenden Unternehmen sind Kammern natürliche Multiplikatoren wie auch Akteure für Weiterbildungen von Ausbildungspersonal. Sie besitzen insbesondere den immens wichtigen Zugang zu den relevanten Kontakten. Formal gesehen sind somit Kammern mit ihren Geschäftsbereichen Berufsbildung, (Aus)Bildungsberatung und Weiterbildungsbetrieb bestmögliche Vermittler für BBNE in der Ausbildung.
Im Kontext ANLIN² waren die involvierten Kammern der initiative Verbundpartner IHK Nürnberg für Mittelfranken und die IHK zu Frankfurt am Main. Mit weiteren Kammern wurden

Gespräche über mögliche Angebote geführt, welche jedoch während der Projektlaufzeit nicht zur Umsetzung führten.

Neben den bereits erwähnten (Bildungs-)Kooperationen zeigt sich an den nachfolgenden Beispielen, dass zum Erreichen von Branchen und letztendlich den Auszubildenden auch weitere und andere Bildungspartner mitgedacht werden können, wodurch eine Durchdringung der beruflichen Bildung in der Breite befördert werden kann:

DIHK-Bildungsgesellschaft

Eine Pilotierungsgruppe beteiligte sich an einer 5-teiligen kompakten ANLIN²-Webinarreihe (01.2023, 18 TN), die speziell als neues, alternatives Format und Zeitmodell der DIHK-Bildungsgesellschaft konzipiert wurde. Die DIHK Bildungsorganisation der Industrie- und Handelskammern bietet zentral bestimmte online-Formate an, zu denen sich Mitgliedsunternehmen über ihre regionale, zuständige Kammer anmelden können. Das Feedback des Kurses war durchweg positiv, so dass die DIHK Bildungs gGmbH Interesse an der Fortführung des Programms zeigte und damit eine bundesweite stetige Verbreitung anstrebt. Erste Ausschreibungen sind erfolgt.

Lernort Stadion

Auch wenn die Gestaltung von Azubiworkshops nicht primärer Bestandteil des BBNE-Transfers war, so gab dies den Anlass einer neuen Bildungs-Kooperation mit temporalem Transfer-Potential. Die Bildungsinitiative "Lernort Stadion" diskutiert gesellschaftlich relevante Themen mit Jugendlichen in der attraktiven Umgebung von vielen Fußballstadien. Gemeinsam mit Akteuren von Lernort Stadion wurde ein Azubi-Tag für das Logistikunternehmen noxNachtexpress im Stadion-Museum der Frankfurter Eintracht als der Pilot einer neuen Bildungskampagne von Lernort Stadion, bei dem Nachhaltigkeit im Sport, der Freizeit und im Ausbildungsalltag aufeinandertrafen.

IHK Ausbilderakademie Bayern

Hinter der bayerischen IHK-Initiative zur Förderung von Ausbilderkompetenzen und Ausbildungsattraktivität von Betrieben steckt ein Zertifizierungsprogramm für Ausbilderinnen und Ausbilder. In drei Qualifizierungsbereichen (Persönlichkeit, Umgang mit Auszubildenden, Fachliche Qualifikation) können Bildungspunkte aus absolvierten Weiterbildungen gesammelt werden, die in drei Kompetenzstufen anerkannt und zertifiziert werden.

Teilnehmenden der ANLIN²-Schulungen konnten mit einer Teilnahmebescheinigung acht Bildungspunkte ausgewiesen werden.

3.2 Zur Transferforschung

Das Projekt ANLIN² hat an Interviews und Austauschformaten zur Transferforschung teilgenommen.

3.3 Ggf. weitere wichtige Ergebnisse und Ereignisse

Keine.

4. Änderungen an der ursprünglichen Zielstellung

Die Module bzw. Workshop in ANLIN² waren laut Antrag und in Anlehnung an ANLIN (2016-2019) komplett in Präsenz geplant. Ebenso sah das Organisationsentwicklungskonzept eine enge Zusammenarbeit vor Ort vor. Pandemiebedingt konnten während eines Großteils des Projektzeitraumes aber Präsenzangebote nicht durchgeführt werden. Vor diesem Hintergrund wurden alle Angebote auch für den virtuellen Raum konzipiert und mit dafür geeigneten Methoden angepasst. Zusätzlich entstand ein weiteres kurzes Modul, zur Erstsensibilisierung und Akquirierung nach der Pandemie.

Die geplanten öffentlichen Veranstaltungen unter anderem mit den Sozialpartnern der chemischen Industrie oder der IHKen, konnten ebenfalls nicht durchgeführt werden.

Der ursprünglich geplante, aus der Vorlage der Chemiebranche modifizierte Leitfaden für die Kunststoffindustrie für die Ausbildung wurde fallen gelassen, da zum einen die Resonanz aus dem Kunststoffbereich zu schwach war, und zum anderen zu wenig relevante Unterschiede erkennbar wurden.

Des Weiteren wurde von der ursprünglichen Zielsetzung abgerückt, bestimmte Quantitäten von Teilnehmenden zu erwirken und stattdessen auf qualitativ differenzierende Erprobung von Veranstaltungsformaten fokussiert.

5. Relevante Ergebnisse Dritter

Keine.

6. Verwertungsplan:

6.1 Schutzrechte

Keine.

6.2 Wirtschaftliche Erfolgsaussichten

Die dauerhafte Fortführung der Qualifizierung von Ausbildungskräften hängt in hohem Maße von der Akzeptanz und der Nachfrage der Unternehmen ab. Die Anpassung des Konzeptes während ANLIN² entsprechend der Anforderungen der verschiedenen Akteure der beruflichen Bildung und der Resonanz der beteiligten Unternehmen lässt darauf schließen, dass ein Bedarf vorhanden ist und das Angebot Anwendung finden kann. Dementgegen stehen derzeit die Ressourcen Zeit und Geld, die für Fort- und Weiterbildungen für Ausbildungspersonal im Themenfeld BBNE durch die Unternehmen zur Verfügung gestellt

werden. Bildungsdienstleister, wie im Projekt ANLIN² beteiligt, arbeiten wirtschaftlich und können nicht mit kostenfreien oder -günstigen Angeboten konkurrieren.
Die Provadis wird auch nach der Projektlaufzeit abgeleitete Produkte interessierten Unternehmen in ihrem Bildungsprogramm zur Verfügung stellen. Ebenso ist eine weitere Zusammenarbeit mit der DIHK Bildungs gGmbH mit der entwickelten Webinarreihe konkretisiert worden. Die wirtschaftlichen Erfolgsaussichten sind jedoch zurzeit in beiden Fällen nicht abschätzbar.

6.3 Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten

Keine.

6.4 Anschlussfähigkeit

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.

7. Evaluation

Im Projekt ANLIN² erfolgte die Evaluation vorwiegend über Feedbackgespräche, Interviews, teilnehmende Beobachtung und Dokumentenanalysen.

7.1. Evaluation der Aktivitäten zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals

7.1.1. Vorgehen

Die Evaluation der Qualifizierungsmodule erfolgte durch die Workshopleitung in Form einer moderierten Feedbackrunde sowie durch Feedbackbögen am Ende der Veranstaltungen.
Die Fragebögen wurden sowohl an die Zielgruppe als auch an die Inhalte der jeweiligen Qualifizierungsmodule angepasst. Während die Evaluation der Qualifizierungsmodule zur Veranstaltungsgestaltung und zum Lernprozess direkt durch die Workshopleitungen erfolgte, wurden die Ergebnisse der Feedbackbögen durch den Projektpartner Provadis zusammengefasst.
Während der Veranstaltungen wurde bewusst das individuelle schriftliche Feedback vor den offenen Feedbackrunden eingeholt, um die persönlichen Erfahrungen und Meinungen der einzelnen Teilnehmenden möglichst unbeeinflusst und anonym aufnehmen zu können.

Der zum Ende der Seminare von den Teilnehmenden auszufüllende Fragebogen erfasste

- eine Rückmeldung zum Inhalt des Seminars,
- Feedback und persönliche Entwicklung zum Thema nachhaltige Entwicklung,

- die Zufriedenheit mit dem Veranstaltungsort,
- eine Bewertung der Referent:innen,
- sowie eigene Anmerkungen und Anregungen zur Verbesserung nachfolgender Workshops oder konkreter Themenvorschläge.
-

Die offene Feedbackrunde erfolgte im Anschluss zu den Fragen

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

Feedbackbogen Basis- und Kombiworkshop:

Die Teilnehmenden konnten die folgenden Aussagen auf einer Skala von 1 (Trifft nicht zu) bis 4 (Trifft zu) bewerten:

1. Der zeitliche und inhaltliche Umfang der Veranstaltung war optimal.
2. Mein Wissen wurde durch die Inhalte/Themen vertieft oder ausgebaut.
3. Die Praxisrelevanz der Inhalte wurde deutlich.
4. Die Unterlagen waren hilfreich und verständlich aufgebaut.
5. Mein Verständnis für Nachhaltigkeit hat sich verändert.
6. Ich habe Ideen und Anregungen bekommen, was Nachhaltigkeit in meinem privaten Umfeld bedeutet.
7. Ich habe Ideen und Anregungen bekommen, was Nachhaltigkeit in meinem Arbeitsumfeld bedeutet.
8. Der (virtuelle) Raum fördert eine gute Arbeitsatmosphäre.
9. Die verwendeten Medien und Tools haben das Seminar aktiv unterstützt.
10. Die Inhalte wurden durch die Referent:innen nachvollziehbar dargestellt.
11. Die Inhalte wurden durch die Referent:innen nachvollziehbar dargestellt.
12. Die Referent:innen sind individuell auf die Teilnehmenden eingegangen.
13. Die Teilnehmenden wurden durch die Referent:innen aktiv einbezogen.

Feedbackbogen Aufbauworkshop:

Die Teilnehmenden konnten die folgenden Aussagen auf einer Skala von 1 (Trifft nicht zu) bis 4 (Trifft zu) bewerten:

1. Der zeitliche und inhaltliche Umfang der Veranstaltung war optimal.
2. Mein Wissen wurde durch die Inhalte/Themen vertieft oder ausgebaut.
3. Die Praxisrelevanz der Inhalte wurde deutlich.
4. Die Unterlagen waren hilfreich und verständlich aufgebaut.
5. Ich habe bereits das Thema Nachhaltigkeit in meinen Ausbildungseinheiten eingebracht
6. Ich konnte mein Wissen zu nachhaltiger Entwicklung ausbauen.
7. Ich habe Ideen und Anregungen bekommen, wie ich Nachhaltige Lernorte gestalten kann.
8. Ich habe Ideen und Anregungen bekommen, wie meine Auszubildenden für das Thema Nachhaltigkeit begeistern kann.
9. Der (virtuelle) Raum fördert eine gute Arbeitsatmosphäre.
10. Die verwendeten Medien und Tools haben das Seminar aktiv unterstützt.
11. Die Inhalte wurden durch die Referent:innen nachvollziehbar dargestellt.

12. Die Inhalte wurden durch die Referent:innen nachvollziehbar dargestellt.
13. Die Referent:innen sind individuell auf die Teilnehmenden eingegangen.
14. Die Teilnehmenden wurden durch die Referent:innen aktiv einbezogen.

7.1.2. Ergebnisse

<u>Qualifizierung innerhalb der Organisationsentwicklung von Bildungsstätten</u>

Vergleicht man das Feedback der Basisworkshops der beiden teilnehmenden Bildungszentren Currenta und bbz, so lässt sich erkennen, dass bei den Fragestellungen zur Verständniserweiterung (Fragen 2 und 5) oder der Praxisrelevanz (Fragen 3, 6 und 7) Unterschiede vorliegen. Beide Einrichtungen wurden mit dem gleichen Konzept qualifiziert. Zwar wurden unterschiedlicher Trainer:innen eingesetzt, aber die Rückmeldung in allen Kursen war hierzu durchweg positiv (Fragen 10 - 13).

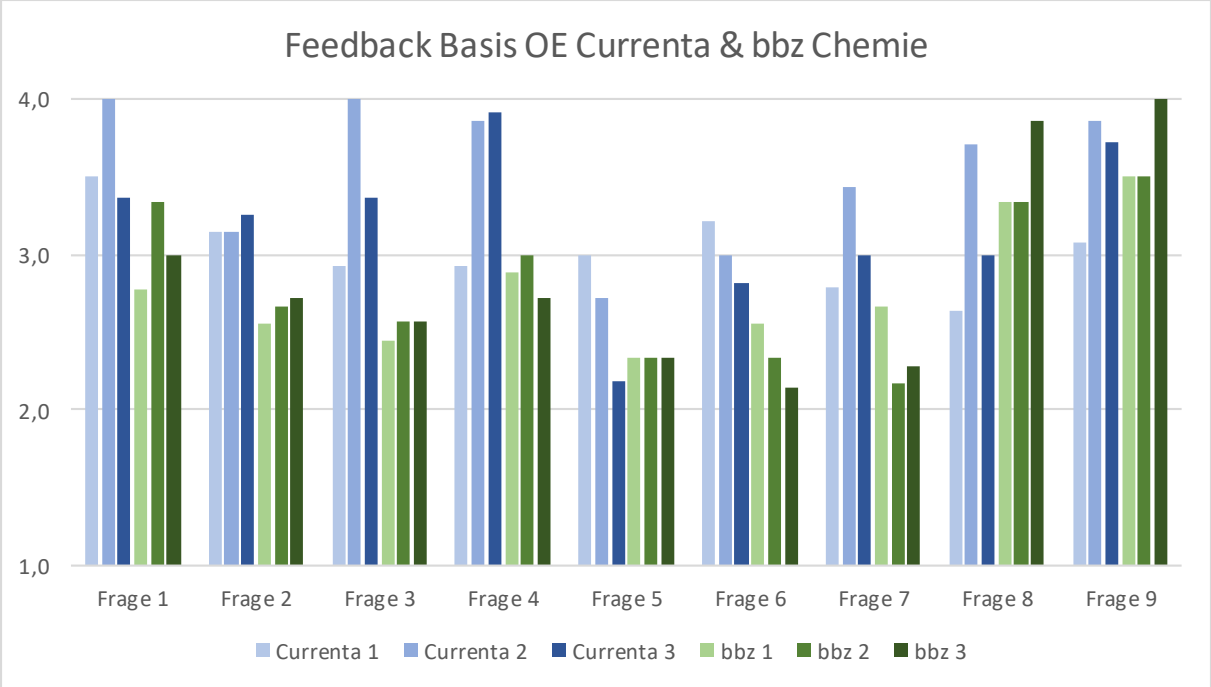
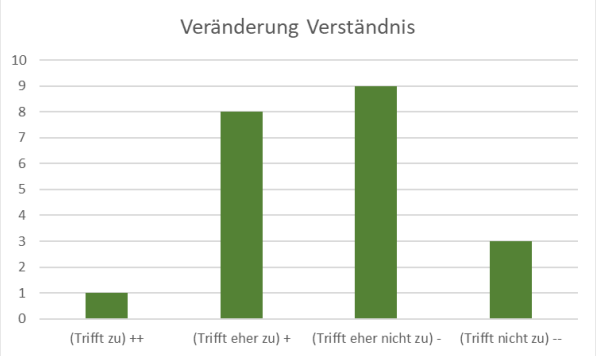


Abbildung 2 Feedback Basisworkshops Currenta und bbz Chemie; Skala 1=trifft nicht zu bis 4=trifft zu

Bei der Durchsicht der Werte im Detail zeigte sich jedoch auch, dass wie vermutet innerhalb der bbz-Gruppe (23 TN) starke Schwankung der Aussagen der Teilnehmenden vorliegen. Am Beispiel der Aussagen „Mein Verständnis für Nachhaltigkeit hat sich verändert.“ und „Ich habe Ideen und Anregungen bekommen, was Nachhaltigkeit in meinem Arbeitsumfeld bedeutet.“ stellt sich dies wie folgt dar:



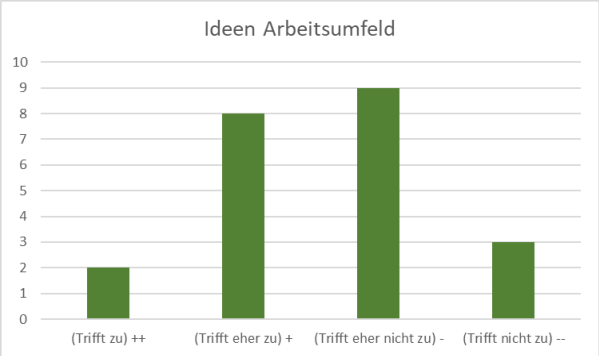


Abbildung 3 Feedback Teilantworten Basisworkshop bbz Chemie; Skala= Anzahl Antworten

Die im Mittel unter 2,5 Punkten liegenden Antworten, zeigen auf die einzelnen Teilnehmenden betrachtet eine fast hälftige Aufteilung in Zuspruch und Ablehnung der Aussage. Dies bekräftigt die Vermutung, dass die Vorkenntnisse des Ausbildungspersonals eher different und nur schwierig mit einem starren Workshopkonzept individuell weiterzuentwickeln sind.

Innerhalb des Projektes wurde daraufhin das Qualifizierungskonzept - unter anderem in Hinsicht auf notwenigen Inhalt, Bezug zur Praxis sowie der Unterscheidung von betrieblichen und/oder hauptamtlichen Ausbilder:innen - überarbeitet und in Gesprächen mit weiteren Unternehmen und Partnern die Erwartungshaltung deutlich mehr in den Fokus gestellt.

Das Feedback aller drei beteiligten Einrichtungen stellt sich im Mittel über alle Teilnehmenden (74x Feedback) wie folgt dar:

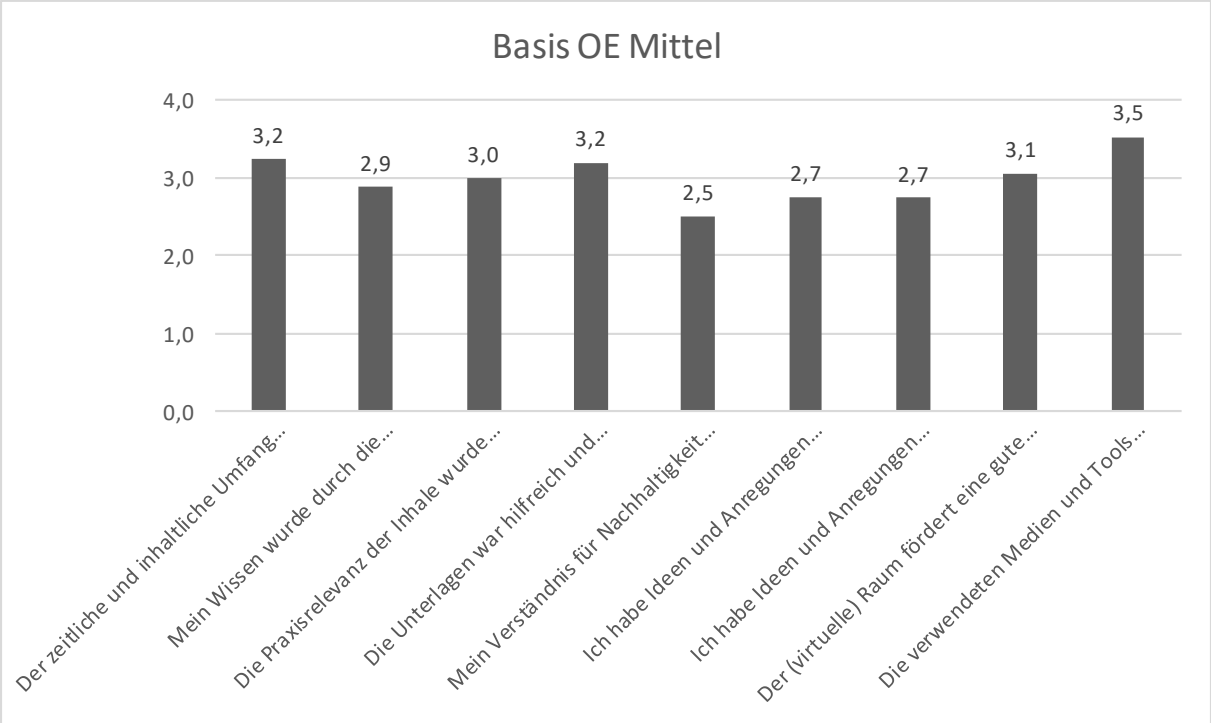


Abbildung 4 Feedback Basisworkshop Organisationsentwicklung; TN=74; Skala 1=trifft nicht zu bis 4=trifft zu

Personalentwicklung

Die Auswertung der Feedbackbögen für den Basisworkshop ergab im Mittel durchweg positive Rückmeldungen (siehe Abbildung 5), welche sich auch mit den offenen Feedbackrunden vor

Ort deckten. Die befragten Personen gaben mit 3,0 an, dass sich ihr Verständnis zum Thema Nachhaltigkeit durch das Qualifizierungsmodul verändert hat. Mit jeweils 3,4 Feedbackpunkten konnten innerhalb der Workshops den Teilnehmenden Ideen und Anregungen mitgegeben werden, was Nachhaltigkeit in ihrem privaten und beruflichen Umfeld bedeutet.

Für das Projekt interessant war, das in den offenen Feedbackrunden häufig erwähnt wurde, dass den Teilnehmenden zuvor nicht die Vielfältigkeit nachhaltiger Entwicklung bewusst war. Mehrere Personen gaben an, dass sie zuvor dachten genau zu wissen, was Nachhaltigkeit bedeutet, aber sie erst durch den Workshop einen im positiven Sinn anderen Blickwinkel eingenommen haben. Dies betraf zum einen Personen, die dem Thema vorher bereits sehr aufgeschlossen gegenüberstanden, aber vor allem auch die Personen die Nachhaltigkeit bisher als Trend oder überflüssig gesehen haben. Für künftige Evaluationen wäre daher gegebenenfalls eine Vorher-Nachher-Einstellung zu erfassen, um die Wirksamkeit der Maßnahme sichtbarer zu machen.

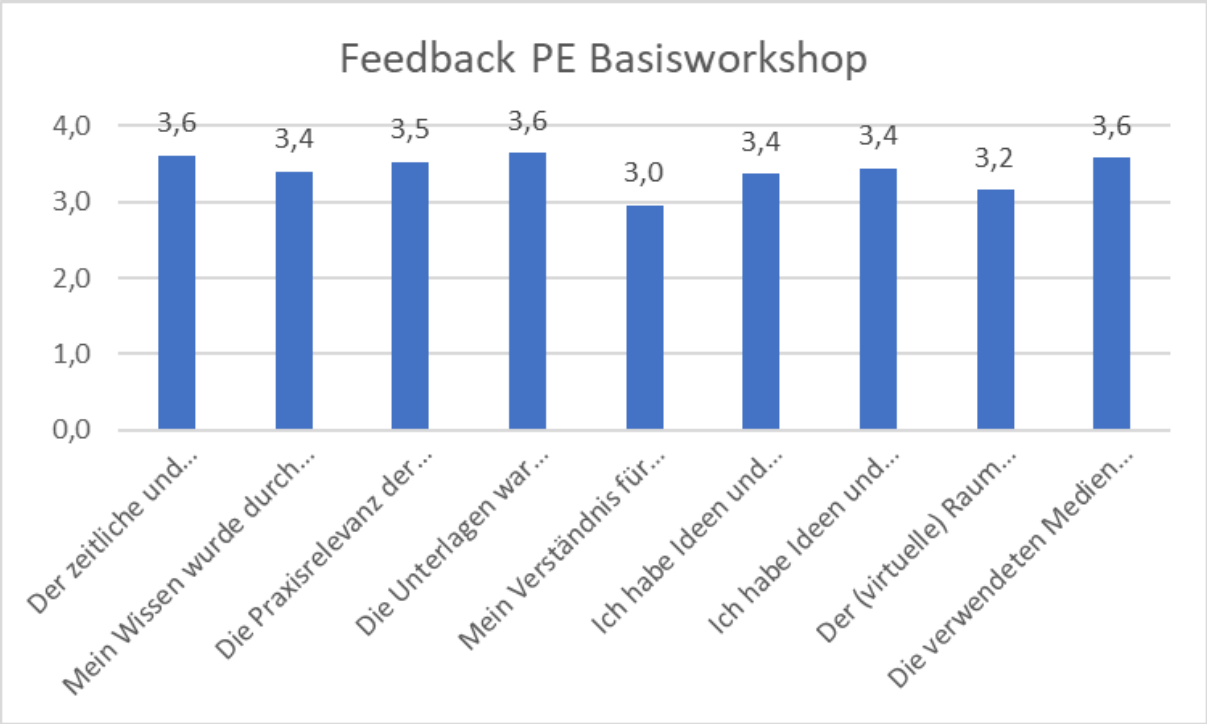


Abbildung 5 Feedback Basisworkshop Personalentwicklung; TN=131; Skala 1=trifft nicht zu bis 4=trifft zu

Im Aufbaumodul (siehe Abbildung 6) gaben die Teilnehmenden mit 3,6, das auch hier ihr Wissen nochmals vertieft oder ausgebaut wurde. Die Intention in diesem Modul vor allem den Praxisalltag der Teilnehmenden in den Blick zu nehmen, wurde durch die Aussagen „Ich habe Ideen und Anregungen bekommen, wie ich Nachhaltige Lernorte gestalten kann. “ mit 3,6 und „Ich habe Ideen und Anregungen bekommen, wie meine Auszubildenden für das Thema Nachhaltigkeit begeistern kann.“ mit 3,5 bewertet. Die Aussage ob bereits das Thema Nachhaltigkeit in den eigenen Ausbildungseinheiten eingebracht wurde, wurde mit 2,9 bewertet. Hierbei wird jedoch nicht unterschieden, ob eine Veränderung durch den Basisworkshop hervorgerufen wurde. Dies ist für weitere Evaluationen zu empfehlen.

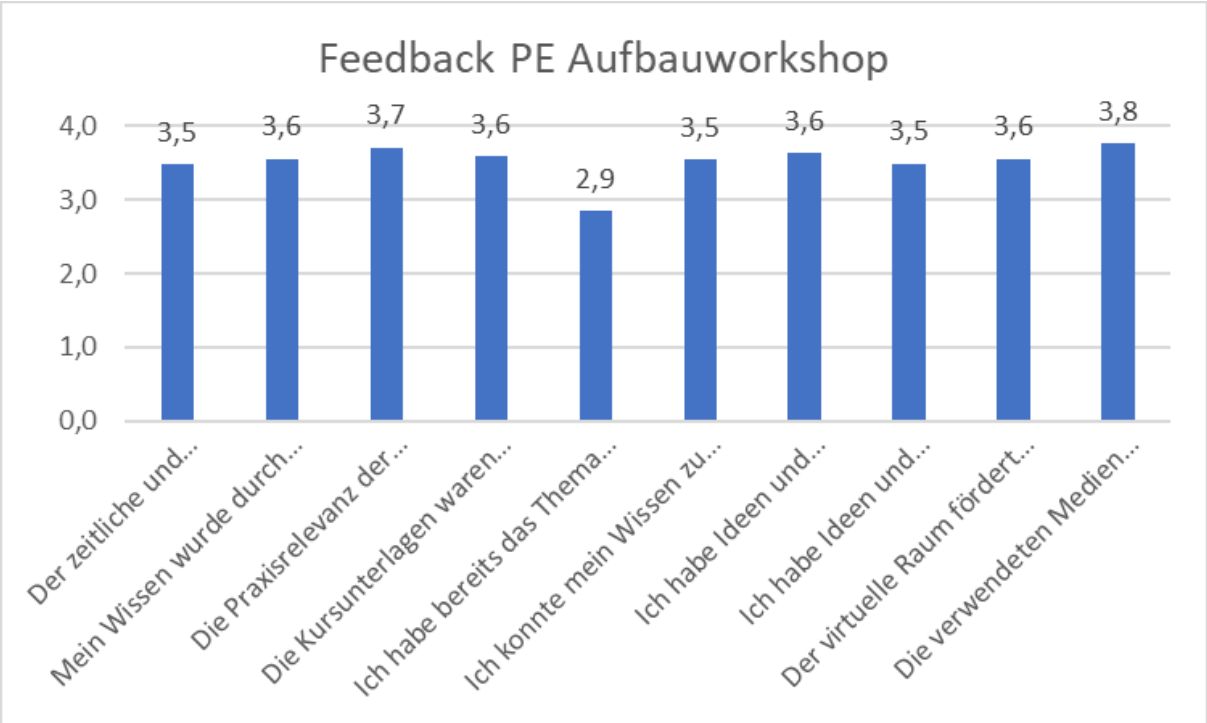


Abbildung 6 Feedback Aufbauworkshop Personalentwicklung; TN=64; Skala 1=trifft nicht zu bis 4=trifft zu

Im Kombi-Modul, welches aus dem Basis- und Aufbauworkshop an zwei aufeinanderfolgenden Tagen (teilweise 1,5-tägig) bestand, wurde im Mittel vergleichbar aber geringfügig niedriger bewertet. In den offenen Feedbackrunden empfanden einige Personen die Menge an neuen Informationen als sehr hoch, was eventuell als Grund für die niedrigeren Bewertungen in Frage kommt.

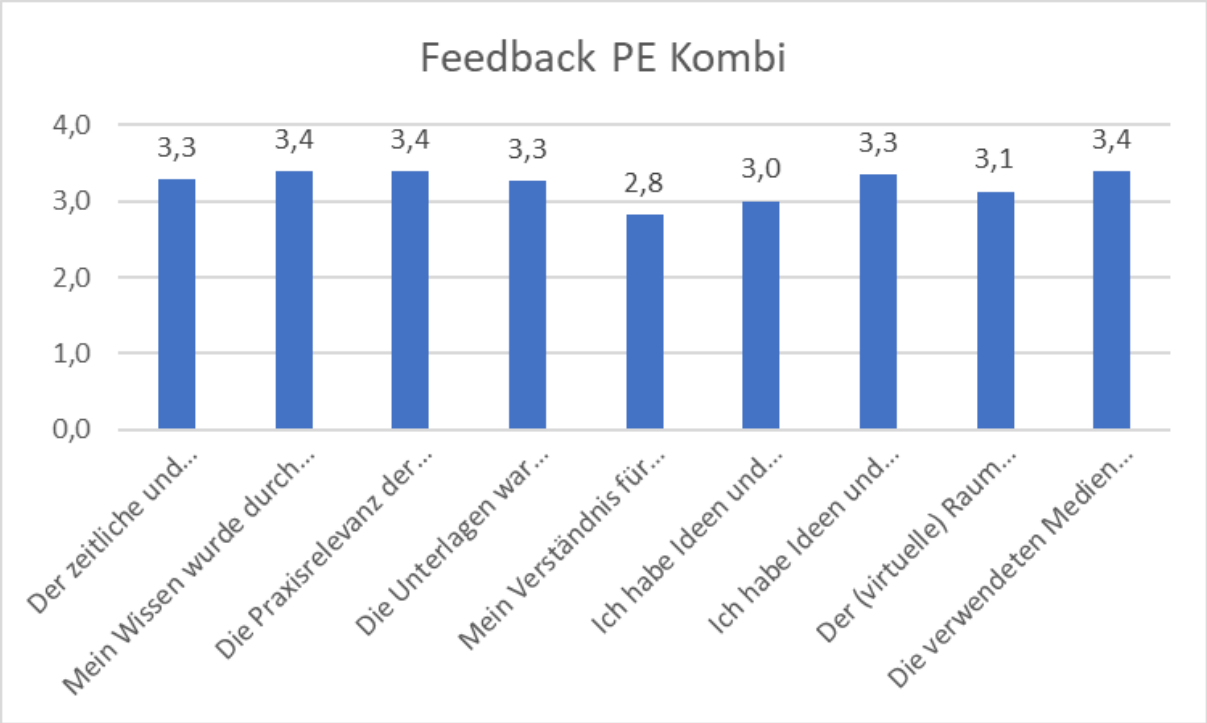


Abbildung 7 Feedback Kombiworkshop Personalentwicklung; TN=98; Skala 1=trifft nicht zu bis 4=trifft zu

Grundsätzlich lässt sich für alle angebotenen Formate eine hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden feststellen. Die Heterogenität der einzelnen Gruppen zueinander, aber auch untereinander führt erwartungsgemäß zu Schwankungen und Ausreißern, die aber in der Projektlaufzeit direkt im Anschluss aufgegriffen wurden.

8. Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit

8.1 Lessons learned

Siehe vorangegangene Kapitel.

Eine große Herausforderung bestand zum einen in der Heterogenität der Teilnehmenden. Seitens des Projektes wäre eine vorgeschaltete Einstufung des Wissenstands notwendig. So könnte ein Teil des Ausbildungspersonals zunächst Basiswissen aufbauen, wohingegen andere erst im Aufbaumodul einsteigen oder eine weitere Qualifizierung in Anspruch nehmen. Hierdurch käme man auch dem Wunsch der Unternehmen nach, möglichst wenig, aber genügend Zeit zu investieren. In der Projektlaufzeit musste das Konzept fortlaufend angepasst und umstrukturiert werden, was vor allem für die Referent:innen eine große Herausforderung darstellte.
Des Weiterhin blieb in diesem Zusammenhang die Frage nach geeigneten Referent:innen teilweise offen. Für die Qualifizierungen in diesem Projekt benötigen Referent:innen ein ausgeprägtes Wissen über Nachhaltigkeit und müssen gleichzeitig Erfahrungen aus der dualen Ausbildung mitbringen, um praxisnahe Beispiele mit den Teilnehmenden erarbeiten zu können. Um den Ansatz der Modellversuche in die Breite zu bringen, würde eine Vielzahl dieser Personen benötigt werden, die aus Erfahrung aber derzeit nicht zur Verfügung stehen. Aus Gesprächen mit Teilnehmenden wurde erkennbar, dass für sie der Ausbildungsbezug wichtiger scheint.

9. Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen

9.1 Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer

Die Konzepte und Materialien des Projektes können auch nach der Projektlaufzeit über www.nachhaltige-lernorte.de oder www.provadis.de eingesehen und genutzt werden.

9.2 Wissenschaftliche Fachpublikationen

Keine.

9.3 Publikationen für die Praxis

Datum Erschien.	**Ort**	**Bezeichnung / Titel**
14.12.2020	WIR - Mitarbeiter-Zeitschrift Infraserv	"Wir wollen die Veränderung mitgestalten"
Januar 21	AGBFN Call for Papers	Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung

25.01.2021	IP-Höchst	PROJEKT ANLIN GEHT IN DIE ZWEITE RUNDE
25.01.2021	Provadis	Projekt ANLIN geht in die zweite Runde
26.01.2021	Pressebox, Technologiebox, Presseradar, Deutscher Presseindex, 123 Bildung, Ausbildung-Jobs, Internet-Intelligenz, Frankfurt Live, Presse Wissen, Firmenpresse, initiative mittelstand	Projekt ANLIN geht in die zweite Runde
26.01.2021	Forum CSR	Projekt ANLIN geht in die zweite Runde
27.01.2021	Forum Nachhaltig Wirtschaften	Projekt ANLIN geht in die zweite Runde
27.01.2021	Frankfurter neue Presse, Höchster Kreisblatt	In Chemie und Pharmazie auf Nachhaltigkeit ausbilden
27.01.2021	Bildungsklick	Projekt ANLIN geht in die zweite Runde
28.01.2021	Foraus.de	Projekt ANLIN: Ausbilder und Auszubildende werden zu Nachhaltigkeits-Experten
01.02.2021	Intranet VCI Nord	Nachhaltigkeit in der Ausbildung
Februar 21	BBNE	ANLIN2 – Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte
14.02.2021	Frankfurter Wochenblatt	Das Nachhaltigkeits-Branchenprojekt ANLIN hat einen Nachfolger
März 21	BWP	Nachhaltigkeit
16.03.2021	Themenblick Anlin² / Provadis	ANLIN²: Bundesweiter Nachfolger für unser ausgezeichnetes Nachhaltigkeits-Projekt
28.05.2021	Newsletter Nr.11 Regionale BNE in Hessen	Kostenlose BNE-Fortbildung für Ausbildungspersonal in Unternehmen: ANLIN2
08.06.2021	Wirtschaftswoche	Investitionen in die Zukunft
Juli 21	Hessen Chemie Jahresmagazin	ANLIN²-Nachhaltigkeit kann man lehren
14.07.2021	Fachkräfte für Mittelfranken	Nachhaltigkeit ausbilden – wie geht das?
22.10.2021	Nürnberg.de	Berufliche Ausbildung – aller Anfang ist nachhaltig!
11/2021	Wirtschaft in Mittelfranken	Nachhaltigkeit in der Ausbildung
November 21	Webseite der IHK Nürnberg für Mittelfranken	Fachkräfteentwicklung für Nachhaltigkeit im Betrieb
November 21	Newsletter IHK Nürnberg Ausgabe 83	Neue Kurse zum Thema "Nachhaltig Ausbilden"
Dezember 21	Newsletter ARQUA	Homepage für das ANLIN² Projekt
Dezember 21	CSR in Hessen	Beschäftigungsorierntierte CSR-Aktivitäten in der chemischen industrie Hessens
15.12.2021	Nachhaltig Wirtschaften	Projekt ANLIN² unterstützt die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Ausbildung
16.12.2021	Aktuelles Provadis	Zwischenbilanz im Nachhaltigkeitsprojekt ANLIN²
16.12.2021	Pressebox, Ihr Nachbar.de, Ausbildung-Jobs	Projekt ANLIN² unterstützt die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Ausbildung
17.12.2021	Intranet Infraserv Höchst	Projekt ANLIN² unterstützt die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der Ausbildung
1.Qu. 2022	Newsletter IGBCE Abt. ARQUA	Neue Standardberufsbildpostionen Umsetzung durch ANLIN²
11.2022	Mitarbeitermagazin Symrise	Nachhaltigkeit im Fokus
31.03.2023	Pressemitteilung Provadis	Projekt ANLIN² stärkt Nachhaltigkeits-Kompetenzen

04.04.2023	Forum Nachhaltig Wirtschaften	Projekt ANLIN² stärkt Nachhaltigkeits-Kompetenzen
19.04.2023	Hessenchemie Blog	Nachhaltigkeit: Wie können Betriebe ihr Ausbildungs-personal qualifizieren?
06/2023	Pluspunkte; Hessenchemie	Nachhaltigkeit in der Ausbildung verankern
07/2023	Nachhaltige Produktion Impulse für FrankfurtRheinMain; Initiative Wissensregion FrankfurtRheinMain (WiR)	Berufsbildung für nachhaltiges Handeln und Fachkräftepotenzial

9.4 Präsentationen und Vorträge

Datum	Bezeichnung	Art
12.11.2020	Forum Ausbildung; Ausbildertagung HessenChemie	Projektpräsentation
23.11.2020	13. Sitzung Runder Tisch „Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE); Nachhaltigkeitsstrategie Hessen	Projektpräsentation
29.07.2021	Hessisches Ministerium für Wirtschaft und Soziales - Austausch Projektgeschehen	Projektvorstellung
20./21.9.2021	5. Bayerischen Nachhaltigkeitstagung RENN.süd	Forum / Projektvorstellung
22.10.2021	4. Nürnberger CSR-Tag 2021	Forum / Projektvorstellung
05.11.2021	Ausbildertagung der IG BCE	Projektpräsentation, Diskussion
12.11.2021	Tagung für Prüfungsaufgabenersteller:innen - DGB	Leitung Barcamp SBBP + ANLIN²
13.06.2022	Zukunftswerkstatt - Think Tank Nachhaltige Produktion ; IHK Frankfurt	Podiumsdiskussion

9.5 Sonstiges

Datum	Bezeichnung	Art
05.11.2020	digitales Jahrestreffen der BNE-Gremien	Redebeitrag
16.11.2020	7. Sitzung des Partnernetzwerks „Berufliche Aus- und Weiterbildung“	Redebeitrag
24.03.2021	Kiehl Bildungstage	Projektpräsentation/ Vortrag
30.03.2021	Arbeitskreis Berufsbildung, Evonik Gesamtbetriebsrat + Ausbildungsleitung	Projektpräsentation/ Vortrag
03.05.2021	Ausbildungsleitungen Evonik	Projektpräsentation, Diskussion
19.05.2021	Sitzung des BAVC-Arbeitskreises Nachhaltigkeit und des VCI-Ländertisches Nachhaltigkeit	Projektvorstellung
25.05.2021	8. Sitzung des Partnernetzwerks „Berufliche Aus- und Weiterbildung“	Teilnahme
26.05.2021	Ausbildungsleitertreffen Standort Marburg	Projektpräsentation, Diskussion
09.06.2021	Nachhaltigkeitsausschuss der IHK Frankfurt am Main	Projektpräsentation
06.07.2021	IG BCE Bezirksvorstand Mittelhessen	Projektpräsentation, Diskussion
28.07.2021	Informationsveranstaltung IHK Nürnberg: Nachhaltigkeit in der Ausbildung	Projektpräsentation, Diskussion
15.09.2021	Workshop "Zusammenarbeit mit Kammern" - BiBB	Teilnahme, Projektvorstellung

30.09.2021	Auftaktveranstaltung Nordostchemie "Mit Nachhaltigkeit in der Ausbildung punkten" (Für Entscheider:innen)	Projektpräsentation, Akquise
02.11.2021	Sitzung des BAVC-Arbeitskreises Nachhaltigkeit und des VCI-Ländertisches Nachhaltigkeit	Bericht aktueller Projektstand
10.11.2021	Tagung „Nachhaltig ausbilden: Standard!" – BMBF/BiBB	Projektvorstellung
11.11.2021	BBNE-Transfer / Arbeitsforum – BMBF/BiBB	Projektvorstellung
24.11.2021	Hessen Agentur – Studie zu „Qualifizierungen im Bereich Nachhaltigkeit" in Hessen	Expertengespräch
05.05.2022	BAVC: Austausch BNE-Aktivitäten	Expertengespräch
18.05.2022	Austausch mit IGBCE Bundesjugendsekretär	Projektvorstellung, Diskussion
20.05.2022	9. Sitzung des Partnernetzwerks „Berufliche Aus- und Weiterbildung"	Teilnahme
31.05. - 02.06.2022	Referentanarbeitskreis (RAK) Prüfer:innen IGBCE	Projektvorstellung/Austausch
13.06.2022	Regionale Ausbildertagung Nordost	Projektpräsentation und Erfahrung
04.07.2022	Austausch mit IGBCE Landesjugendsekretär (Hessen/Thür.)	informelles Gespräch
31.08.2022	Impulsseminar GB Weiterbildung Provadis	Projektvorstellung, weitere Impulse
07.09.2022	Auftaktveranstaltung "Mit Nachhaltigkeit in der Ausbildung punkten"	Projektvorstellung, Akquise
07.09.2022	Austausch Hauptvorstand IG BCE	Projektvorstellung, Diskussion
26.09.2022	Prüferseminar	Projektvorstellung, BBNE
29.09.2022	Hess. Tag der Nachhaltigkeit - Azubiworkshop NOX	Workshop
04.10.2022	Chemie³ Webinar	Projektvorstellung
07.10.2022	Bildungsmesse Offenbach	Standbetreuung
11.10.2022	Sustainability in der Ausbildung / Erfahrungsaustausch gr. Ausbildungsunternehmen Chemie	Gastbeitrag
08.11.2022	BNE in der Ausbildung / Austausch Bildungszentren	Projektvorstellung, Diskussion
24.11.2022	10. Sitzung des Partnernetzwerks „Berufliche Aus- und Weiterbildung"	Teilnahme
25.11.2022	IGBCE Ausbilder:innen Tagung	Informeller Austausch
05.12.2022	Sitzung des BAVC-Arbeitskreises Nachhaltigkeit und des VCI-Ländertisches Nachhaltigkeit	Projekterwähnung