

## Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer für Ausbil- dungspersonal 2020 - 2022“ (BBNE-Transfer)

### Abschlussbericht

Projekttitel:	<b>Implementierung von Nachhaltigkeits- und digitaler Kompetenz in die betriebliche Bildung</b>
Akronym:	INEBB2
Laufzeit des Modellversuchs:	01.11.2020 - 31.10.2022/31.12.2022
Berichtszeitraum:	01.11.2020 bis 31.12.2022
Förderkennzeichen:	21BBNE29



**VAUDE**  
*The Spirit of Mountain Sports*

**comkomm**



**IHK** IHK-Projektgesellschaft mbH  
OSTERANDENBERG



**Hochschule  
Bonn-Rhein-Sieg**

#### Zuwendungsempfänger:

- ▶ Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e.V.  
Liebenwalder Str. 33 | 13347 Berlin
- ▶ VAUDE Sport GmbH & Co. KG  
Vaude Straße 2 | 88069 Tett nang
- ▶ Comkomm Unternehmenskommunikation und Mar-  
kenführung GmbH  
Prenzlauer Allee 36 G | 10405 Berlin
- ▶ IHK-Projektgesellschaft mbH  
Puschkinstr. 12b | 15236 Frankfurt (Oder)
- ▶ Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Fachbereich 03  
Grantham-Allee 20 | 53757 Sankt Augustin

#### Autor/Autorin:

Hauptstrang 1:  
Martin Wittau  
Dr. Cosmas Lambini

Hauptstrang 2:  
Kim-Isabel Kienle  
Ursula Voßwinkel

Berlin, 31.03.2023

## Inhalt

1. Allgemeine Angaben .....	3
1.1. Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger.....	3
1.2. Beteiligte Personen auf Seiten des BIBB .....	3
1.3 Beteiligte Praxispartner .....	4
1.4 Beteiligte Strategiepartner .....	4
1.5 Ziele des Modellversuchs .....	4
2. Abstract .....	5
3. Ergebnisse.....	5
3.1 Zum Transfer im Sinne von Verbreitung und Verstetigung.....	5
3.2 Zur Transferforschung .....	11
3.3 Ggf. weitere wichtige Ergebnisse und Ereignisse .....	13
4. Änderungen an der ursprünglichen Zielstellung .....	15
5. Relevante Ergebnisse Dritter .....	15
6. Verwertungsplan: .....	17
6.1 Schutzrechte .....	17
6.2 Wirtschaftliche Erfolgsaussichten .....	17
6.3 Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten .....	19
6.4 Anschlussfähigkeit .....	21
7. Evaluation .....	23
8. Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit.....	30
8.1 Lessons learned .....	30
8.2 Desiderate .....	31
9. Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen .....	32
9.1 Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer .....	32
9.2 Wissenschaftliche Fachpublikationen .....	33
9.3 Publikationen für die Praxis.....	33
9.4 Präsentationen und Vorträge.....	34
9.5 Sonstiges.....	35

# 1. Allgemeine Angaben

## 1.1. Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger

(inkl. aller Mitarbeitenden)

Name	Vorname	Institution	Zeitanteil in %	Funktion	E-Mail
<b>Hauptstrang 1</b>					
Wittau	Martin	Bundesvereinigung Nachhaltigkeit	50	Gesamt koordinator	martin.wittau@bvng.org
Köster*	Stephan		50	Projekt-Manag.	stephan.koester@bvng.org
Dr. Lambini	Cosmas		40	Wiss.MA	cosmas.lambini@bvng.org
Wüstefeld*	Esra		37,5	Projekt-Manag.	esra.wuestefeld@bvng.org
Luck*	Zoe		20	Projekt-Assistenz	angelina.goeschl@bvng.org
Lemberg	Christian		25	Finance	christian.lemborg@bvng.org
Törpe*	Kerstin	VAUDE Academy für nachhaltiges Wirtschaften	60	Proj.Verantw. VAUDE	kerstin.toerpe@vaude.com
Schlieter*	Sabine		60	Proj.Verantw. VAUDE	sabine.schlieter@vaude.com
Mommsen*	Kerstin		60	Proj.Verantw. VAUDE	kerstin.mommsen@vaude.com
<b>Hauptstrang 2</b>					
Kienle	Kim	IHK Projekt-gesellschaft mbH	80	Proj.Managerin	kienle@ihk-projekt.de
Delph-Algermissen	Birgit		20	Proj.Managerin	delph@ihk-projekt.de
Voßwinkel	Ursula	comkomm GmbH	50	Proj.Verantw.CK	vosswinkel@comkomm-berlin.de
Dieball	Frank	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Fachbereich 03	10	Proj.MA.	frank.dieball@h-brs.de

\*zeitweise

## 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
VAUDE Sport GmbH & Co. KG	Unternehmen	Verbund- und Transferpartner
Linnaeus Kompetenzzentrum Hanf gGmbH	Bildungsträger	Transferpartner
expAlrience GmbH	Bildungsplattform	Transferpartner
IHK Bildungsakademie Magdeburg GmbH	Bildungsträger	Transferpartner
Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg gGmbH	Bildungsträger	Transferpartner

### 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
Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik (DNWE) - Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main	Verband	Multiplikator / Projektbeirat
DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung - Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH	Bildungsträger	Multiplikator / Projektbeirat
Common Purpose Deutschland gGmbH	Bildungsträger	Multiplikator / Projektbeirat
Südwesttextil e.V.	Verband	Multiplikator / Projektbeirat

### 1.5 Ziele des Modellversuchs

#### Strategische Ziele

1. Dauerhafte Etablierung des Weiterbildungsangebotes als privatwirtschaftliches Angebot (Hauptstrang 1: regionaler Transfer in bundesweite Weiterbildungsplattform(en))
2. Dauerhafte Etablierung des Weiterbildungsangebots in die Strukturen der IHK-Weiterbildungsorganisation (Hauptstrang 2: vertikaler Transfer in übergeordnete Strukturen der Berufsbildungspraxis).
3. Ausbau der Weiterbildung für einen branchenübergreifenden Einsatz (lateral Transfer u.a. durch Ergänzungen zur Digitalkompetenz).
4. Dauerhafte Zugänglichkeit der Arbeitsmaterialien durch Bereitstellung digitaler Formate
5. Entwicklung eines Weiterbildungsprogramms "Train the Trainer" zur Qualifizierung von Dozentinnen/Dozenten
6. Identifizierung von Gelingensfaktoren unterschiedlicher Transferarten

#### Operative Ziele

1. Erfolgreiche Projektdurchführung mit 2 verschiedenen Hauptsträngen
2. Abwandlung des Seminarkonzepts in ein Blended-Learning-Konzept,
3. Implementierung des Formats in die VAUDE-Academy (Hauptstrang 1)

4. Implementierung des Formats bei bis zu vier ausgewählten IHK-Weiterbildungsorganisationen (Hauptstrang 2)
5. Überregionale Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung weiterer Weiterbildungsplattformen bzw. weiterer IHK-Weiterbildungsorganisationen
6. Einrichtung eines Projektbeirats zur fachlichen Konsultation und Unterstützung der Akteure
7. Vernetzung mit dem RNE und den RENN-Netzwerken sowie Kooperationen mit RNE-Schulungspartnern

## 2. Abstract

[INEBB2] basierte auf Erkenntnissen/Entwicklungen des Projektes "INEBB" aus den Modellversuchen BBNE 2015-2019. Hauptziele dieses Transferprojektes waren die praxisorientierte, marktgängige, anwendungsbezogene, erfolgreiche Verbreitung und langfristige Verstetigung der INEBB-Weiterbildung für auszubildendes Personal im Bereich der Kaufleute unter Einbeziehung der neuen Standardberufsbildpositionen "Umweltschutz & Nachhaltigkeit" sowie "Digitale Arbeitswelt".

[INEBB2] umfasste 2 Hauptstränge (regionaler und vertikaler Transfer) und die Ergänzung um Digitalkompetenzen sowie die Adaption auf weitere Berufsgruppen/Branchen (laterale Transfer). Erfolgsbausteine für den Transfer als Angebot für die betriebliche Praxis sind die Bereitstellung als Blended-Learning-Format, die Integration in eine privatwirtschaftliche Weiterbildungsplattform, die Aufnahme in das Weiterbildungsprogramm von 3-4 IHKs und die Schaffung eines festen Dozentenstammes.

## 3. Ergebnisse

### 3.1 Zum Transfer im Sinne von Verbreitung und Verstetigung

#### Hauptstrang 1

##### **Schaffung einer Marke**

Gemeinsam mit der Marketing-Abteilung des Verbundpartners VAUDE wurde in einem mehrstufigen Prozess ein Konzept für das Marketing als Grundlage für die Verbreitung der INEBB-Weiterbildung entwickelt. Wesentliches Ergebnis hieraus war die Schaffung der Marke „ANAKO“ (im Sinne von Ausbilder\*in mit Nachhaltigkeits- Kompetenzen), die beim Deutschen Patent- und Markenamt unter der Registriernummer 302021234500 eingetragen ist. Nach Auffassung von VAUDE war die Markeneintragung im privatwirtschaftlichen Bereich aus mehreren Gründen wichtig:

1. Rechtlicher Schutz: Durch die Eintragung als Marke werden exklusive Rechte an der Verwendung der Marke geschaffen, die im Zweifelsfall auch durchgesetzt werden können.
2. Markenidentifikation: Die eingetragene Marke „ANAKO“ dient als Identifikationsmerkmal für die bestimmte Dienstleistung „Nachhaltigkeits-Weiterbildung für auszubildendes Personal“. Sie gibt Interessenten ein Unterscheidungs-, Qualitäts- und Vertrauensmerkmal gegenüber anderen ähnlichen Dienstleistungen und fördert potenziell die Loyalität zur Marke.

3. **Markenwert:** Eine eingetragene Marke kann einen erheblichen Wert für Verbreitung und Verstetigung haben, ja sogar eine Voraussetzung hierfür ein. Nicht zuletzt eröffnen sich hier Möglichkeiten einer Lizenzierung, so dass gemeinsam mit weiteren Anbietern von Weiterbildungen zielgerichtet an Verbreitung und Verstetigung gearbeitet werden kann. Dies ist nicht nur im Interesse des Fördermittelgebers. Hierdurch generierten Mehreinnahmen tragen u.a. unmittelbar zur Qualitätsverbesserung und im konkreten Fall zur Verankerung von Nachhaltigkeit in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung bei.

### **Umstellung auf modulares Angebot**

Die unter „INEBB“ entwickelten Kapitel der Weiterbildung waren aufgrund der Vorgaben zur IHK-Zertifizierung als geschlossene Einheiten entlang der Kategorien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zuzüglich eines Einführungskapitels gestaltet. Da die gesamte Weiterbildung als Einheit für ausbildendes Personal angelegt war, war für das Durchlaufen der Weiterbildung ein relativ langer Zeitraum von wenigstens 3 Monaten (incl. einer an betrieblichen Erfordernissen angelehnten 2-monatigen Praxisphase mit Auszubildenden im Unternehmen) erforderlich. Dies zog einen relativ hohen Angebotspreis für die Weiterbildung nach sich, der sich einerseits am Markt orientieren und andererseits die Kostenseite angemessen widerspiegeln musste, um wettbewerbsfähig zu sein.

Nicht nur durch die Einschränkungen durch Corona (denen das Blended-Learning-Format entgegenwirken sollte) – auch durch die als hoch angesehene Hürde der zeitlichen Bindung (1 Woche Theorie am Stück) und des relativ hohen Angebotspreises war es während der Projektlaufzeit sehr schwierig, genügend Teilnehmende aus dem Bereich des ausbildenden Personals zu gewinnen. Bereits terminierte Kurse mussten daher in der ersten Hälfte der Projektlaufzeit insgesamt dreimal mangels Teilnehmender abgesagt werden.

An den im ersten Jahr der Projektlaufzeit durchgeführten 3 Infoveranstaltungen zur Weiterbildung haben insgesamt 53 Unternehmen in der Größenordnung zwischen 16 und 120 Beschäftigte teilgenommen. Von den 53 Unternehmen haben lediglich 7 Unternehmen aktiv Ausbildung betrieben und ausbildendes Personal beschäftigt. 46 Unternehmen haben nicht ausgebildet. Von diesen 46 Unternehmen haben 42 Unternehmen den Wunsch geäußert, eine Nachhaltigkeits-Weiterbildung für Ihre Mitarbeitenden buchen zu können.

Das bisherige Angebot war damit ganz offensichtlich einerseits nicht optimal auf die Zielgruppe zugeschnitten, noch konnte damit die konkrete Nachfrage befriedigt werden. In einem Projekt-Treffen mit VAUDE im März 2022 wurde daher eine Adaption vorgenommen, mit der die Möglichkeit bestand, auf beide Bedürfnisse besser eingehen zu können:

1. Da die IHK-Vorgaben zur Zertifizierung für das privatwirtschaftliche Angebot nicht relevant sind, wurde beschlossen, das bisherige Gesamtangebot aufzusplitten und die einzelnen Kapitel als separat buchbare Tages-Kurseinheiten anzubieten. Dies erlaubt es dem ausbildenden Personal, die Weiterbildung flexibel entsprechend ihrer verfügbaren Zeit durchführen zu können. Mit Ausnahme des Einführungsmoduls können die weiteren Module in beliebiger Reihenfolge gebucht werden. Auch preislich wurden die Module gesplittet, so dass nicht von vornherein ein großer Kostenfaktor für die Weiterbildung im Raum steht.
2. Um den Bedürfnissen der interessierten nicht ausbildenden Unternehmen ein Angebot bereit zu stellen, wurden die in jedem Kapitel bisher integrierten spezifischen auf ausbildendes Personal zugeschnittenen Bestandteile entfernt (z.B. digitale Vermittlungskompetenz) und in einem weiteren Sondermodul für Ausbilderinnen und Ausbilder zusammengefasst. Hierunter fällt auch das betriebliche Projekt mit Auszubildenden. Die anderen Kurseinheiten sind durch diese Umstellung auch für „normale“ Mitarbeitende aus Unternehmen als betriebliche

Nachhaltigkeits-Weiterbildung buchbar.

3. Mitarbeitende erhalten eine Teilnehmenden-Bescheinigung pro Kursmodul in Anlehnung an den Europass. Ausbilderinnen und Ausbilder erhalten bei Durchlaufen aller Kursmodule einschließlich des Sondermoduls für Ausbildungspersonal das Zertifikat „Fachkraft Ausbildung für Nachhaltige Entwicklung“, das bereits in „INEBB“ entwickelt wurde. Dieses Zertifikat wird jedoch nicht durch eine IHK (dies bleibt dem Hauptstrang 2 vorbehalten), sondern direkt durch die Bundesvereinigung Nachhaltigkeit ausgestellt.

Die dieser Umstellung folgende Nachhaltigkeits-Weiterbildung wurde erstmals seit Mitte Mai 2022 angeboten, das erste Kursmodul fand am 30. Juni 2022 statt. Teilnehmende der ersten Kurseinheiten waren überwiegend Mitarbeitende aus Organisationen und Unternehmen. Die erste Ausbilderin schloss alle Kurseinheiten erfolgreich Ende Februar 2023 ab, die betriebliche Praxisphase mit Auszubildenden endete im Mai 2023. Insgesamt wurden die 5 Basis-Module während der Projektlaufzeit in zwei Runden erfolgreich durchgeführt, während das Sondermodul für Ausbildungspersonal erst nach der Projektlaufzeit durchgeführt werden konnte.

### **Aufbau eines Stammes von Dozentinnen und Dozenten**

Unter Federführung des Online-Trainings-Experten Michael Barsakidis (u.a. DNK-Schulungspartner) wurde im Sommer 2021 ein Schulungskurs für Dozentinnen und Dozenten entwickelt, der auf den Grundlagen des „INEBB“-Curriculums und der eigenen langjährigen Erfahrung als Online-Trainer und insbesondere als DNK-Schulungspartner (das Kurs-Curriculum orientiert sich am DNK) aufbaut. Gleichzeitig ist es gelungen, einen Personalstamm aus Beratungs- und Schulungsexperten mit profunder Nachhaltigkeitsexpertise und Dozentur-Erfahrung von 10 Personen zu bilden.

Die 2-tägige Schulung wurde am 11.08. und am 07.09.2021 durchgeführt. Die interaktiven Kursmodule werden i.d.R. von jeweils zwei Dozentinnen/Dozenten durchgeführt, um eine umfassende Betreuung während des Kurses und danach zu gewährleisten und den Online-Unterricht interaktiv zu gestalten. Die Dozentinnen und Dozenten waren auch nach Abschluss des Projektes noch aktiv eingebunden.

Die Betreuung und Einsatzplanung des Dozierenden-Stammes wurde in der Verlängerungsphase des Hauptstranges 1 (01.11. – 31.12.2022) dem neu hinzugekommenen Praxispartner Linnaeus Kompetenzzentrum Hanf gGmbH übertragen und wird auch über das Laufzeitende hinaus fortgesetzt.

### **Etablierung als privatwirtschaftliches Angebot**

Das ursprüngliche Vorhaben, das Weiterbildungsangebot dauerhaft auf der Plattform der „VAUDE Academy für nachhaltiges Wirtschaften“ zu platzieren – einer der beiden zentralen Rollen von VAUDE als Verbundpartner – konnte nicht umgesetzt werden. Hauptgründe hierfür waren:

- Coronabedingt konnte die Entwicklung der VAUDE-Academy-Plattform, die sich zu Projektbeginn in einem von der DBU geförderten Anfangsstadium befand, nicht vorangetrieben werden. Hiervon wurde zu Projektbeginn jedoch eine erhebliche Reichweite und Multiplikatorwirkung erwartet;
- Durch 2-maligen Personalwechsel binnen eines Jahres im Bereich der für dieses Projekt zuständigen Fachperson bei VAUDE (Ende Dezember 2021 und Ende Juni 2022) und die damit verbundene Einarbeitungszeit war es nicht möglich, ANAKO als selbständig buchbares Angebot auf der Webseite der VAUDE-Academy zu platzieren. Für die Restlaufzeit des Projektes bis Oktober 2022 wurde die Stelle nicht nachbesetzt (u.a. war die Übernahme von

Arbeitspaketen durch die Bundesvereinigung Nachhaltigkeit und das Anliegen der Neuplatzierung Grund für die erfolgte Verlängerung bis 31.12.2022).

Als zusätzlicher Praxispartner wurde daher die expAlrience GmbH für den Verlängerungszeitraum ins Boot geholt in der Absicht, eine Platzierung auf deren eigener – jedoch ebenfalls in Entwicklung befindlicher – Weiterbildungsplattform für die berufliche Bildung zu prüfen. Die Planungen für diese Plattform sahen eine Inbetriebnahme im Juli 2023 vor, so dass es sich hier um eine Vorab-Platzierung handelt. Diese Platzierung war zum Abschluss des Projektes vorbereitet und ist insoweit gelungen.

Gleichzeitig wurden mit dem B.A.U.M. e.V., dessen Mitglied die Bundesvereinigung Nachhaltigkeit ist, Möglichkeiten erörtert, ANAKO auf deren neugeschaffenen digitaler Akademie zu platzieren. Dies erwies sich jedoch nicht als zielführend, da die Digitale Akademie lediglich On-Demand-Video-Kurse anbietet, die keine Interaktion erlauben. Die Interaktion ist jedoch ein wesentliches Qualitätsmerkmal der ANAKO-Weiterbildung.

Es bestehen darüber hinaus Bestrebungen, das Angebot von expAlrience mit einer Schnittstelle zur neuen Weiterbildungsplattform „Businesscampus.digital“ des Bundesverbandes Mittelständische Wirtschaft (BVMW e.V.) auszustatten. Der BVMW vertritt die Interessen von rund 55.000 kleinen und mittleren Unternehmen sowie Selbständigen, die optimale Zielgruppe für die ANAKO-Weiterbildung.

### **Adaption auf andere Berufsbilder / Branchen**

„INEBB“ wurde entwickelt für die Berufsbilder Kauffrau/Kaufmann im Großhandel und im Einzelhandel. Mit ANAKO wurde die Grundlage für die Anwendung für alle kaufleutischen Berufe gelegt. Im Zuge der durchgeführten Kursmodule hat sich herauskristallisiert, dass die Module auch für andere Berufsbilder eines Unternehmens funktionieren – insbesondere in Bezug auf die Weiterbildung von Mitarbeitenden.

Selbst in Unternehmen, die nicht ausbilden, ist z.B. das HR-Personal oder die Geschäftsführung für die Weiterbildung von Mitarbeitenden verantwortlich. Insofern konnte im Projekt die Erkenntnis erlangt werden, dass eine Beschränkung auf ausbildendes Personal mitunter zu kurz greift und eine Erweiterung auf „weiterbildendes“ Personal sinnvoll ist. Die Teilnehmenden stammten aus unterschiedlichen Berufsbildern und hatten unterschiedliche berufliche Hintergründe bzw. Tätigkeiten. In dieser Hinsicht kann ein lateraler Transfer als gelungen betrachtet werden.

Nachhaltigkeit im beruflichen Umfeld kann in dieser Hinsicht durchaus generalisiert werden, sie bezieht sich am Ende auf alle Mitarbeitenden, nicht lediglich auf ausbildendes Personal bzw. Auszubildende. Generell ist es jedoch von Vorteil, wenn die Teilnehmenden in den Kursmodulen branchenspezifische Bezugspunkte für Nachhaltigkeit haben und konkrete Anwendungsbeispiele erleben.

Es erscheint zukünftig sinnvoll, ANAKO mit leichten Anpassungen auf unterschiedliche Branchen und deren Bedürfnisse zuzuschneiden. Hierfür kommen Branchen in Betracht, deren Berufsbilder vor der Neuordnung bzw. Modernisierung stehen wie z.B. Bau, da mit der dann verpflichtenden Standardberufsbildposition „Umweltschutz & Nachhaltigkeit“ neue Anforderungen auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung entstehen.

### Hauptstrang 2

#### **Marktreife Produktentwicklung**

Das ursprüngliche INEBB-Präsenzkonzept wurde 2017 und 2018 zweimal erfolgreich mit Teilnehmenden aus dem IHK-Kammerbezirk Magdeburg erprobt und evaluiert. Mit INEBB 2 erfolgte die



Anpassung an das Blended-Learning-Format sowie die Ausweitung auf weitere kaufmännische Berufe mit Schwerpunkt Digitalisierung von Prozessen.

Das Curriculum wurde gründlich überarbeitet und an neue didaktisch-methodische Erkenntnisse aus der Modellversuchsforschung angepasst. Die Ausbildung soll mit nachhaltigkeitsbezogenen Handlungs- und Gestaltungskompetenzen gestärkt werden, die sich an den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung ausrichten (den SDGs). Ausgangspunkt sind jeweils konkrete berufliche Situationen, in denen es bei Entscheidungen oft zu Widersprüchen und Zielkonflikten kommt. Bei der Bewältigung solcher betrieblicher Nachhaltigkeitsprobleme sollen die Ausbilder\*innen gestärkt werden, Begründungen im Sinne der Nachhaltigkeit zu treffen und ihre Auszubildenden zu motivieren, eigene Ideen einzubringen. Deshalb wurde die Weiterbildung mit dem Modul A „Azubiprojekt“ ergänzt. Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, ein Nachhaltigkeitsprojekt mit Auszubildenden zu konzipieren und umzusetzen. Eigens hierfür wurde ein Leitfaden als Handreichung für das Ausbildungspersonal erarbeitet. Er führt durch die vier Phasen: Planung, Wissensvermittlung, Umsetzung und Evaluation. Im Lehrgang erwerben die Teilnehmenden mit den Modulen Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft zudem ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis, das sich an den relevanten Anforderungen der Ausbildungsrahmenpläne für Kaufleute orientiert.

Bei der Aktualisierung der vorhandenen Arbeitsmaterialien wurden auch die neuen Standardberufsbildpositionen, voran „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie „Digitalisierte Arbeitswelt“ in den Blick genommen. Bei der Kompetenzentwicklung wurden dabei alle kaufmännischen Rahmenlehrpläne evaluiert und auf ihre Relevanz für eine nachhaltige Entwicklung überprüft. Weil das Thema E-Commerce für Kaufleute (besonders im Handel) relevant ist, wurden hierfür neue Lernaufgaben, Arbeitsblätter und zwei Video-Tutorials erstellt. Darin wird der Weg zu einem nachhaltigen Geschäftsmodell unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte aufgezeigt. Konkret wird der stationäre Handel, ein traditioneller ländlicher Einzelhandel, mit dem Online-Shops verbunden und nachhaltig ausgerichtet. Speziell die beiden Video Tutorials erzählen die Geschichte in Form von Storytelling und knüpfen damit an die übrigen Stories in der Arbeitsmappe an. In jeweils 3,5 Minuten wird erzählt, wie es den Akteur\*innen gelingt, aus dem alten Laden ein zukunftsfähiges Geschäftsmodell Tante Emma 2.0 zu entwickeln, mit dem nicht nur Kundenbedürfnisse erfüllt, sondern auch ein gesellschaftlicher Beitrag für die Region geleistet wird.

Die Videos wurden bei YouTube eingestellt und sind mit der Projektwebsite verlinkt:

[Tante Emma 2.0 - Video zur Zukunft des Einzelhandels - YouTube](#)

[Tante Emma 2.0 - Onlinehandel nachhaltig gestalten - YouTube](#)

Des Weiteren sind alle Arbeitsmaterialien, Azubileitfaden, Kompetenztabelle, Präsentationen, Evaluationsbögen sowie weiterführendes Infomaterial digital aufbereitet und auf einer Moodle-Plattform für Lehrgangsteilnehmende zugänglich gemacht worden. Die interaktiven Arbeitsblätter haben dabei einen doppelten Nutzen, in dem sie sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Auszubildenden nutzbar sind. Deren Bearbeitung durch die Teilnehmenden fließt in die Bewertung lt. Bewertungsrichtlinie für das Zertifikat ein. Einen besonders hohen Stellenwert von 60 Prozent hat das Konzept für ein Azubiprojekt. Bei der Erstellung werden die Teilnehmenden durch Gruppen- und Einzelcoachings unterstützt.

### **Aufbau eines Stammes von Dozentinnen und Dozenten**

Um den Transfer künftig abzusichern, wurde ein Train-the-Trainer-Lehrgang konzipiert, in dem Dozent\*innen das IHK-Zertifikat „Trainer\*in Ausbildung für nachhaltige Entwicklung“ erwerben können. Es ist seit 2022 zum Roll-out bereit. Die angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen fanden aufgrund zu weniger Anmeldungen nicht statt. Erfahrungen liegen deshalb nicht vor.

## **Etablierung als IHK-Weiterbildungsangebote**

Gemeinsam mit den drei beteiligten IHK-Bildungsträgern aus Bonn, Frankfurt/Oder und Magdeburg wurden grundlegende Anpassungen der Zertifikatsregeln vorgenommen sowie Vereinbarungen über die Vermarktung des neuen IHK-Zertifikatslehrgangs getroffen.

Die Weiterbildung wurde zu einem marktüblichen Preis mit einem Rabatt („Early Bird-Rabatt“) angeboten, um realistische Bedingungen für den späteren bundesweiten Transfer zu schaffen. Um weitere Fachkräfte aus dem Betrieb zur Teilnahme zu motivieren, wurden weitere Rabatte eingeräumt.

Der IHK-Lehrgang des Hauptstrangs INEBB 2 wurde am 26.04.2021 mit insgesamt sechs Teilnehmer\*innen gestartet und Ende August 2021 mit der Präsentation der Azubiprojekte abgeschlossen. Beteiligt an der Durchführung waren die IHK-Projektgesellschaft mbH, die Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg gGmbH sowie die IHK-Bildungsakademie Magdeburg GmbH.

Zwei Beispiele, die in diesem Rahmen entstandenen Azubiprojekten, sind unter folgendem Link verfügbar: [Nachhaltigkeit: ein Azubi-Projekt zum Thema - YouTube](#)

Auch wenn die Nachfrage nach einem IHK-Zertifikat im Bereich Ausbildung 2021/22 nicht die gewünschte Resonanz gezeigt hat, sehen die Projektpartner den künftigen Bedarf positiv. In den Informations- und Multiplikatoren-Veranstaltungen kam zum Ausdruck, dass die Standardberufsbildpositionen noch nicht genügend bekannt sind und in der Corona-Pandemie andere Schwerpunkte gesetzt wurden. Die „Ukraine-Krise“ sowie die Veränderungen auf den Energiemärkten kamen erschwerend hinzu. Dennoch wird das Thema für die Ausbildung an Relevanz gewinnen, da auf dem Ausbildungsmarkt künftig nicht genügend Bewerber\*innen vorhanden sein werden. Der Aspekt, ein attraktiver Arbeitgeber und nachhaltiger Ausbildungsbetrieb zu sein, der Jugendlichen eine Perspektive bietet, sollte künftig stärker hervorgehoben werden.

Der im Transfer entwickelte IHK-Zertifikatslehrgang „Ausbildung trifft Nachhaltigkeit“ ist nach der erfolgten Anpassung marktfähig. Die Voraussetzungen für die Etablierung des Weiterbildungsangebots für kaufmännisches Ausbildungspersonal wird durch die Strukturen der IHKs begünstigt. Die Entwicklung und Durchführung von IHK-Zertifikatslehrgängen sowie die Vergabe von Lehrgangszertifikaten ist in den IHK-Organisationen einheitlich geregelt. Im Förderzeitraum agierte die IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg als Leadpartner und stellte für die Realisierung der Blended-Learning-Lehrgänge seine digitale Lernplattform Moodle zur Verfügung. Im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen delegierten die übrigen IHK-Partner ihre Teilnehmenden und tauschten sich im Rahmen von regelmäßigen Projektmeetings aus.

## **Verbreitung**

Die IHK-Projektgesellschaft mbH stellte den Lead der Kooperationspartnerschaft mit der IHK-Bildungsakademie Magdeburg GmbH und der Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg gGmbH dar. Positiv hervorzuheben ist das Engagement aller beteiligten IHK-Partner: eine gemeinsame Erarbeitung des Marketingkonzepts mit einheitlichen Kriterien für Vermarktung, Zertifizierung und Etablierung des IHK-Zertifikatslehrgangs waren ein Bestandteil davon. Diese Ergebnisse dienen als Grundlage einer bundesweiten Skalierbarkeit im Sinne einheitlicher Richtlinien der IHK-Bildungslandschaft, die den reibungslosen Transfer eines IHK-Zertifikatslehrgangs ermöglichen.

Darüber hinaus erfolgte eine abgestimmte, intensive, überregionale Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Teilnehmenden, Multiplikator\*innen und Trainer\*innen. Hieraus entstanden neue Kontakte in der IHK-Bildungslandschaft mit dem Ziel weitere Kooperationen abschließen zu können, an denen folgende IHKs Interesse zeigten:

- IHK Berlin
- IHK Mannheim
- IHK Cottbus
- IHK Leipzig
- IHK Wiesbaden

- IHK Potsdam
- IHK Dresden
- IHK Leipzig
- IHK Bremen
- IHK Dortmund

### **3.2 Zur Transferforschung**

Eine der strategischen Zielsetzungen befasste sich mit der Identifizierung von Gelingensfaktoren unterschiedlicher Transferarten. In den Bildungswissenschaften bezieht sich der Begriff "Transfer" in erster Linie auf die Anwendung von Wissen und Fähigkeiten in verschiedenen Kontexten oder Situationen. Es geht darum, sicherzustellen, dass das in einem bestimmten Lernkontext erlangte Wissen und die erworbenen Fähigkeiten auf andere Bereiche oder Aufgaben übertragen werden können. In diesem Zusammenhang ist nicht der Sinn der Wortbedeutung von „Transfer“ maßgeblich – also die reine „Übertragung“ von Information – sondern im kommunikativen, vermittelnden Sinne, was auf der einen Seite in einem Systemkontext mitgeteilt und auf der anderen Seite in einem ggf. anderen Systemkontext als Information verstanden wird.<sup>1</sup>

Das Verständnis von Transfer in den Bildungswissenschaften basiert auf der Annahme, dass Lernen nicht auf isolierte, kontextspezifische Informationen beschränkt sein sollte, sondern dass Lernende in der Lage sein sollten, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auf neue Situationen anzuwenden. Das Verständnis von Transfer in den Bildungswissenschaften umfasst auch die Identifizierung von Faktoren, die den Transfer fördern oder behindern können. Dazu gehören Aspekte wie die Art und Qualität des Lernens, die Art der Aufgabenstellung, die Lernumgebung, die Unterstützung durch Lehrkräfte oder Peers und die Motivation der Lernenden.

#### **Zum „horizontalen“ bzw. „regionalen“ Transfer**

Horizontaler Transfer bezieht sich auf die Anwendung von Wissen und Fähigkeiten in ähnlichen Kontexten oder Situationen. Der Begriff "regionaler Transfer" bezieht sich dabei auf die Übertragung von Wissen, bewährten Praktiken oder Innovationen zwischen verschiedenen Kontexten (z.B. in Unternehmen mit ähnlichen Berufsbildern, jedoch unterschiedlicher Branchenausprägung). Er bezieht sich nicht nur auf geografische Regionen, sondern kann auch bestimmte Bereiche umfassen, die sich auf eine spezifische Branche, ein Fachgebiet, eine spezifische Zielgruppe oder auf die Verbreitung im Sinne von Verfügbarkeit beziehen.

Dies bedeutet beispielsweise, dass eine bestimmte Weiterbildung, eine pädagogische Methode oder ein Curriculum aus einem System auf andere Systeme adaptiert wird, um bewährte Praktiken zu teilen, die Qualität der Bildung zu verbessern oder innovative Ansätze in verschiedenen Kontexten zu verbreiten. Ein Beispiel für einen regionalen Transfer wäre, dass ein erfolgreiches Lernprogramm oder eine bestimmte Unterrichtsmethode in einer bestimmten Modellregion entwickelt wurde und dann Systeme in anderen Regionen übertragen wird, um von den erzielten Ergebnissen und Erfahrungen zu profitieren.

Der Hauptstrang 1 konzentrierte sich explizit hierauf. Das in „INEBB“ entwickelte Curriculum für Kaufleute im Groß- und Einzelhandel wurde in der Modellregion Sachsen-Anhalt mit Unternehmen völlig unterschiedlicher Größenordnung, unterschiedlichen Branchen und mit unterschiedlichen Tiefen der Ausbildungsverantwortung pilotiert. Eine wesentliche „Lesson learned“ hieraus war, dass eine möglichst homogene Teilnehmendengruppe am erfolversprechendsten bzw. zielführendsten war. Im

<sup>1</sup> Im Sinne Niklas Luhmanns durch die systemische Einheit aus Information, Mitteilung und Verstehen.

Projekt [INEBB2] lag der Fokus zu Projektbeginn daher auf einer spezifischen Branche (der Textilindustrie) in der Transferregion Süddeutschland.

Mit ANAKO wurde erreicht, dass letztendlich viele Transferregionen angesprochen werden konnten, so dass am Ende Teilnehmende aus ganz Deutschland gewonnen wurden. Zwar war die Textilbranche dominierend, die Nachfrage kam jedoch auch aus anderen Bereichen wie z.B. Handel, Versicherungen und öff. Dienst. Gemeinsam war den Teilnehmenden (Reminder: ganz überwiegend Mitarbeitende und kein Ausbildungspersonal) eine vergleichbare Verantwortungstiefe und eine relativ homogene Unternehmens-/Organisationsgröße.

Eine Besonderheit der ersten Runde der Kursmodule war, dass eine unterschiedliche Erfahrungstiefe im Themenkomplex zur Nachhaltigkeit vorhanden war. In der zweiten Runde wurden die Kurse daher insofern noch einmal nachjustiert, als dass das Einführungsmodul nicht verpflichtend gestaltet und so eine Möglichkeit eröffnet wurde, dass Teilnehmende mit nach eigener Selbsteinschätzung bereits bestehenden Vorkenntnissen einen anderen Einstiegspunkt wählen konnten. Dies trug stark zu einer Flexibilisierung in der Modulauswahl und -abfolge bei.

Insofern kann der regionale/horizontale Transfer als gelungen betrachtet werden.

### **Zum „vertikalen“ Transfer**

Vertikaler Transfer bezieht sich generell auf die Übertragung von Wissen, Fähigkeiten oder Kompetenzen zwischen unterschiedlichen Lern- oder Bildungsebenen. Allgemein betrachtet diese Transferart den Fortschritt und die Entwicklung von Lernenden auf einer aufbauenden Stufenleiter, bei der das erlernte Wissen und die erworbenen Fähigkeiten kontinuierlich erweitert und auf höhere Ebenen angewendet werden (z.B. Aufstiegsfortbildung oder Eignungsprüfung nach der AEVO). Dieser Transfer unterstützt den Aufbau eines umfassenderen Verständnisses und Könnens in einem bestimmten Fachgebiet oder einer bestimmten Domäne.

Programmbedingt war hier die Verankerung in Berufsbildungsstrukturen angesprochen. Der Hauptstrang 2 konzentrierte sich hierauf, indem in Zusammenarbeit mit mehreren IHKs daran gearbeitet wurde, die INEBB-Weiterbildung in die Weiterbildungsstruktur der IHKs dauerhaft zu etablieren. Hier konnte auf die Vorarbeiten im „INEBB“-Projekt aufgebaut werden, in das der Praxispartner IHK-Bildungsakademie Magdeburg GmbH involviert war. Unter „INEBB“ wurde das IHK-Zertifikat „Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung (IHK)“ geschaffen.

Auf Basis dieser Vorarbeiten entstand der IHK-Zertifikatslehrgang „Ausbildung trifft Nachhaltigkeit“, der zum Projektende dieses Hauptstranges am 31.10.2022 in den Weiterbildungskatalog der beteiligten IHKs aufgenommen wurde. Die Projektpartner werden das Weiterbildungsangebot auch nach der Projektlaufzeit weiterhin anbieten. Die IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg hat sich bereit erklärt, über die Projektlaufzeit hinaus den Lehrgang im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen bzw. durch Lizenzvergabe weiterzuführen.

Insofern kann der vertikale Transfer als gelungen betrachtet werden.

### **Zum „lateralen“ Transfer**

Im Kontext des Transfers in den Bildungswissenschaften bezieht sich der Begriff "lateral Transfer" auf die Übertragung von Wissen, Fähigkeiten oder Kompetenzen zwischen verschiedenen, aber ähnlichen Domänen oder Kontexten. Dabei geht es darum, dass Lernende das in einem bestimmten Bereich erlangte Wissen oder die erworbenen Fähigkeiten auf einen anderen, aber verwandten Bereich anwenden können.

In diesem Projekt befassten sich beide Stränge aufgrund derselben curricularen Basis damit, den lateralen Transfer u.a. durch Ergänzungen zur Digitalkompetenz und durch Adaption der neuen Standardberufsbildpositionen „Umweltschutz & Nachhaltigkeit“ sowie „Digitalisierte Arbeitswelt“ zu gestalten. Dieser Ansatz diene dazu, die bisher mit „INEBB“ angesprochenen kaufmännischen Berufsbilder des Handels zu erweitern auf kaufmännische Berufsbilder aller Branchen. Darüber hinaus eröffnen die geplanten Ergänzungen zur Digitalkompetenz und die Adaption der Standardberufsbildpositionen Optionen für einen späteren berufsfeldübergreifenden Einsatz der Weiterbildung.

Im Hauptstrang 1 wurden Teilnehmende vor allem mit dem beruflichen Hintergrund „Industrie-Kauffrau/Kaufmann“, „Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement“ und „Kauffrau/Kaufmann im E-Commerce“ weitergebildet. Ein Teilnehmer hatte einen akademischen volkswirtschaftlichen Hintergrund. Im Hauptstrang 2 waren die Teilnehmenden im Wesentlichen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie ausbildende Fachkräfte in den gleichen Berufsbildern. Es konnte beobachtet werden, dass das Curriculum ohne weitere Anpassungen auf alle kaufmännischen Berufe angewendet werden kann.

Insofern kann der laterale Transfer als gelungen betrachtet werden.

### **3.3 Ggf. weitere wichtige Ergebnisse und Ereignisse**

#### **UNESCO Weltkonferenz Bildung für nachhaltige Entwicklung 2021:**

Das INEBB-Basisprojekt wurde auf Einladung von UNESCO-UNEVOC auf der UNESCO World Conference on ESD am 19.05.2021 in der Session 6 (Putting ESD into Action B) zwischen 10.45 Uhr und 12.00 Uhr durch Martin Wittau als Key presentation als weltweit einziges europäisches Weiterbildungsprojekt unter dem Ansatz der Berufsbildung für Nachhaltige Entwicklung (BBNE) vorgestellt.

Die Session stand unter dem Ziel, Instrumente, Ansätze und Erfahrungen im Mainstreaming von BNE und Klimabildung in der beruflichen Bildung vorzustellen. Die Präsentation wurde nach Abschluss der Konferenz im Rahmen einer Aufzeichnung von der UNESCO bereitgestellt (<https://www.youtube.com/watch?v=9AP71iTLJg> ab 4:07:30).

#### **European Education Area**

#### **Working Group on vocational education and training and the green transition (VET)**

#### **BMBF – EU-COM VET and Green Transition Peer Learning Activity**

INEBB1 und INEBB2 waren im Rahmen der BMBF – EU-COM, EEA WG on VET and Green Transition Peer Learning Activity „Transition of VET towards Sustainability“ im Oktober 2022 in Bonn mit einem Impuls aus der Praxis beispielgebend für nachhaltige Berufsbildung. Teilnehmende waren Akteurinnen und Akteure von Bildungsministerien aus EU-Mitgliedsstaaten.

Weitere Infos zur Veranstaltung: <https://www.bibb.de/de/168224.php>.

#### Hauptstrang 1:

#### **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. Jahrestagung 2022**

Durchführung einer Breakout-Session am 19.05.2022 mit dem Thema „Die Weiterbildung „ANAKO“: Nachhaltigkeitskompetenzen für Ausbildungsverantwortliche stärken“ mit 26 Teilnehmenden

#### **Paneldiskussion „Nachhaltigkeit in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung“**

Im Rahmen von ANAKO fand Mitte Oktober 2022 am Firmensitz von VAUDE eine Paneldiskussion zum Thema „Nachhaltigkeit in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung“ statt mit besonderem Fokus auf die Textil- und Bekleidungsindustrie. Panelteilnehmende waren Christine Schneider, (Leiterin Fachkräfte & Märkte, Südwesttextil e.V.), Miriam Schilling (Personalleiterin, VAUDE Sport GmbH & Co. KG) und Martin Wittau (Vizepräsident, Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e.V.).

Im Rahmen dieser Diskussion wurde deutlich, wie wichtig Weiterbildungsangebote wie ANAKO für Unternehmen sind, vor allem dann, wenn es um Fragen der Nachhaltigkeitsberichterstattung, der Lieferkettenverantwortung und der Gewinnung junger Menschen als Fachkräftenachwuchs geht. Gerade junge Menschen hätten besondere Erwartungen an Unternehmen. Auch im Rahmen der Transformation der Wirtschaft, die von der EU über die Strategie des European Green Deal vorangetrieben wird, werden besondere Herausforderungen insbesondere an kleine und mittlere Unternehmen gestellt, auf die sich die Unternehmen durch Weiterbildungen wie ANAKO hervorragend vorbereiten können. Nicht zuletzt entstehen in Unternehmen auch immer wieder Spannungsfelder, die einen hohen Aushandlungsprozess zwischen Mitarbeitenden und Unternehmensleitung erfordern. Dies könne auch dazu führen, dass Beteiligte überfordert werden, weswegen hier eine hierauf abgestellte Unternehmenskultur und die Kompetenzentwicklung für systemisches Denken besonders wichtig sind, die auch über ANAKO vermittelt werden.

In Zukunft seien auch vermehrt Unternehmenskooperationen gerade in der Ausbildung erforderlich, die einen Mehrwert für die beteiligten Unternehmen böten. Auch die Ausbildung der Zukunft wird sich inhaltlich nicht nur auf Nachhaltigkeit ausrichten, sondern zunehmend modular gestaltet sein und z.B. über Auslandsaufenthalte viele Perspektivwechsel bieten, die einerseits den Auszubildenden aber auch den Unternehmen zugutekommt. Es komme darauf an, Nachhaltigkeit genauso über den Gesetzgeber zu einem verpflichtenden Bestandteil des unternehmerischen Handelns zu machen wie dies z.B. mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Fall sei.

Die Paneldiskussion wurde aufgezeichnet und ist hier verfügbar: [ANAKO - Nachhaltigkeit in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung - Youtube](#)

#### Hauptstrang 2:

#### **DIHK**

Der DIHK unterstützte in seiner Funktion als Projektbeirat die Öffentlichkeitsarbeit: er arrangierte die Vorstellung des IHK-Zertifikatslehrgangs „Ausbildung trifft Nachhaltigkeit“ auf der 232. Sitzung des Landesausschusses für Berufliche Bildung in Baden-Württemberg sowie einen Vortrag im Rahmen des DIHK-Zertifikatslehrgangs „Sustainable Leadership (IHK)“, die der weiteren Bekanntheit des Produkts diene. Des Weiteren wurde der IHK-Zertifikatslehrgang vom DIHK sowohl in das WIS (Weiterbildungs- und Informationssystem) als auch in ISA (IHK Weiterbildung Suchassistent) aufgenommen und steht damit zur bundesweiten Buchung zur Verfügung.

Als Projektbeirat stellt der DIHK außerdem Kontakt zum DIHK Ausbilderportal „Stark für Ausbildung“ her und ermöglichte die Bewerbung des IHK-Zertifikatslehrgangs auf der Startseite der Homepage [Stark für Ausbildung – das Ausbilderportal \(stark-fuer-ausbildung.de\)](#).

#### **IHK-Kooperationspartnerschaft**

Positiv hervorzuheben ist das Engagement aller beteiligten IHK-Partner: eine gemeinsame Erarbeitung des Marketingkonzepts mit einheitlichen Kriterien für Vermarktung, Zertifizierung und Etablierung des IHK-Zertifikatslehrgangs waren ein Bestandteil davon. Diese Ergebnisse dienten als Grundlage einer bundesweiten Skalierbarkeit im Sinne einheitlicher Richtlinien der IHK-Organisationen, die den reibungslosen Transfer eines IHK-Zertifikatslehrgangs ermöglichen. Darüber hinaus erfolgte eine

abgestimmte, intensive, überregionale Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Teilnehmenden, Multiplikator\*innen und Trainer\*innen.

Ein Bestandteil der gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit waren Informationsveranstaltungen sowohl zum IHK-Zertifikatslehrgang als auch zu den modernisierten Standardberufsbildpositionen.

Es wurden online Informationsveranstaltungen mit insgesamt 140 Teilnehmenden aus den drei Regionen der beteiligten IHK-Bildungsträger durchgeführt. Weitere Aktivitäten umfassten die persönliche Kommunikation in den drei Kammerbezirken, zu denen Präsentationen in AEVO-Lehrgängen, die Einbeziehung von IHK-Ausbildungsberater\*innen, Newsletter an Mitgliedsunternehmen, Veröffentlichungen in den jeweiligen Kammerzeitschriften, die persönliche Ansprache und vieles mehr gehörte (eine ausführliche Auflistung finden Sie unter Punkt 9). Darüber hinaus veranstaltete die IHK-Projektgesellschaft mbH zur Gewinnung weiterer Kooperationspartner eine Online-Informationsveranstaltung und bewarb diese mit internen IHK-Newslettern und personalisierten E-Mails. Damit erreichte sie 146 IHKs und IHK-Weiterbildungsorganisationen.

### **Unternehmerverband Norddeutschland**

Der Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin e.V. lud Hauptstrang 2 zur Mitgestaltung der Zoom-Konferenz „Ausbildertrainingscamp: Ausbilder:innen Update – digitale und nachhaltige Ausbildung gestalten“ am 25.01.2022 und für den Impulsvortrag „Praxisbericht: Wie haben Unternehmen Nachhaltigkeit im Ausbildungsalltag umgesetzt?“ ein.

## **4. Änderungen an der ursprünglichen Zielstellung**

Die strategischen und operativen Ziele haben sich während der Projektlaufzeit nicht verändert, da hierzu kein Anlass bestand.

## **5. Relevante Ergebnisse Dritter**

### Hauptstrang 1:

#### **Unternehmen**

Die bislang einzige ausbildende Fachkraft, die alle Kursmodule absolviert hat (Sabine Zeus, Croozer GmbH, Hürth), hat folgendes Feedback zum Sondermodul für Ausbilderinnen und Ausbilder gegeben: *„Ich fand das Modul und die Trainer:Innen sehr angenehm und bin dankbar für die Ideen und Hilfe. Generell hat es mir sehr viel Spaß gemacht und ich habe sehr viele Informationen erhalten. Ich kann zu den gesamten Modulen nur positives Feedback geben und werde fleißig Werbung für euch machen. Ich freue mich jetzt auf die Projektphase und hoffe, dass wir ein tolles Endergebnis erreichen und somit unseren Beitrag im Bereich der Nachhaltigkeit leisten.“*

In der Projektphase hat Frau Zeus gemeinsam mit ihren 5 Auszubildenden (Berufsbilder: Kauffrau/Kaufmann für Groß- und Außenhandel, Kauffrau/Kaufmann für Dialogmarketing) ein Projekt gestartet, das die Rolle des Unternehmens in den Kontext der 17 Nachhaltigkeitsziele stellt. Hierbei entsteht nach den letzten Planungen zwischen dem 04.07.2023 und dem 05.11.2024 eine Filmserie unter dem Titel „Crooze mit uns durch die SDGs“. Einmal im Monat werden Reels zu einem der 17 SDGs auf Instagram und Facebook veröffentlicht, um den Croozer-Followern Wissen im Bereich Nachhaltigkeit zu vermitteln und ihnen Tipps zu geben, damit diese zum nachhaltigen Handeln bewegen



werden. Das Ziel besteht darin, Fachkompetenz (SDGs selbst verstehen) Sozialkompetenz (das eigene Wissen an die Croozer Community weitervermitteln) und Selbstkompetenz (selber nachhaltig handeln und das Projekt verantwortungsbewusst und zuverlässig durchführen) innerhalb des Unternehmens und bei den Followern zu erzeugen.

## **EU – CEDEFOP**

Die Bundesvereinigung Nachhaltigkeit konnte im Laufe des Jahres 2022 zahlreiche Aspekte und Erkenntnisse aus ANAKO und dem Transferprojekt durch Mitwirkung im Rahmen einer Expertengruppe zu einer Circular Economy Skill Foresight Exercise des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) einbringen. Der Policy Brief "[From linear thinking to green growth mindsets: vocational education and training \(VET\) and skills as springboards for the circular economy](#)" ist im Mai 2023 veröffentlicht worden und dient der faktenbasierten Unterstützung für EU-Entscheidungssträger im Rahmen des European Green Deal.

### Hauptstrang 2:

#### **Erfolge der Teilnehmenden des IHK-Zertifikatslehrgangs**

Der IHK-Zertifikatslehrgang wurde unter dem angepassten Format von April bis August 2021 mit sechs Teilnehmenden durchgeführt. Bestandteil des IHK-Zertifikatslehrgangs ist die Umsetzung des Nachhaltigkeitsansatzes in den betrieblichen Kontext in Form eines Azubiprojekts. Im Rahmen des Lehrgangs werden hierzu ein Leitfaden zur Gestaltung von Azubiprojekten zur Unterstützung bereitgestellt und Coachings angeboten.

Zwei Beispiele, die in diesem Rahmen entstandenen Azubiprojekten, sind unter folgendem Link verfügbar: [Nachhaltigkeit: ein Azubi-Projekt zum Thema - YouTube](#)

## **DIHK**

Der DIHK unterstützte in seiner Funktion als Projektbeirat die Öffentlichkeitsarbeit: er arrangierte die Vorstellung des IHK-Zertifikatslehrgangs „Ausbildung trifft Nachhaltigkeit“ auf der 232. Sitzung des Landesausschusses für Berufliche Bildung in Baden-Württemberg sowie einen Vortrag im Rahmen des DIHK-Zertifikatslehrgangs „Sustainable Leadership (IHK)“, die der weiteren Bekanntheit des Produkts diene. Des Weiteren wurde der IHK-Zertifikatslehrgang vom DIHK sowohl in das WIS (Weiterbildungs- und Informationssystem) als auch in ISA (IHK Weiterbildung Suchassistent) aufgenommen und steht damit zur bundesweiten Buchung zur Verfügung.

Als Projektbeirat stellt der DIHK außerdem Kontakt zum DIHK Ausbilderportal „Stark für Ausbildung“ her und ermöglichte die Bewerbung des IHK-Zertifikatslehrgangs auf der Startseite der Homepage [Stark für Ausbildung – das Ausbilderportal \(stark-fuer-ausbildung.de\)](#).

## **Unternehmerverband Norddeutschland**

Der Unternehmerverband Norddeutschland Mecklenburg-Schwerin e.V. lud Hauptstrang 2 zur Mitgestaltung der Zoom-Konferenz „Ausbildertrainingscamp: Ausbilder:innen Update – digitale und nachhaltige Ausbildung gestalten“ am 25.01.2022 und für den Impulsvortrag „Praxisbericht: Wie haben Unternehmen Nachhaltigkeit im Ausbildungsalltag umgesetzt?“ ein.



## 6. Verwertungsplan:

### 6.1 Schutzrechte

#### Hauptstrang 1:

Deutsches Patent- und Markenamt,  
Registernummer 302021234500, Wort- und Bildmarke „ANAKO“, eingetragen seit 01.08.2021

#### Hauptstrang 2: Keine

### 6.2 Wirtschaftliche Erfolgsaussichten

#### Hauptstrang 1:

Die wirtschaftlichen Verwertungsrechte liegen bei der Bundesvereinigung Nachhaltigkeit. Die Platzierung auf den beruflichen Weiterbildungsplattformen von expAlrience und die angedachte Einbindung mittels Schnittstelle zur Plattform Businesscampus.digital des Bundesverbandes Mittelständische Wirtschaft (BVMW) haben sehr hohes Potenzial.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes<sup>2</sup> gab es im Jahr 2021 in Industrie und Handel knapp 297.000 Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben aller Betriebsgrößen, im Handwerk etwa 200.000. Statistische Daten zur Altersverteilung liegen nur in der Gesamtheit der Ausbilderinnen und Ausbilder vor, nicht jedoch für Industrie und Handel oder Handwerk getrennt. Unterstellt, dass es sich um dieselbe Altersverteilung handelt, ergeben sich potenziell:

<b>Altersgruppe</b>	<b>Industrie/Handel</b>	<b>Handwerk</b>
29 und jünger	Ca. 15.000 Personen	Ca. 10.500 Personen
30-39	Ca. 60.000 Personen	Ca. 40.500 Personen
40-49	Ca. 71.000 Personen	Ca. 48.000 Personen
ab 50	Ca. 151.000 Menschen	Ca. 101.000 Menschen
Summe	Ca. 297.000 Menschen	Ca. 200.000 Menschen

die ausbildend tätig sind.

Unsere These hinsichtlich des Bedarfs war, dass insbesondere seit 2019 viele Jugendliche in Ausbildung kommen, die sowohl in der Schule, als auch im privaten Bereich mit Bildung für Nachhaltige Entwicklung, den Nachhaltigen Entwicklungszielen der UN (SDG) oder mit Klimaschutzfragen konfrontiert waren und häufig auf Ausbilderinnen und Ausbilder treffen, die diesbezüglich thematisch nicht „im Stoff“ stehen und daher als Zielgruppe für ANAKO besonders in Frage kommen.

Das Themenfeld Nachhaltigkeit ist in einer breiten Öffentlichkeit spätestens seit 2013 (dem Jahr des 300sten Jubiläums der Erstveröffentlichung des Buches von Carlo von Carlowitz über nachhaltiges Waldmanagement) angekommen, die SDGs in Unternehmen erst ab etwa 2017/18 und Klimaschutz erst 2019/2020. Wir haben daher eine Zielgruppe identifiziert, die in besonderem Maße für eine Nachhaltigkeits-Weiterbildung wie ANAKO in Frage kommt: die über 40-jährigen Ausbilderinnen und Ausbilder, die fast ¾ des ausbildenden Personals ausmachen. Prinzipiell ein erhebliches

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur. Berufliche Bildung (Fachserie 11, Reihe 3, Jahrgänge 2009–2021). Wiesbaden 2010– 2022

Marktpotenzial, zumal auch der Druck auf Unternehmen immer größer wird, sich um Nachhaltigkeitsberichterstattung und Lieferketten kümmern zu müssen.

Nichtsdestotrotz haben wir insbesondere Ende 2020 und im Jahr 2021 sehr häufig Informationen aus dem Unternehmensumfeld erhalten, dass die Corona-Zeit vermehrt genutzt wurde, um Geschäftsprozesse umzustellen, um die Überlebensfähigkeit der Unternehmen zu sichern. Hierin war das Ausbildungspersonal als Tragende der betrieblichen Aus- und Weiterbildung offenbar sehr stark eingebunden bzw. belastet. Auch der Russland-Ukraine-Konflikt 2022 hat viele Unternehmen und ihre Mitarbeitenden mit existenziellen Problemen konfrontiert. Insgesamt war daher während der Projektlaufzeit der Markt kaum zugänglich.

Wir erwarten, dass diese Situation sich einerseits in den nächsten 3-5 Jahren entspannen und sich andererseits durch die Modernisierung von Berufsbildern seit 2021 die (allerdings vielfach noch unbekannt) Standardberufsbildposition „Umweltschutz & Nachhaltigkeit“ mehr und mehr durchsetzen wird. Im Moment befinden sich z.B. die Berufe der Bauwirtschaft in diesem Stadium und die modernisierten Berufsbilder sollen 2024 in Kraft treten. Gleichzeitig hat die z.B. die Bauwirtschaft als Teil des Gebäudesektors erhebliche Anstrengungen vor sich, insgesamt nachhaltiger zu werden, um Sektorziele zu erreichen.

Mit gezielter Unterstützung u.a. des Bundesverbandes Mittelständische Wirtschaft und weiterer Lizenznehmer ab 2023 soll die Zielgruppe der mittelständischen Wirtschaft in den genannten Bereichen erreicht werden, so dass im Zeithorizont bis 2030 sektorspezifisch durch ANAKO ein Potenzial bis zu 5% des auszubildenden Personals in den Altersgruppen ab 40 Jahren (ca. 18.500 Ausbilderinnen und Ausbilder, d.h. im Mittel rund 2.600 Personen/Jahr bzw. rund 216 Personen/Monat oder ca. 80 Personen/Arbeitswoche; dies entspricht etwa 6 gleichzeitigen Gesamt-Kursen) als erreichbar angenommen werden kann. Nach Projektende beträgt der Angebotspreis für das Gesamtpaket incl. Sondermodul für auszubildendes Personal und ohne Mengenrabatte 2340,00 EUR netto. Dies entspricht einem Umsatzpotenzial bis 2030 von rund 43 Mio. EUR.

Die bisherige Nachfrage nach ANAKO allerdings lässt vermuten, dass hier noch erhebliches Marketing notwendig ist, das sich nach den Erfahrungen derzeit nicht mit „Bordmitteln“ allein stemmen lässt. Hier ist gezielte Begleitförderung für die Zeit bis 2025/2026 z.B. durch das BMBF, das BMAS (siehe Handlungsziele unter II.2 der Nationalen Weiterbildungsstrategie) oder das BMWK oder die Bundesländer u.U. auch im Rahmen des ESF erforderlich, u.U. denkbar auch mit degressiver Förderrate.

Auf der anderen Seite – wie unter 3.1 geschildert – besteht großes Interesse von nicht-auszubildenden Unternehmen an der Nachhaltigkeits-Weiterbildung ihrer Belegschaft. Es erscheint aus Sicht von ANAKO äußerst sinnvoll, diesen Unternehmenskreis ebenso in den Fokus zu nehmen, die durch die Fokussierung auf auszubildendes Personal ansonsten „unter den Tisch“ fallen würden. Weiterbildung von Mitarbeitenden gehört zu den Kernaufgaben von Unternehmen jeder Art und hier ist dies die Aufgabe von nicht explizit auszubildendem Personal wie z.B. HR. Insofern wäre auch hier für die Zeit bis 2025/2026 eine gezielte „Startförderung“ sinnvoll, die sich konkret auf Nachhaltigkeit bezieht.

Nach Berechnungen des BIBB (BIBB Datenreport 2022) bilden knapp 1/5 der Unternehmen in Deutschland aus. Hiernach und nach den Erfahrungen von ANAKO mit den bisher durchgeführten Kursmodulen läge das wirtschaftliche Potenzial in diesem Bereich daher mindestens um den Faktor 4 höher, als bei auszubildenden Unternehmen.

### Hauptstrang 2:

Gemeinsam mit den drei beteiligten IHK-Bildungsträgern aus Bonn, Frankfurt (Oder) und Magdeburg wurden für die Vermarktung des neuen IHK-Zertifikatslehrgang grundlegende Anpassungen der

Zertifikatsregeln vorgenommen.

Um realistische Bedingungen für den späteren bundesweiten Transfer zu schaffen, einigte man sich auf einen marktüblichen Preis mit einem Frühbucherrabatt („Early Bird-Rabatt“).

Weiteren Teilnehmenden aus einem Unternehmen werden zusätzliche deutliche Ermäßigungen eingeräumt. Es können auch Inhouse-Schulungen zu Sonderkonditionen angeboten werden. Das Konzept kann auf Wunsch auch auf betriebliche Belange angepasst werden.

Die Qualitätsstandards der IHK-Zertifikatslehrgänge sind deutschlandweit einheitlich und begünstigen den Transfer in die Strukturen der IHK. Es müssen damit keine Anpassungen pro IHK vorgenommen werden, sondern der Lehrgang kann im Rahmen von Kooperationsverträgen bzw. Shared-Service-Angeboten übernommen werden. Die Veröffentlichung des IHK-Zertifikatslehrgangs in den DIHK-Portalen WIS und ISA ermöglicht die bundesweite Buchung des Angebots.

Auf Grund ihrer hohen Qualität werden IHK-Zertifikatslehrgänge deutschlandweit geschätzt und genießen hohes Ansehen unter den Bildungszertifikaten. In den Bildungsbiografien der Teilnehmenden drückt ein IHK-Zertifikat zudem aus, dass ein Ausbilder\*in über aktuelles Wissen verfügt.

Im Rahmen des Hauptstrang 2 wurde ein marktfähiges Produkt entwickelt, das als IHK-Zertifikatslehrgang in die IHK-Bildungslandschaft transferiert werden kann. Das schließt auch privat geführte Bildungseinrichtungen nicht aus, die IHK-Zertifikatslehrgänge nach den verbindlichen Regularien anbieten wollen.

### **6.3 Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten**

#### Hauptstrang 1

Die ANAKO-Kursmodule wurden bereits vorab auf der Plattform des hierfür in die Verlängerung einbezogenen Transferpartners expAlrience GmbH eingebunden. Hierbei ist zu beachten, dass die Plattform erst voraussichtlich im 2. Halbjahr 2023 den vollen Funktionsumfang bereitstellen wird und die Module dann noch einmal angepasst werden müssen.

expAlrience stellt durch künstliche Intelligenz (KI) unterstützte Lehr- und Lernangebote als Plattformlösung bereit, die betrieblichen Bereich angewendet werden und der „Berufsbildung für Nachhaltige Entwicklung“ (BBNE) dienen. Akteure der Plattform sind Unternehmer/innen, Auszubildende, Ausbildungspersonal, Mitarbeiter/innen und Betriebsräte. Die innovative Grundidee zur Einbindung von Nutzenden hebt eLearning auf ein neues ganzheitliches Niveau.

Die integrierte Möglichkeit der Dokumentation durchgeführter Weiterbildungen durch einen „Weiterbildungspass“ bzw. „Unterweisungspass“ schaffen einen Mehrwert für Unternehmen im Hinblick auf deren rechtlichen Obliegenheiten (z.B. Berufsgenossenschaft) und für Mitarbeitende im Hinblick auf ihre eigene berufliche Zukunftsfähigkeit. Ziel ist, den Adressatengruppen auf jeweils einem eigenen Kanal preislich günstige, adaptive, ortsunabhängige, fähigkeitsangemessene Weiterbildungsmodule für die informelle und non-formale Weiterbildung sowie den Raum anzubieten, ihre jeweils eigene Expertise bottom-up als Input einzubringen und sich mit Peers aus anderen Unternehmen auszutauschen.

Die Transformation zur Nachhaltigkeit muss auch von der Wirtschaft und ihren vielfältigen Akteuren getragen werden. Beruflich und gesellschaftlich auf dem neuesten Stand zu sein, bestimmt die Zukunftsfähigkeit der Akteure und ihrer Rollen. Eine Qualifikationsoffensive muss diesem Anspruch Rechnung tragen und der beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) kommt hierbei eine zentrale Aufgabe zu.

Herkömmliche - auch Online - Weiterbildungen folgen bislang tradierten didaktischen Mustern, die zeitaufwändig, nur mit großem Aufwand anpassbar und in der Vielzahl der Fälle sowohl langweilig als auch ineffizient sind. Damit sind sie teuer, betriebswirtschaftlich untragbar und für Zwecke der Transformation zur Nachhaltigkeit ungeeignet. Wenn für die Transformation "Wirtschaft neu gedacht" werden muss, dann auch die notwendigen Formate beruflicher Weiterbildung. Aus Sicht von ANAKO heben sich diese Angebote in zentralen Punkten nicht von allen bisherigen Off- und Online-Weiterbildungsangeboten ab: alle bekannten Angebote sind ausschließlich mit vorher erstellten Lerninhalten ausgestattet, die zwar adaptiv eingesetzt werden können. Dennoch bleibt die Kernfunktion des Wissenserwerbs unidirektional, sozusagen „Katalogware“. Auch die neue Digital-Akademie des B.A.U.M. e.V. unterscheidet sich hiervon nicht, trotz KI-Unterstützung.

expAlrience nutzt die gravierendsten Vorteile des Einsatzes der KI:

- das Einbringen des vorhandenen individuellen Erfahrungswissens von Mitarbeitenden und Bildungspersonal vor allem aus dem informellen Bildungsbereich und die damit verbundene Möglichkeit des Peer-Learnings und des Austausches mit Peers;
- das Erkennen von Trends im Bereich künftiger individueller oder betrieblicher Bedarfe aufgrund dieses Inputs und
- die Möglichkeit der Kreation von bedarfsorientierten Lernmodulen bzw. das Updaten und Anpassen vorhandener Module durch die KI selbst.

Der Basis-Content wird entlang von vier berufsfeldübergreifenden Bereichen betrieblicher Praxis bereitgestellt:

- Nachhaltigkeit im Unternehmen;
- Digitalisierung im betrieblichen und beruflichen Kontext;
- Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz;
- Betriebsorganisation, Rechtsfragen, Partizipation und betriebliche Bildung

Die Plattform wird zudem mittels Schnittstelle an die neue Plattform Businesscampus.digital des Bundesverbandes Mittelständische Wirtschaft angebunden, einer Entwicklung, an der Microsoft und die Deutsche Telekom beteiligt gewesen sind. Wesentliches Merkmal hierbei ist die Nutzung von ausschließlich deutschen und europäischen Servern, die optimale Datensicherheit gewährleisten. Mit dieser Anbindung ist der unmittelbare Zugriff von über 55.000 Mitgliedsunternehmen des BVMW gewährleistet. Auch Nicht-Mitgliedsunternehmen können auf diese Plattform zugreifen, jedoch ohne die Kostenvorteile der Mitgliedsunternehmen.

### Hauptstrang 2:

Die Qualitätsstandards der IHK-Zertifikatslehrgänge sind bundesweit einheitlich geregelt. Das bedeutet für den Transfer, dass es keinerlei Anpassungen bedarf, sondern der Lehrgang im Rahmen von Kooperationsverträgen bzw. Shared-Service-Angeboten von den jeweiligen IHKs übernommen werden kann. Zudem können Zertifikatslehrgänge auf den DIHK-Portalen WIS und ISA, veröffentlicht und beworben werden, was eine bundesweite Buchung des Angebots ermöglicht.

Darüber hinaus ist der IHK-Zertifikatslehrgang auch in der DIHK-Plattform „Stark für Ausbildung“ vertreten. IHK-Zertifikatslehrgänge sind ein hochwertiges Kernprodukt in der IHK-Weiterbildung. Sie gewinnen zunehmend für Bildungsbiografien an Bedeutung. Im Vordergrund steht nicht das Vorratslernen, sondern der Trend zur schnelleren und individuelleren Anpassung an berufliche Anforderungen.

## 6.4 Anschlussfähigkeit

### Hauptstrang 1:

Die Transfer-Phase hat gezeigt, dass sie auf dem Weg zu einer breiten Verstetigung der BBNE in Betrieben den richtigen und notwendigen Zwischenschritt abbildet, um in weiteren Phasen zu einem selbsttragenden Geschäftsmodell zu werden. Mit ANAKO ist es gelungen, aus der reinen Projektorientierung (INEBB) der Entwicklungsphase (Modellversuche Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019) in ein „business-ready“- oder besser „market-ready“-Stadium zu kommen.

Um den Reifegrad einer Entwicklung zu bestimmen, wird in den meisten Fällen das Modell des „Technology Readiness Level“ (TLR) genutzt. Es wurde von der NASA entwickelt und umfasst neun Stufen, die den Fortschritt einer Technologie von der grundlegenden Forschung bis zur kommerziellen Anwendung darstellen.

Dem gegenüber wurde aus der IKT-Innovationsforschung<sup>3</sup> heraus das „Market Readiness Level“ (MRL) entwickelt, das die einzelnen Stufen hin zu einem technologischen Reifegrad auf Marktreife adaptiert. Das Market Readiness Level (MRL) ist ein Konzept, das in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, insbesondere im Bereich des Innovationsmanagements und der Technologiekommerzialisierung. Es wird verwendet, um den Entwicklungsstand einer Technologie oder eines Produkts im Hinblick auf seine Markttauglichkeit zu bewerten und die strategischen Schritte zur erfolgreichen Markteinführung zu planen. Es ist ein wichtiges Instrument im Innovations- und Produktmanagement, um den kommerziellen Erfolg einer Entwicklung sicherzustellen.

Es basiert wie TLR auf neun Stufen und ähnelt dem TLR in gewisser Weise. MLR fokussiert jedoch nach der Entwicklungsphase speziell auf die Marktdurchdringung und den Markterfolg:

1. Bewertung des Marktpotenzials und der Markttrends, um die Nachfrage und den Bedarf für die Technologie oder das Produkt zu ermitteln;
2. Überprüfung und Bestätigung, dass das Produkt einen realen Marktwert und eine realistische Nachfrage hat;
3. Detaillierte Bewertung des Zielmarktes, einschließlich der Zielgruppen, Wettbewerber, Vertriebskanäle und potenzieller Partnerschaften.
4. Entwicklung einer umfassenden Markteinführungsstrategie, einschließlich Marketing, Vertrieb, Preisgestaltung, Positionierung und Kommunikation.
5. Die Festlegung einer klaren Positionierung des Produkts im Markt, um den Mehrwert und die Wettbewerbsvorteile zu betonen.
6. Tatsächliche Einführung des Produkts in den Markt und die Bereitstellung für Kunden oder Benutzer.
7. Steigerung des Marktanteils und der Marktdurchdringung durch den Aufbau von Kundenbeziehungen, die Gewinnung neuer Kunden und die Erhöhung der Marktakzeptanz.
8. Weiterentwicklung und Skalierung des Geschäftsmodells, um das Wachstum des Marktanteils und des Umsatzes zu unterstützen.
9. Erreichung einer führenden Position im Markt, sowohl in Bezug auf Marktanteil als auch auf Reputation und Innovation.

Wo ANAKO nach Abschluss der Transfer-Phase steht, veranschaulicht die folgende Darstellung:

---

<sup>3</sup> .B. durch das Projekt „Cloudwatch“ im EU-Programm Horizon 2020, aber auch viele andere, daher nicht standardisiert

MLR-Stufe	Beschreibung	INEBB/ ANAKO	MLR Phasen	Korrespond. TLR-Phasen	Korrespondierendes BIBB/BMBF Programm
(0)	Entwicklung	✓	Ideenfindung	Idee/ Bewertung	Modellversuche BBNE 2015-2019
1	Analyse	✓			
2	Validierung	✓			
3	Bewertung	✓			
4	Strategie	✓	Test/Prüfung	Prototyp/ Test	Modellversuche BBNE-Transfer 2020-2022
5	Positionierung	✓			
6	Markteinführung	✓	Attraktivität	Validierung	Förderprogramm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB)
7	Marktakzeptanz	-			
8	Skalierung	-	Skalierung	Produktion	
9	Marktposition	-			

ANAKO befindet sich danach auf Stufe 6. Auf dem Weg zu einer breiten Marktdurchdringung oder gar zur Marktführerschaft (ANAKO hätte das Potenzial hierfür) stehen noch einige Herausforderungen und Aspekte vor Markteinführung:

- ▶ Eine der Herausforderungen besteht darin, die ANAKO für den Massenmarkt zu skalieren. Dies umfasst die Optimierung der Vertriebsprozesse, um die Effizienz zu steigern, die Öffnung für weitere Wirtschaftsbereiche, -sektoren und/oder Berufsbilder und die Kapazität zur Durchführung von Kursmodulen zu erhöhen;
- ▶ Die Weiterentwicklung von ANAKO kann darauf abzielen, die Kosten zu reduzieren, um wettbewerbsfähige Preise zu bieten. Dies könnte innovative Ansätze zur Bereitstellung, zum Austausch unter Teilnehmenden-Alumni oder zur Optimierung der des Weiterbildungsprozesses für Unternehmen und Teilnehmende umfassen.
- ▶ Die Entwicklung einer durchdachten Markteinführungsstrategie, die die Zielgruppen, die Positionierung, den Vertriebskanal und ein breit angelegtes Marketing umfasst.
- ▶ Das Feedback von Teilnehmenden ist entscheidend, um das ANAKO als Produkt weiter (iterativ) zu verbessern und am Markt zu positionieren.
- ▶ Obwohl ANAKO bereits auf einem fortgeschrittenen Reifegrad ist, besteht immer noch Raum für Weiterentwicklung und Innovation. Dies kann die Integration neuer Funktionen, die Nutzung von neuen Technologien oder die Anpassung an sich verändernde Bedingungen im beruflichen Umfeld (z.B. durch Regulatorik) umfassen.

Insgesamt liegt der Schwerpunkt nach Stufe 6 des MRL auf der weiteren Verbesserung, Skalierung und Markteinführung von ANAKO.

### Hauptstrang 2:

Die Weiterbildung wurde zu einem marktüblichen Preis mit einem Rabatt („Early Bird-Rabatt“) angeboten, um realistische Bedingungen für den späteren bundesweiten Transfer zu schaffen.

Die Qualitätsstandards der IHK-Zertifikatslehrgänge sind deutschlandweit einheitlich – für den Transfer bedeutet das, dass keine Anpassungen pro IHK vorgenommen werden müssen, sondern der Lehrgang im Rahmen von Kooperationsverträgen bzw. Shared-Service-Angeboten übernommen werden kann. Die Veröffentlichung des IHK-Zertifikatslehrgangs in den DIHK-Portalen WIS und ISA ermöglicht die bundesweite Buchung des Angebots.

Auf Grund ihrer hohen Qualität werden IHK-Zertifikatslehrgänge deutschlandweit geschätzt und genießen hohes Ansehen unter den Bildungszertifikaten.

Darüber hinaus ist der IHK-Zertifikatslehrgang auch in der DIHK-Plattform „Stark für Ausbildung“ vertreten sowie sich auch der Unternehmensverband Norddeutschland um Bekanntmachung bemüht.

Im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit und der Durchführung von Infoveranstaltungen für Multiplikatoren zeigten folgende IHKs Interesse:

- IHK Berlin
- IHK Mannheim
- IHK Cottbus
- IHK Leipzig
- IHK Wiesbaden
- IHK Potsdam
- IHK Dresden
- IHK Leipzig
- IHK Bremen
- IHK Dortmund

Diese Kontakte werden weiterhin gepflegt und sind ausbaufähig.

## 7. Evaluation

Die Aufteilung in 2 Hauptstränge, die unterschiedliche Transferarten bedienen, wirft die Frage nach Gelingensfaktoren und Umsetzungsstrategien auf. Darüber hinaus sind auch die Teilnehmenden-Erfahrungen von Bedeutung.

### Allgemeine Gelingensfaktoren

Faktoren	Beschreibung	Projektergebnisse / Zielerreichung	
		HS 1	HS 2
Klar definierte strategische Ziele	Dauerhafte Etablierung des Weiterbildungsangebotes als privatwirtschaftliches Angebot (Hauptstrang 1: regionaler Transfer in bundesweite Weiterbildungsplattform(en))	✓	n.a.
	Dauerhafte Etablierung des Weiterbildungsangebots in die Strukturen der IHK-Weiterbildungsorganisation (Hauptstrang 2: vertikaler Transfer in übergeordnete Strukturen der Berufsbildungspraxis)	n.a.	✓
	Ausbau der Weiterbildung für einen branchenübergreifenden Einsatz (lateraler Transfer u.a. durch Ergänzungen zur Digitalkompetenz)	✓	✓
	Dauerhafte Zugänglichkeit der Arbeitsmaterialien durch Bereitstellung digitaler Formate	✓	✓
	Entwicklung eines Weiterbildungsprogramms "Train the Trainer" zur Qualifizierung von Dozentinnen/Dozenten	✓	✓
	Identifizierung von Gelingensfaktoren unterschiedlicher Transferarten	✓	✓

Klar definierte operative Ziele	Erfolgreiche Projektdurchführung mit 2 verschiedenen Hauptsträngen	✓	✓
	Abwandlung des Seminarkonzepts in ein Blended-Learning-Konzept	✓	✓
	Implementierung des Formats in die VAUDE-Academy (Hauptstrang 1) <sup>4</sup>	✗	n.a.
	Implementierung des Formats bei bis zu vier ausgewählten IHK-Weiterbildungsorganisationen (Hauptstrang 2)	n.a.	✓
	Überregionale Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung weiterer Weiterbildungsplattformen bzw. weiterer IHK-Weiterbildungsorganisationen <sup>5</sup>	✓	✓
	Einrichtung eines Projektbeirats zur fachlichen Konsultation und Unterstützung der Akteure	✓	✓
	Vernetzung mit dem RNE und den RENN-Netzwerken sowie Kooperationen mit RNE-Schulungspartnern <sup>6</sup>	✓	✓
Zusammenarbeit und Kommunikation	Eine effektive Zusammenarbeit zwischen allen beteiligten Akteuren ist entscheidend. Dies beinhaltet den regelmäßigen Austausch von Informationen, Ideen und Erfahrungen, um ein gemeinsames Verständnis zu schaffen und sicherzustellen, dass alle relevanten Parteien in den Transferprozess eingebunden sind. Eine offene und transparente Kommunikation fördert den Wissensaustausch	Die strangübergreifende Kommunikation entsprach den Erwartungen; der eingesetzte Projektbeirat unterstützte mit Expertise und in seiner Multiplikator-Funktion. Im <u>HS 1</u> war die Zusammenarbeit ab 12/2021 durch 2-maligen Personalwechsel und Betriebsabläufe bei VAUDE gestört, so dass dort AP nicht erledigt werden konnten. Dies erfolgte durch die Bundesvereinigung Nachhaltigkeit in der 2-monatigen Verlängerungsphase.	
Adressatengerechte Aufbereitung der Ergebnisse	Die Ergebnisse des Projekts sollten so aufbereitet werden, dass sie für die Zielgruppen und Empfänger verständlich und anwendbar sind.	Das unter INEBB entwickelte Curriculum wurde zielgerecht weiterentwickelt (Blended-Learning-Format) und mit Teilnehmenden durchgeführt. Eine Arbeitsmappe für die Teilnehmenden und Arbeitsblätter sind für die Teilnehmenden online verfügbar, um in der betrieblichen Bildung eingesetzt zu werden.	

<sup>4</sup> Dies ist aus technischen Gründen nicht gelungen; die Plattform wurde nach Projektbeginn zwar konzipiert, jedoch wurde dies pandemiebedingt und aus wirtschaftlichen Gründen in der Projektlaufzeit nicht umgesetzt. In der Verlängerung des HS 1 wurde eine Alternative gefunden. Dies stand hier jedoch nicht zur Auswahl.

<sup>5</sup> In beiden Hauptsträngen wurde diese Öffentlichkeitsarbeit zwar durchgeführt, sie blieb insoweit während der Projektlaufzeit allerdings ohne Ergebnis. Zu Ende der Projektlaufzeit zeichneten sich in beiden Hauptsträngen allerdings neue Möglichkeiten ab.

<sup>6</sup> Die Vernetzung ist in beiden Hauptsträngen sowohl mit dem RNE, als auch mit RENN.mitte erfolgt. Im HS 1 wurde die Bundesvereinigung Nachhaltigkeit Mitglied im Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit und Schulungspartner des DNK



Anpassungsfähigkeit und Flexibilität	Der Transferprozess sollte flexibel genug sein, um auf Veränderungen und Herausforderungen zu reagieren. Es ist wichtig, Feedback und Rückmeldungen von den Empfängern zu berücksichtigen und den Transferprozess entsprechend anzupassen. Eine iterative Vorgehensweise ermöglicht es, den Transfer kontinuierlich zu verbessern und sicherzustellen, dass die übertragenen Ergebnisse den Bedürfnissen und Anforderungen der Empfänger entsprechen.	<p><u>HS 1:</u> Die vormalige Gestaltung der Weiterbildung als eine geschlossene Einheit für auszubildendes Personal hat sich auf Nachfrageseite nicht bewährt. Entsprechende Kursangebote mussten 3 Mal abgesagt werden. Im März 2022 wurde das in der Grundstruktur schon modular angelegte Angebot als einzeln buchbare Kurse aufgesplittet und die Zielgruppe auf Beschäftigte in nicht-ausbildenden Unternehmen erweitert. Das hieraus entstandene Angebot konnte erfolgreich mit 2 Kursrunden platziert werden.</p> <p><u>HS 2:</u> aufgrund der Vorgaben zur IHK-Zertifizierung konnte hier trotz der Unterstützung der beteiligten IHKs in der Akquise keine Veränderung in der Grundstruktur vorgenommen werden.</p>
Ressourcen und Unterstützung	Ausreichende Ressourcen, sowohl finanzieller als auch personeller Art, sind wichtig, um den Transfer erfolgreich umzusetzen. Dies umfasst die Bereitstellung von finanzieller Unterstützung für den Transferprozess, die Einbindung von qualifiziertem Personal sowie die Bereitstellung von Infrastruktur, die für den erfolgreichen Transfer benötigt werden. Der Mangel an Ressourcen kann den Transfer behindern und die Erfolgchancen verringern.	Insgesamt war durch die Zusammenlegung zweier Projektanträge das Budget leicht unterdimensioniert. Ein höherer Marketing-Anteil hätte bei den Hauptsträngen zwar gutgetan. Allerdings war es befremdlich, dass es VAUDE in HS 1 nicht gelungen ist, das Budget voll auszuschöpfen, so dass fast 75% des VAUDE-Jahresbudgets für 2021 unwiederbringlich an den Fördermittelgeber zurückflossen ist und dies den anderen Projektbeteiligten vorher weder kommuniziert noch an diese abgegeben übertragen wurde. Hervorzuheben ist die außerordentliche Unterstützung durch das BIBB, das zu einer Verlängerung und hierdurch zum Erfolg geführt hat.

### Strategien in der Umsetzung

Zu Beginn der Projektphase waren die Umsetzungsstrategien ähnlich: zunächst wurde das bislang unter „INEBB“ entwickelte Curriculum für eine Weiterbildung in Präsenz auf ein Blended-Learning-format umgestellt, das anschließend mit Teilnehmenden umgesetzt wurde. Für die Durchführung der Weiterbildung wurden in beiden Strängen Trainer-the-trainer-Schulungen für Dozentinnen und Dozenten konzipiert für einen als notwendig erachteten künftigen Dozierenden-Stamm. Ab hier waren die Umsetzungsstrategien unterschiedlich:

#### Hauptstrang 1:

Für ANAKO wurde ein Pool an Dozentinnen und Dozenten aus der Privatwirtschaft gewonnen, der 10 Expertinnen und Experten mit profunder Erfahrung in der Nachhaltigkeits-Beratung (u.a. nachhaltige Unternehmensführung, Klimaschutz & -anpassung, Energieeffizienz & -erzeugung, nachhaltige

Mobilität, Innovationsmanagement, Digitale Transformation, CSR, Circular Economy, Stakeholder-Management sowie in hierauf basierenden Schulungen und Workshops (u.a. DNK-Schulungen, LEGO Serious Play) besitzen und aus der eigenen Praxis wissen, wie Unternehmen „ticken“. Dieser Pool besteht auch nach Projektende und wird vom Transferpartner Linnaeus Kompetenzzentrum Hanf gGmbH betreut und koordiniert.

Marketing-Aktivitäten wurden zielgerichtet im wirtschaftlichen Bereich durchgeführt (hier v.a. über LinkedIn und die sonstigen relevanten sozialen Netzwerke). Darüber hinaus konnten auch Azubis4Future gewonnen werden, für Nachhaltigkeits-Weiterbildungen bei ausbildendem Personal in Unternehmen und Berufsschulen zu werben. Auch die Beteiligung mit einer Breakout-Session an der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung fällt hierunter.

Die Aufteilung der bestehenden Module auf separate Einzelkurse, die unabhängig voneinander buchbar sind, trug erheblich zur Flexibilisierung und Platzierung des Angebotes bei. Die Kurse konnten insgesamt jeweils 2 Mal angeboten werden, das Sondermodul für ausbildendes Personal einmal. Herausfordernd war zunächst das Fehlen einer Plattform, auf der die Angebote hätten gebucht werden können. Die Einbindung auf Plattformen insgesamt ist mit hohen Herausforderungen und Aufwand verbunden.

Mit der Basis der VAUDE-Plattform sollten mittels „Kaltakquise“ weitere Plattformen hinzugewonnen werden. Es ist der VAUDE Academy für nachhaltiges Wirtschaften bis zum Projektende nicht gelungen, die technischen Voraussetzungen für deren Weiterbildungsplattform zu schaffen, die Grund für die Beteiligung als Verbundpartner war. Ein Ersatz konnte durch die vorfristige Einbindung auf einer Plattform des Transferpartners expAlrience GmbH bewerkstelligt werden.

#### Hauptstrang 2:

Ein spezifischer Dozierenden-Pool konnte nicht gebildet werden. Es war vorgesehen, die Kurse zunächst mit im HS 2 beteiligten Personal durchzuführen. Künftige Dozentinnen und Dozenten sollten aus dem Umfeld der Weiterbildungsstrukturen der beteiligten IHKen gewonnen und auf die Dozentur ebenfalls im Rahmen einer Train-the-trainer-Schulung vorbereitet werden. Hierzu ist es bis Projektende nicht mehr gekommen.

Die Weiterbildung wurde während der Projektlaufzeit aufgrund der Vorgaben zur IHK-Zertifizierung weiterhin als eine Einheit unter dem Titel „Ausbildung trifft Nachhaltigkeit“ angeboten, die halbtageweise in der Regel an zwei Tagen in der Woche binnen 5-6 Wochen im Workshopformat durchgeführt wird. Sie besteht aus 80 Lerneinheiten (LE), davon 42 LE in Live-Online und 38 LE in Selbstlernphasen und konnte einmal komplett durchgeführt werden.

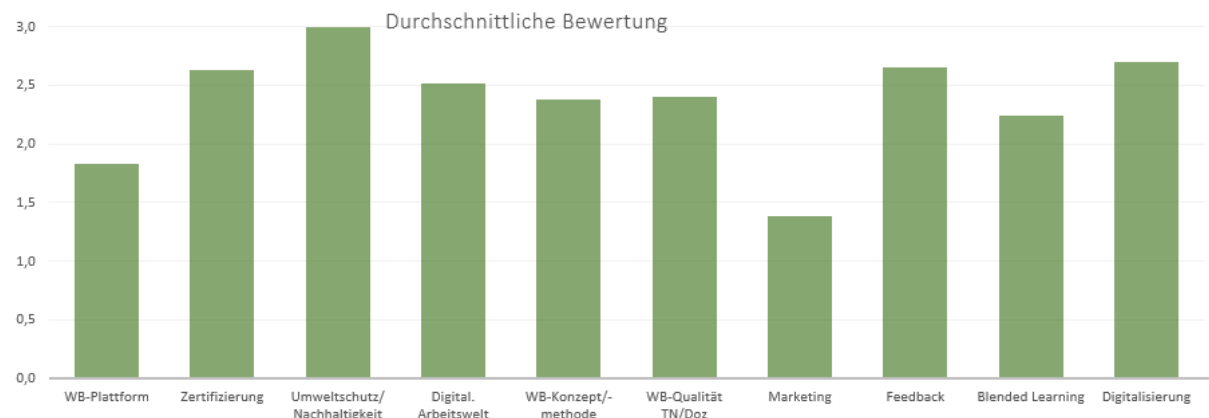
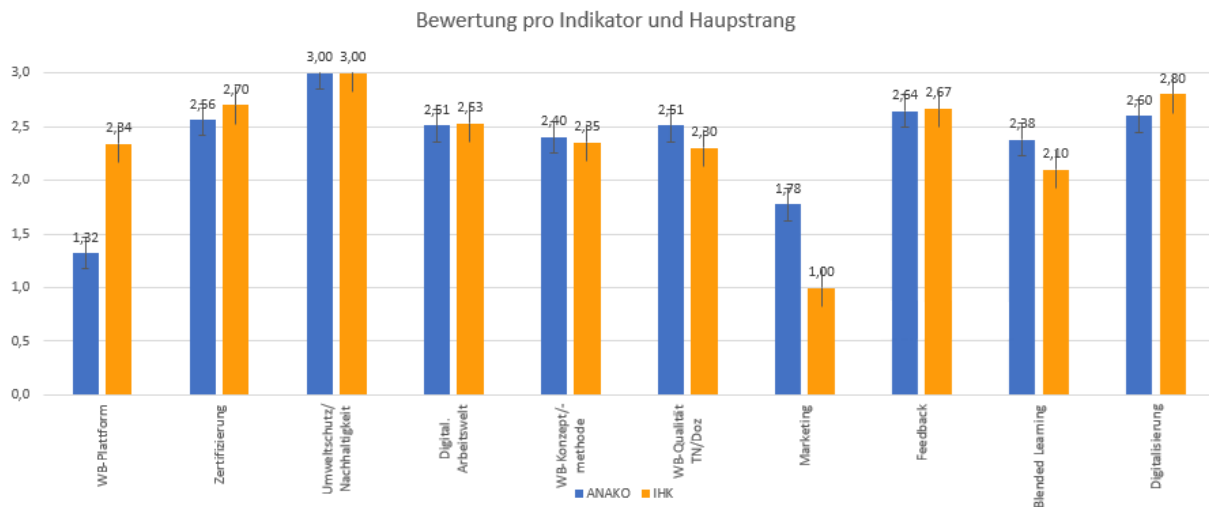
Die Weiterbildung konnte auf den bestehenden und bekannten Weiterbildungsstrukturen der IHKen aufbauen, die eine „Warmakquise“ auch bei zusätzlichen IHKen erlaubte.

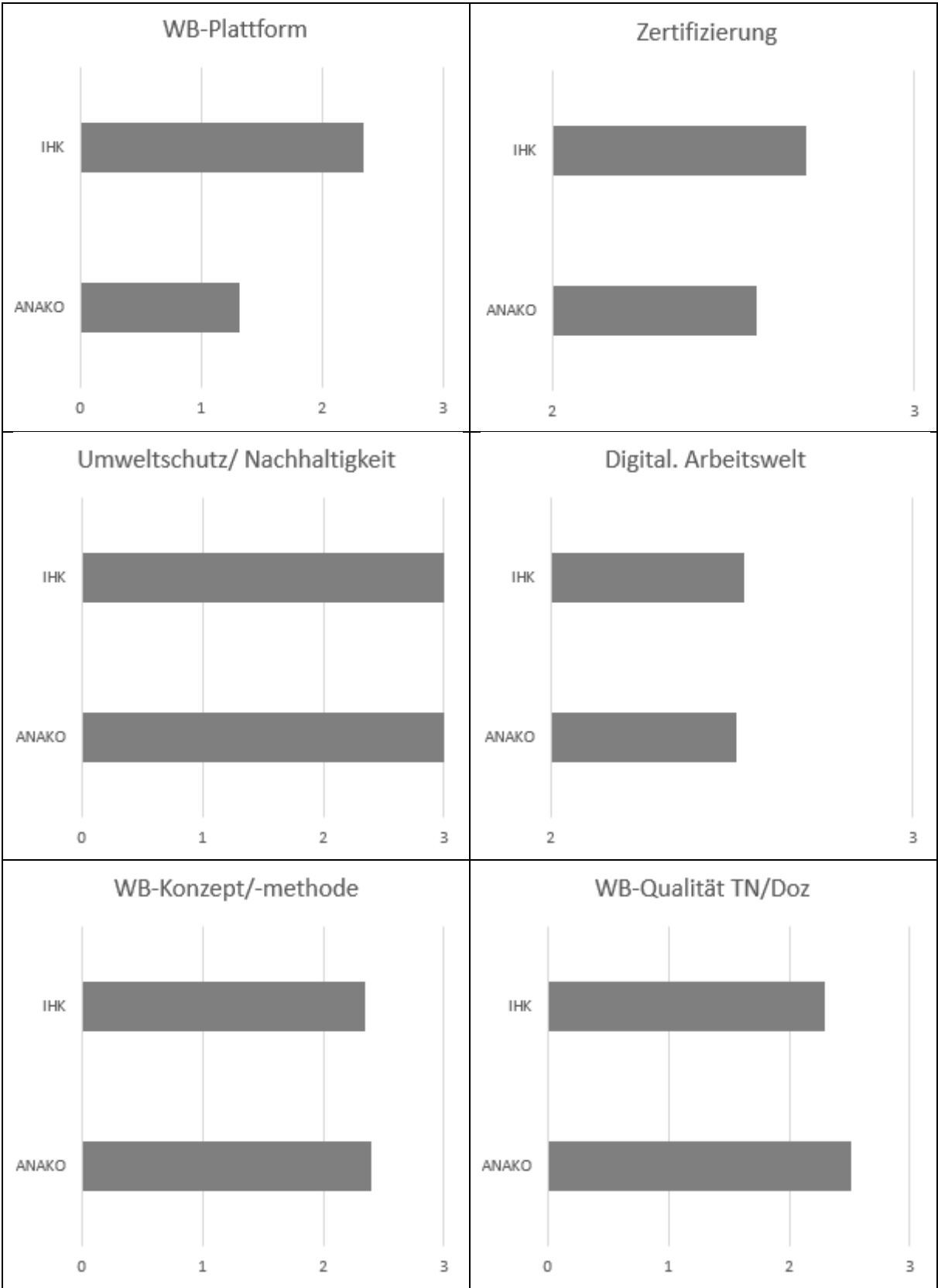
#### **Bewertung**

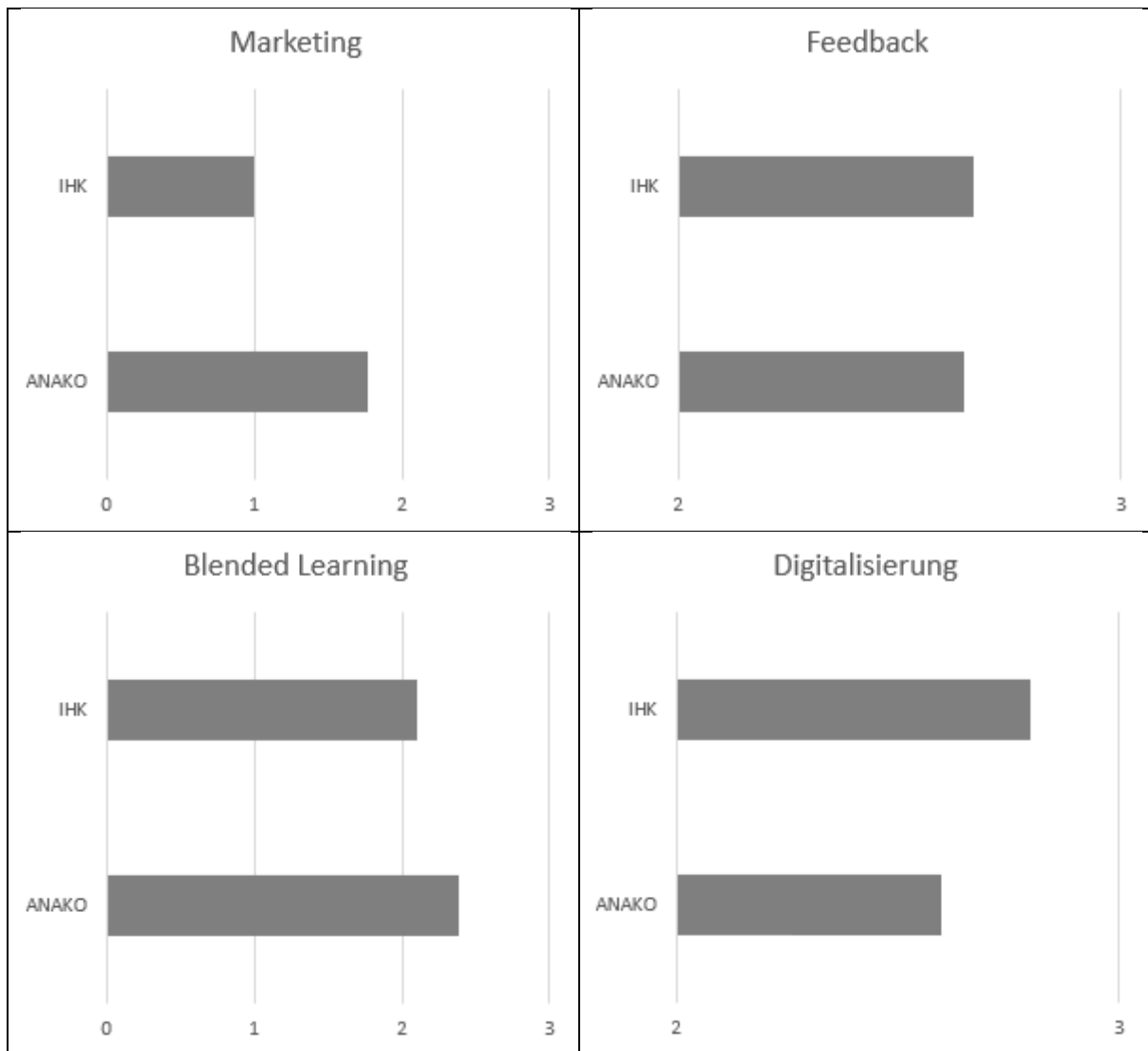
Im Rahmen der Durchführung der Weiterbildungen in beiden Hauptsträngen wurde eine Bewertung zu insgesamt 10 Schlüsselindikatoren in 4 Bereichen, die in der folgenden Tabelle dargestellt sind. In der Bewertung wurden jedem Indikator 5 Fragen zugeordnet, die mit einer Punktzahl zwischen 0 und 3 versehen werden konnten. Die daraus ermittelte Punktzahl vergleicht die Leistung der beiden Hauptstränge in den zehn Indikatoren. Die höchste Punktzahl ist 3 (d.i. „ausgezeichnet“), die niedrigste Punktzahl 0 ist gleichbedeutend mit „nicht umgesetzt“. In den Ergebnissen wird jeder der zehn Indikatoren einzeln für jeden Hauptstrang betrachtet und die Leistung bewertet.

Bereich	Indikator		Zuordnung in der grafischen Darstellung
	Nr.	Beschreibung	
Weiterbildungsprogramm etabliert	1	Einbindung in Weiterbildungsplattform(en)	WB-Plattform
	2	Zertifizierte Fachausbildung für nachhaltige Entwicklung	Zertifizierung
Neue Standardberufsbildpositionen	3	"Umweltschutz & Nachhaltigkeit" im Curriculum verankert	Umweltschutz / Nachhaltigkeit
	4	Erprobtes neues Standardberufsbild „Digitalisierte Arbeitswelt“	Digital. Arbeitswelt
Transfer- und Implementierungserfolg	5	Transfer von neuen Ausbildungskonzepten und -methoden	WB-Konzept/-methode
	6	Ausbildung von Teilnehmenden und Dozierenden	WB-Qualität TN/Doz
	7	Marketing der Hauptstränge	Marketing
	8	Feedbackschleife von Teilnehmenden und Dozierenden	Feedback
Blended Learning und digitalisierte Arbeitswelt	9	Format und Kontext des Blended Learning	Blended Learning
	10	Digitalisierung der Weiterbildung und Vermittlung	Digitalisierung

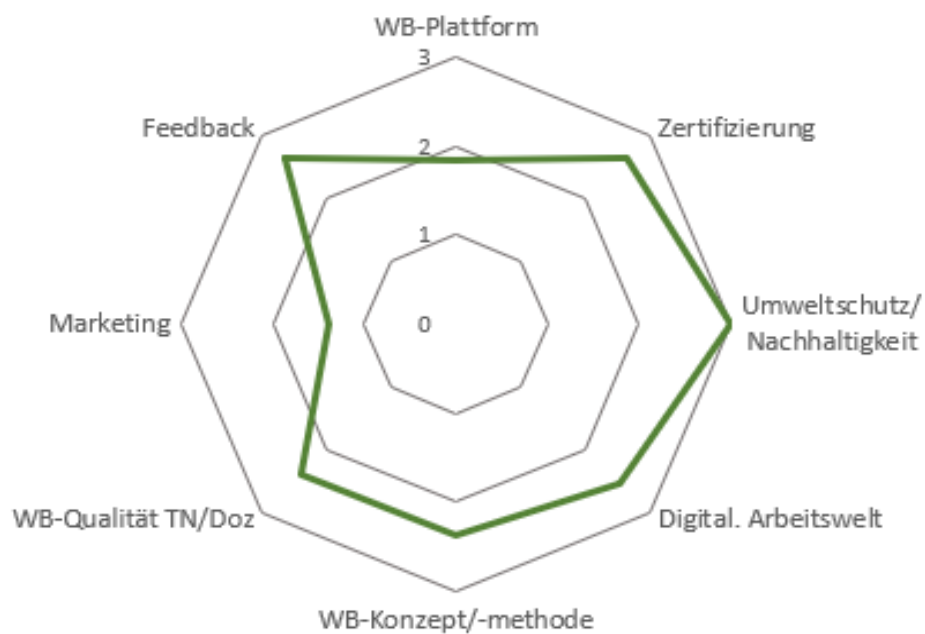
## Bewertungsergebnisse







Mittlere Punktzahl nach Indikator



Insgesamt zeigen beide Hauptstränge im Wesentlichen ein ähnliches Bewertungsmuster. Im Durchschnitt haben die Indikatoren zur Plattform und zum Marketing deutlich schlechter performt, als alle übrigen. In der Zusammenfassung erhalten

Hauptstrang 1 einen Score von 2,370 und  
Hauptstrang 2 einen Score von 2,379

## 8. Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit

### 8.1 Lessons learned

#### Hauptstrang 1:

##### **Redundanz**

Auf Seiten VAUDE gab es diverse Probleme in der Ausübung der Rolle. Bis Mitte 2021 war die Zusammenarbeit ohne Beanstandung. Es gab allerdings in der Folgezeit keine Hinweise darauf, dass die Einrichtung der Weiterbildungsplattform für die VAUDE-Academy – immerhin neben der Multiplikatorenfunktion ein zentraler Baustein des Projektes – nicht vorankam. Erst im Q2/2022 war zudem klar, dass erhebliche Mittel aus 2021 an den Fördermittelgeber zurückgezahlt wurden, was ein deutlicher Indikator für Probleme in der Umsetzung der projektbezogenen Aufgaben war. Zudem schieden die beiden mit der Arbeit betrauten Kontaktpersonen hintereinander binnen eines halben Jahres bei VAUDE aus, so dass das Projekt bei VAUDE ab Juli 2022 zeitweise überhaupt nicht mehr und dann interimsmäßig bis Oktober 2022 von der Kommunikationsabteilung betreut wurde. In Sachen Weiterbildungsplattform wurde zu sehr auf einen Anbieter (hier VAUDE) als Ausgangspunkt gebaut. Getreu dem Motto „auf 2 Beinen steht man besser“ wären von vornherein Anstrengungen zur Gewinnung mindestens einer weiteren und etablierten Plattform nötig gewesen.

##### **Flexibilität**

Auf Seiten der Bundesvereinigung Nachhaltigkeit wurden die Nachwehen von Corona unterschätzt. Es gelang schlichtweg im Jahre 2021 dreimal nicht, Teilnehmende aus dem Kreis des ausbildenden Personals für die Teilnahme an der ANAKO-Weiterbildung zu gewinnen – nicht einmal das Ausbildungspersonal beim Verbundpartner VAUDE. Erst die Erkenntnis, dass ANAKO nicht den Vorgaben zur IHK-Zertifizierung unterliegt und demgemäß auch nicht als Gesamtpaket angeboten werden muss brachte den entscheidenden Schwung: die Idee zur Aufteilung in einzelne Kurseinheiten entstand während einer Programmtagung beim BIBB, als Projektbeteiligte aus dem Bereich Landwirtschaft von diesbezüglichen Erfolgen berichteten. Zusammen mit der Erweiterung der Zielgruppe konnten die aufgeteilten Kurseinheiten nach der Umstellung tatsächlich mehrfach durchgeführt werden – auch wenn ausbildendes Personal noch in der deutlichen Minderheit war.

#### Hauptstrang 2:

Die modernisierten Standardberufsbildpositionen, voran „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie „Digitalisierte Arbeitswelt“ erzeugten während der Projektlaufzeit keine Nachfrage für eine entsprechende Weiterbildung. Die Herausforderung scheint weniger der Content zu sein als ein Mangel an Bekanntheit bei Ausbildungsbetrieben in den drei Kammerbezirken. Eine wesentlich umfassendere Öffentlichkeitsarbeit wäre nötig, um hier entgegenzuwirken.

### **IHK-Zertifikatslehrgang mit 80 Lerneinheiten (LE)**

In einer Zeit der Multi-Krisen scheinen viele Unternehmen die langfristige Investition in einen IHK - Zertifikatslehrgang zu scheuen. Gründe sind vor allem der relativ hohe Zeitaufwand im Verhältnis zum Nutzen. Die Reduzierung der Stundenanzahl wird von den IHKs allerdings nicht empfohlen, da dies der Qualität von Zertifikatslehrgängen nicht gerecht würde.

Abhilfe könnten Weiterempfehlungen und die persönliche Ansprache von Unternehmen durch die Kammern sein. Die Weiterbildungsakademien haben jedoch nur bedingt direkten Zugriff auf Ansprechpartnern in den Ausbildungsbetrieben, was eine enge Zusammenarbeit von Kammer und Akademie voraussetzt.

Die Resonanz der Teilnehmenden an der Weiterbildung war durchgängig gut bis sehr gut. Sie waren insgesamt mit dem Wissenserwerb sehr zufrieden. Das zeigte sich am Erfolg der realisierten Azubi-Projekte und an der Akzeptanz der Arbeitsmaterialien, die in die Bewertung zum Erwerb des IHK-Zertifikats einfließen. Es wurden auch Weiterempfehlungen an Partnerbetriebe gegeben, die aufgrund von zu geringen Teilnehmerzahlen nicht wirksam wurden.

Im Rahmen von Feedbacks mit den Partnern wurde angeregt, die Tagesworkshops überwiegend in Halbtagesworkshops aufzuteilen, zumal Online-Kurse schneller ermüden als Präsenzveranstaltungen. Der Zeitraum von ca. drei Monaten wird dabei beibehalten. Wichtig sind feste Lehrgangszeiten mit zwei Workshops pro Woche, damit die Teilnehmenden einen guten Lernerfolg erzielen können. Das Modell soll künftig erprobt werden.

Um künftig mehr Interesse bei Teilnehmenden zu wecken scheint es eher aussichtsreich, einen niedrigschwelligen Workshop anzubieten, der eine Brückenfunktion übernehmen kann. Das könnten ca. dreistündiger Workshop nach dem Modell IHK-Online-Sprint sein. Schwerpunkte wären z. B. ein Überblick über die modernisierten Standardberufsbildpositionen, praktisches Eingehen auf „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“, sowie die Vorstellung des IHK-Zertifikatslehrgangs. Die Bereitschaft für einen solchen Workshop ist bei den Partnern vorhanden.

### **Vernetzung**

Im Laufe der Projektlaufzeit hat sich das Projektteam INEBB 2 mehrmals mit anderen Mitgliedern aus Partnerprojekten (vor allem ANLIN 2 und Tranaxis) getroffen und ausgetauscht. Dabei wurde festgestellt, dass sich die Probleme bei der Vermarktung ähneln und mehr Unterstützung erforderlich wäre. In einer künftigen Förderlinie sollte ein solcher Austausch untereinander gefördert werden. Auch die Teilnahme von BIBB-Vertreter\*innen war hilfreich und motivierend.

Auch externe Veranstaltungen wie z. B. Partnernetzwerk, BilRes oder RNE-Workshops u. a. brachten ergiebigen Input und neue Kontakte.

## **8.2 Desiderate**

### Hauptstrang 1:

Unter 6.4. wurde die Positionierung von ANAKO vorgenommen, die im Rahmen dieses Transferprojektes erreicht wurde. Aus Sicht der Bundesvereinigung Nachhaltigkeit bedarf es noch einmal eines Anschubes, um die restlichen MRL-Stufen Marktakzeptanz, Skalierung und Marktposition zu erklimmen und BBNE im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu einer breiten Akzeptanz zu bringen. Dies könnte einerseits durch das angekündigte Förderprogramm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB), aber auch durch Programme in Kooperation verschiedener Ministerien wie BMBF, BMUV, BMWK, BMAS erfolgen.

Darüber hinaus sehen wir Bedarf für zukünftige Anwendungen in der:

- ▶ Einbindung in die Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung und die entsprechenden Vorbereitungskurse auf die Prüfung ("Training of Trainers"-Kurse)
- ▶ Integration in die berufliche Weiterbildungs-/Aufstiegsqualifizierung, z.B. Meisterausbildung
- ▶ Integration in Studiengänge der Wirtschafts- oder Berufspädagogik

Im Sinne des European Green Deals wäre es zudem wünschenswert, zur Bereitstellung von zukunftssicheren Arbeitsplätzen und Qualifizierungsmaßnahmen für die Transformation

- ▶ Nachhaltigkeit und Transformation regulatorisch als Pflichtthemen für die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung zu gestalten und nicht auf Freiwilligkeit zu bauen
- ▶ Methoden für systemisches Denken in das Kompetenztraining zu integrieren
- ▶ Kenntnissen über Kreislaufwirtschaft zu vermitteln
- ▶ Mobilitäten von Lernenden und ausbildendem Personal im Rahmen von Erasmus+ im Sinne nachhaltiger beruflicher Aus- und Weiterbildung stärker in der beruflichen/betrieblichen Erstausbildung und Weiterbildung zu verankern

Hauptstrang 2:

### **Dringlichkeit der Bekanntmachung der Standardberufsbildpositionen**

Die aktualisierten Standardberufsbildpositionen sind noch nicht bei allen Ausbildungsbetrieben angekommen bzw. ist deren Bedeutung für die betriebliche Ausbildung unklar. Die Betriebe haben eine Holschuld, der sie in nächster Zeit wahrscheinlich kaum nachkommen werden.

### **Vernetzung**

Die Landschaft der BBNE-Akteure ist bunt und vielfältig; einer stärkeren Vernetzung und Wissenstransfer sowohl innerhalb der Modellversuche als auch darüber hinaus würde zu großen Synergien führen. Gegenwärtig wird von verschiedenen Akteur\*innen u. a. BAUM e. V. der SDG-Scout für Auszubildende und Nachwuchskräfte angeboten, der Schnittmengen mit dem Azubiprojektansatz von INEBB2 aufweist. Solche und ähnliche Anknüpfungspunkte könnten stärker genutzt werden.

### **Trainer\*innen-Ausbildung**

Zielführend wäre die Bildung eines Trainerpools, der Trainer\*innen aus allen Fachbereichen mit Nachhaltigkeitskompetenz vereint. Sie eignen sich den spezifischen Lehrgangsstoff von „Ausbildung trifft Nachhaltigkeit“ an und verinnerlichen das didaktische Konzept. Gegenwärtig muss allerdings ein Bedarf geweckt und erfasst werden. Auch ein überregionaler Trainerpool wäre eine geeignete Option.

## **9. Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen**

### **9.1 Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer**

Die grundsätzliche Projektinformationen befinden sich auf der Projekt-Webseite <https://inebb2.de/>. Hier sind Verlinkungen zu den jeweiligen Webseiten der beiden Hauptstränge hinterlegt.

Hauptstrang 1:

<https://anako.community/>

Die Buchung der Kursmodule erfolgt z.B. über <https://expairience.de/>

Hauptstrang 2:



Alle erarbeiteten Arbeitsmaterialien werden auf der Projektwebsite bei der IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg unter <https://www.ihk-projekt.de/inebb/> abgelegt. Außerdem werden sie auf der NIB-Seite unter Lehr- und Lernmaterialien aufgeführt und verlinkt. Beim Strang 1 von INEBB 2 wird die Arbeitsmappe außerdem so abgelegt, dass einzelne Arbeitsblätter lt. Inhaltsverzeichnis angesteuert werden können. Das Curriculum verbleibt allerdings beim Urheber comkomm bzw. bei den anderen Partnern für die interne Verwendung bzw. für den Einsatz bei einer künftigen Trainer\*innen-ausbildung.

## **9.2 Wissenschaftliche Fachpublikationen**

Lambini CK, Goeschl A, Wäsch M, Wittau M. Achieving the Sustainable Development Goals through Company Staff Vocational Training—The Case of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) INEBB Project. *Education Sciences*. 2021; 11(4):179. <https://doi.org/10.3390/educsci11040179>

## **9.3 Publikationen für die Praxis**

### Hauptstrang 1:

#### **Paneldiskussion**

zum Thema „Nachhaltigkeit in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung“ mit besonderem Fokus auf die Textil- und Bekleidungsindustrie. Panelteilnehmende waren Christine Schneider, (Leiterin Fachkräfte & Märkte, Südwesttextil e.V.), Miriam Schilling (Personalleiterin, VAUDE Sport GmbH & Co. KG) und Martin Wittau (Vizepräsident, Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e.V.):

[ANAKO - Nachhaltigkeit in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung - Youtube](#)

(36min)

#### **Südwesttextil e.V. – Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie**

<https://www.suedwesttextil.de/news/anako-ausbilder-mit-nachhaltigen-kompetenzen>

#### **Printmedien/Onlinemedien**

- [Forum Nachhaltig Wirtschaften 20.07.2022](#)
- [Go Textile! #RunYourFuture](#)

#### **Social Media**

- [LinkedIn](#)

### Hauptstrang 2:

#### **Persönliche Kommunikation**

- AEVO-Lehrgänge: Vorstellung des IHK-Zertifikatslehrgangs an der Bildungsakademie der IHK Magdeburg und der IHK-Projektgesellschaft
- Ausbildungsberater\*innen der IHKs
- Kontakte zu Betrieben und Verbänden per Mail und Telefon
- Rundmails über IHK-Verteiler
- Präsentationen in den Mitarbeiterversammlungen der IHK PG sowie im Rahmen verschiedener Projektzusammenkünfte

### Online-Veröffentlichungen

- Websites der IHK-Partner für Weiterbildungsangebote
- Websites der IHKs, die an einer Kooperation bzgl. des Angebotes interessiert sind
- Weiterbildungsdatenbanken des DIHK:  
ISA-Datenbank (IHK Weiterbildung Suchassistent)  
WIS (Weiterbildungs- und Informationssystem) zur bundesweiten Buchung des Angebots
- DIHK-Netzwerk: Ausbilderportal für Ausbilderinnen und Ausbilder “starkfuerausbildung.de”
- (interner) IHK-Newsletter: Wissensmanagement
- Foraus.de – Forum für Ausbilderinnen

### YouTube-Videos

- “Nachhaltigkeit im E-Commerce“  
[Tante Emma 2.0 - Video zur Zukunft des Einzelhandels - YouTube](#)  
[Tante Emma 2.0 - Onlinehandel nachhaltig gestalten - YouTube](#)
- Was Teilnehmer des IHK-Zertifikatslehrgang sagen:  
[Nachhaltigkeit: ein Azubi-Projekt zum Thema - YouTube](#)

### Printmedien

- Artikel IHK-Zeitschrift IHK Magdeburg
- Artikel und Teaser in IHK-Zeitschrift der IHK Ostbrandenburg (IHK OBB) “Forum”
- Zeitschrift für Ausbildungsbetriebe der IHK OBB “Blauer Punkt

### Social Media

- LinkedIn
- Facebook
- Instagram

## 9.4 Präsentationen und Vorträge

### UNESCO Weltkonferenz Bildung für nachhaltige Entwicklung 2021:

Das INEBB-Basisprojekt wurde auf Einladung von UNESCO-UNEVOC auf der UNESCO World Conference on ESD am 19.05.2021 in der Session 6 (**Putting ESD into Action B**) in einer **Key presentation** als weltweit einziges europäisches Weiterbildungsprojekt unter dem Ansatz der Berufsbildung für Nachhaltige Entwicklung (BBNE) vorgestellt. Die Session stand unter dem Ziel, Instrumente, Ansätze und Erfahrungen im Mainstreaming von BNE und Klimabildung in der beruflichen Bildung vorzustellen. Die Präsentation wurde nach Abschluss der Konferenz im Rahmen einer Aufzeichnung von der UNESCO bereitgestellt (<https://www.youtube.com/watch?v=9AP71iTLIjg> ab 4:07:30).

### European Education Area

#### Working Group on vocational education and training and the green transition (VET)

#### BMBF – EU-COM VET and Green Transition Peer Learning Activity

INEBB1 und INEBB2 waren im Rahmen der BMBF – EU-COM, EEA WG on VET and Green Transition Peer Learning Activity „Transition of VET towards Sustainability“ im Oktober 2022 in Bonn mit einem Impuls aus der Praxis beispielgebend für nachhaltige Berufsbildung. Teilnehmende waren Akteurinnen und Akteure von Bildungsministerien aus EU-Mitgliedsstaaten.

Weitere Infos zur Veranstaltung: <https://www.bibb.de/de/168224.php>.

### Hauptstrang 1:

#### **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. Jahrestagung 2022**

Durchführung einer Breakout-Session am 19.05.2022 mit dem Thema „Die Weiterbildung „ANAKO“: Nachhaltigkeitskompetenzen für Ausbildungsverantwortliche stärken“ mit 26 Teilnehmenden

### Hauptstrang 2:

#### **Transfer in die IHK-Bildungslandschaft**

##### **Informationsveranstaltungen**

- Es wurden Informationsveranstaltungen zum IHK-Zertifikatslehrgang sowie den aktualisierten Standardberufsbildpositionen online mit insgesamt 140 Teilnehmenden aus den drei Regionen der beteiligten IHK-Bildungsträger durchgeführt

##### **Vorträge**

- Bei der 232. Sitzung des Landesausschuss für Berufliche Bildung in Baden-Württemberg
- Unternehmensverband Nord Mecklenburg-Schwerin e.V.
- DIHK- Zertifikatslehrgang “Sustainable Leadership (IHK)” (im Modul “Nachhaltiges Personalmanagement)
- Tag der Ausbildung in den Regionen Ostbrandenburg und Magdeburg
- Aktionswoche Fachkräftesicherung an der IHK Ostbrandenburg
- Impulsvorträge auf diversen Veranstaltungen

## **9.5 Sonstiges**

### Hauptstrang 1:

#### **Infoveranstaltungen**

Im Herbst 2021 und im Frühjahr 2022 fanden insgesamt 3 Infoveranstaltungen mit insgesamt 53 Unternehmen in der Größenordnung zwischen 16 und 120 Beschäftigten.

### Hauptstrang 2:

#### **Infoveranstaltungen**

für interessierte IHKs und IHK-Bildungsträger: hierzu wurden 146 Mails an Kollegen und Kolleginnen verschiedener IHKs und IHK-Bildungseinrichtungen versandt.

Im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit und der Durchführung von Infoveranstaltungen für Multiplikatoren zeigten folgende IHKs Interesse:

- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| - IHK Berlin    | - IHK Potsdam  |
| - IHK Mannheim  | - IHK Dresden  |
| - IHK Cottbus   | - IHK Leipzig  |
| - IHK Leipzig   | - IHK Bremen   |
| - IHK Wiesbaden | - IHK Dortmund |