World Café „Die richtigen Kompetenzen für nachhaltige Transformation“

Im Rahmen der Auftakttagung zur Förderrichtlinie NIB – Nachhaltigkeit im Beruf: zukunftsorientiert ausbilden, wurde am 28. Mai 2026 in den Räumlichkeiten des Bundesinstitutes für Berufsbildung ein World Café als einer von insgesamt drei Workshops durchgeführt. Die Workshops wurden von den eingeladenen Projekten selbst geplant und umgesetzt. Die Organisation und Moderation des World Cafés erfolgte durch die Projekte Aquise und E2K.

Ziel des 60-minütigen Formats war es, den Austausch zwischen den geförderten Projekten zu drei Fragestellungen der beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung zu fördern, erste Erfahrungen sichtbar zu machen und gemeinsame Herausforderungen sowie Lösungsansätze zu diskutieren.

Das World Café war hierbei in drei Diskussionsrunden mit entsprechenden Leitfragen gegliedert. Die Teilnehmenden wechselten nach jeweils zehn Minuten zwischen vorbereiteten Thementischen, sodass alle Anwesenden die Möglichkeit hatten, ihre Perspektiven auch zu allen Fragestellungen einzubringen.

1. **Was muss eine Qualifizierung bieten und wie muss diese zugänglich gemacht werden, damit Unternehmen und Mitarbeitende sagen: „Eine Teilnahme lohnt sich für uns“?**

Damit Unternehmen und Mitarbeitende den Eindruck gewinnen, dass sich die Teilnahme an einer Qualifizierung lohnt, müssen die Angebote vor allem bedarfsorientiert gestaltet sein und konkrete Herausforderungen der Praxis aufgreifen. Sie sollten sich an den Zielen und Entwicklungschancen der jeweiligen Organisation orientieren sowie flexibel, niederschwellig und sowohl zeitlich als auch inhaltlich anpassbar sein. Ein modularer Aufbau erleichtert die individuelle Nutzung und ermöglicht es, Inhalte passgenau auszuwählen. Ebenso wichtig ist eine zielgruppengerechte Ansprache, die unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse berücksichtigt. Darüber hinaus sollten Führungskräfte und Entscheidungsträger:innen aktiv eingebunden werden, um Akzeptanz und Unterstützung innerhalb der Organisation zu fördern.

Für eine erfolgreiche Umsetzung spielen verschiedene Unterstützungsformen eine wichtige Rolle. Neben Beratung und Sensibilisierung sind insbesondere Peer-Learning-Formate und der Austausch unter Kolleg:innen wertvoll, da sie praxisnahe Lernerfahrungen ermöglichen. Bestehende Netzwerke können genutzt werden, um Wissen zu verbreiten und Synergien zu schaffen. Ergänzend tragen Train-the-Trainer-Ansätze dazu bei, erworbenes Wissen innerhalb der Organisation weiterzugeben und nachhaltig zu verankern.

Angebote sollten einen konkreten und möglichst unmittelbar sichtbaren Mehrwert für die Mitarbeitenden schaffen, sie bei ihren täglichen Aufgaben unterstützen und gleichzeitig den langfristigen Aufbau von Kompetenzen fördern. Erst wenn Qualifizierungen sowohl kurzfristige Verbesserungen im Arbeitsalltag als auch nachhaltige Wirkungen für die persönliche und organisationale Entwicklung ermöglichen, werden sie als lohnende Investition wahrgenommen.

2. **Welche Lernformate (z. B. Blended Learning, On-Demand, Präsenz) haben sich in euren Organisationen bewährt – und in welchen Situationen?**

Gute Lernformate zeichnen sich insbesondere durch einen hohen Grad an Interaktivität und Dialogorientierung aus. Sie sollten praxisnah gestaltet sein und den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten, neu erworbenes Wissen unmittelbar anzuwenden. Besonders wirksam werden Lernprozesse, wenn verschiedene Formate miteinander kombiniert werden, etwa Präsenzveranstaltungen, Online- oder Hybridformate, E-Learning-Angebote sowie kurze, flexible Microlearning-Einheiten. Darüber hinaus werden anwendungs- und projektorientierte Lernansätze als besonders förderlich angesehen, da sie einen direkten Bezug zu realen Aufgaben und Herausforderungen herstellen.

Ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor ist das gemeinsame Lernen und Arbeiten im Team. Der Austausch mit Kolleg:innen sowie die Einbindung von Communities, Austauschgruppen und Netzwerken unterstützen den Wissenstransfer und fördern gegenseitiges Lernen. Besonders wertvoll sind Lernangebote, die möglichst nah am konkreten Arbeitskontext stattfinden und somit ein Lernen „on the job“ ermöglichen.

Auch organisatorische Rahmenbedingungen spielen eine wichtige Rolle für die Wirksamkeit von Lernformaten. Inhouse-Angebote werden als sinnvoll erachtet, da sie passgenau auf die Bedürfnisse der jeweiligen Organisation zugeschnitten werden können. Hybride Formate bieten zudem Vorteile für die gemeinsame Arbeit über verschiedene Standorte hinweg und erleichtern die Zusammenarbeit in verteilten Teams. Grundsätzlich sollten Lernangebote so gestaltet sein, dass sie unterschiedliche Zielgruppen, Vorkenntnisse und Lernbedarfe berücksichtigen, um eine möglichst breite Teilnahme und einen nachhaltigen Lernerfolg zu ermöglichen.

3. **Wie kann man den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Bildung für Nachhaltigkeit im Beruf didaktisch aufgreifen und bearbeiten?**

Für eine erfolgreiche Einführung und Nutzung von KI in Organisationen steht nicht allein die technische Implementierung im Vordergrund, sondern vor allem die aktive Begleitung des damit verbundenen Wandels. Dabei sind Maßnahmen erforderlich, die Mitarbeitende und Führungskräfte bei Veränderungsprozessen unterstützen und Akzeptanz für neue Arbeitsweisen schaffen. Gleichzeitig spielen Qualitätssicherung und ein verantwortungsvoller Umgang mit KI eine zentrale Rolle, um den zuverlässigen, transparenten und zielgerichteten Einsatz der Technologien sicherzustellen.

Als wichtige Erfolgsfaktoren werden zudem die Nutzung bereits vorhandener Ressourcen, Erfahrungen und Netzwerke sowie die Förderung des Austauschs von Best Practices und Erfahrungswissen angesehen. Organisationen sollten Möglichkeiten schaffen, KI-Anwendungen in einem geschützten Rahmen zu erproben und mit neuen Ansätzen zu experimentieren. Solche Erprobungsräume erleichtern das Lernen aus praktischen Erfahrungen und fördern die Entwicklung innovativer Lösungen.

Darüber hinaus ist der systematische Aufbau von Kompetenzen rund um KI von großer Bedeutung. Dazu gehören strukturierte Lernpfade, passgenaue Qualifizierungsangebote sowie unterstützende Begleitstrukturen. Digitale Assistenten und weitere Lernangebote können diesen Kompetenzaufbau unterstützen und den Transfer in die Praxis erleichtern. Langfristig sollten KI-bezogene Themen nicht als isolierte Einzelmaßnahmen betrachtet werden, sondern dauerhaft in bestehende Bildungs-, Weiterbildungs- und Organisationsstrukturen integriert werden, um eine nachhaltige Verankerung und Weiterentwicklung zu gewährleisten.