

weiter bilden

Initiative für berufsbegleitende Bildung



Reflexionsworkshop am 19.11.2010 Nachhaltigkeit als Querschnittsziel im ESF

Übersicht

- Was bedeutet Nachhaltigkeit im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie?
- Wie kann Nachhaltigkeit in der Praxis umgesetzt werden?
- Entwicklung eines Nachhaltigkeitskonzeptes
- Wirkungen von Nachhaltigkeitsaktivitäten
- Welche Akteure sind relevant für die Sicherung von Nachhaltigkeit?
- Welche Rolle spielen die Multiplikatoren im Betrieb?
- Welche Ansätze verfolgen die Projekte?
- Beispiele für Nachhaltigkeitskonzepte

Was bedeutet Nachhaltigkeit im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie?

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

Nachhaltigkeit bedeutet:

- dass ihr Projekt auch nach Projektende Wirkung zeigt oder verstetigt wird und
- einen Beitrag zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung leistet.

Wie kann Nachhaltigkeit in der Praxis umgesetzt werden?

- Kooperationen im Rahmen der Projekte mit verschiedenen Arbeitsmarktakteuren (Kammern, Innungen, Arbeitgeberverbände, Grundsicherungsstellen)
- Dokumentation und Verbreitung von Erfahrungen und Projektergebnissen
- regelmäßige Erfahrungsaustausche mit den Projektpartnern
- Vermittlung von an den aktuellen Bedürfnissen ausgerichteter Fach- und Methodenkompetenz
- Berücksichtigung der Bedarfslagen der Unternehmen der Regionen und/oder Branchen

Quelle: „Leitfaden zum Querschnittsziel Nachhaltigkeit“, NBank Niedersachsen, 2010

Entwicklung eines Nachhaltigkeitskonzeptes

Ein wirksames Konzept zur Sicherstellung von Nachhaltigkeit in einem Projekt umfasst drei Schritte:

1. definierte Ziele (diese gehen meist einher mit den Projektzielen)
2. Aktivitäten, mit denen die Ziele umgesetzt werden können
3. Indikatoren, anhand derer gemessen werden kann, ob die Aktivitäten zur Erreichung der Ziele geführt haben

Quelle: „Leitfaden zum Querschnittsziel Nachhaltigkeit“, NBank Niedersachsen, 2010

Kernfragen bei der Konzeptentwicklung:

- Wie werden die Projektergebnisse nach Projektende weitergeführt und in der Organisation verstetigt?
- Wie werden die Projektergebnisse der Öffentlichkeit zugänglich gemacht?
- Welche Aufgaben übernehmen die Sozialpartner?

Wirkungen von Nachhaltigkeitsaktivitäten

Indikatoren ermöglichen die Erfolgsmessung der einzelnen Aktivitäten und tragen zur Transparenz in der Projektarbeit bei.

Möglichkeiten der Erfolgsmessung sind:

- Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen
- Zufriedenheit der Beschäftigten
- Erwähnung des Projektes auf anderen Webseiten/in den Medien
- weiterführende Aktivitäten in den Unternehmen
- Anzahl der qualifizierten Beschäftigten
- Akzeptanz des Multiplikators
- anknüpfende Aktivitäten der Sozialpartner

Welche Akteure sind relevant für die Sicherung von Nachhaltigkeit?

- Geschäftsführung
- Beschäftigte
- Multiplikatoren im Unternehmen
- externe Multiplikatoren (z. B. Sozialpartner) zur Unterstützung der Projektumsetzung

Welche Rolle spielen die Multiplikatoren im Betrieb?

In Bezug auf die langfristige Steigerung der Weiterbildungsintensität nehmen Multiplikatoren eine wichtige Rolle ein:

- sie informieren und motivieren die Beschäftigten
- sie erheben die Weiterbildungsbedarfe der MitarbeiterInnen
- sie können die Weiterbildungsplanung der einzelnen Beschäftigten unterstützen
- sie vermitteln zwischen der Unternehmensführung und den Beschäftigten

Welche Ansätze verfolgen die Projekte?

- interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
- Einbezug der Partner und anderer Akteure zur Stabilisierung der Projektumsetzung und Verbreitung der Ergebnisse
- Aufbau von Netzwerken, z. B. durch eine Onlineplattform, Veranstaltungen
- Implementierung und Verstetigung der erarbeiteten Instrumente
- Transfer der erarbeiteten Instrumente und Modelle auf andere Betriebe/Regionen/Branchen
- Qualifizierung und Einsatz von Multiplikatoren

Beispiele für Nachhaltigkeitskonzepte

1. Typ „Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen“

Projektziel: Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes auf Basis der Erfassung der Weiterbildungssituation.

Das Nachhaltigkeitskonzept umfasst eine Strategie zur internen und externen Verbreitung:

- Beschäftigtenworkshops zur Sensibilisierung und Information
- kontinuierliche Rückkopplung mit MitarbeiterInnen und Führungskräften
- nach der Qualifizierung werden MitarbeiterInnen-Entwicklungsgespräche mit den Führungskräften geführt
- Initiierung runder Tische bestehend aus regionalen Unternehmen, einem Gewerkschaftsvertreter und einem Vertreter der Stadt
- Internetplattform, auf der die Qualifizierungsmodule vorgestellt werden
- Tagung für interessierte ReferentInnen
- Projektergebnisse werden als Download zur Verfügung gestellt

Beispiele für Nachhaltigkeitskonzepte

2. Typ „umfassende Ansätze“

Projektziel: in mehreren Unternehmen einer Branche sollen nachhaltige Personalentwicklungsstrukturen eingeführt werden

Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst:

- die MitarbeiterInnen werden durch Workshops für lebenslanges Lernen sensibilisiert und motiviert
- Qualifizierung von Personalentwicklungsbeauftragten (MultiplikatorInnen) in den Betrieben
- Aufbau von Vernetzungsstrukturen innerhalb der Branche zwischen Unternehmen, Verbänden, Kammern, Hochschule, Weiterbildungseinrichtungen
- Öffentlichkeitsarbeit: Infolyer, projekteigene Internetseite inkl. Unternehmensbeispielen, Newsletter, Auftakt- und Abschlussveranstaltung

Diskussionsfragen

- Kann es ein „Patentrezept“ zur Umsetzung von Nachhaltigkeit geben?
- Welche Rahmenbedingungen (branchen-, unternehmensspezifisch) sind förderlich?
- Wo liegen besondere Risiken in der Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!