

Leitfaden zum Querschnittsziel „Nachhaltige Entwicklung“

Inhalt

A.	Die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“	3
B.	Nachhaltige Entwicklung im Programmkontext	6
C.	Ökologische Nachhaltigkeit auf Projektebene	9
D.	Ansätze zur nachhaltigen Entwicklung in Projekten der Richtlinie „Fachkräfte sichern“	12
E.	Informationen	14

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, dass Sie sich für die ESF-Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ interessieren und einen Förderantrag stellen wollen.

Durch die Einbindung der Förderrichtlinie in den Europäischen Sozialfonds (ESF) ergeben sich auf der europäischen und auf der Bundesebene bestimmte Voraussetzungen, die in der Beantragung und Durchführung von Projekten beachtet und im Projektkonzept verankert werden müssen.

So sind die Querschnittsziele im ESF – „Gleichstellung der Geschlechter“, „Antidiskriminierung“ und „Nachhaltige Entwicklung“ – in die Projekte zu integrieren. Im Antrag sind dabei sowohl der spezifische Beitrag, den das Projekt zur Zielerfüllung leistet, darzulegen als auch der Mainstreaming-Ansatz.

Zum ESF-Querschnittsziel „**Nachhaltige Entwicklung**“ leistet die Sozialpartnerinitiative für alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit –ökonomisch, sozial und ökologisch – einen Beitrag.

Der nachhaltige Aufbau von Strukturen in Unternehmen zur Gestaltung des demographischen Wandels trägt zur Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei. Gleichzeitig zielt er auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die gleichberechtigte Teilhabe von spezifischen Beschäftigtengruppen, die bisher nicht bzw. nicht ausreichend von Weiterbildung und Gleichstellung profitieren. Einen Schwerpunkt setzt die Richtlinie zudem auf Aspekte ökologischer Nachhaltigkeit in Unternehmen durch Unterstützung von Qualifizierungskonzepten im Bereich Green Economy sowie durch die Verankerung von Aspekten der ökologischen Nachhaltigkeit als Querschnittsaufgabe in der Projektumsetzung. Hieraus ergeben sich zahlreiche Fragen, z.B.:

- Wie können ökologische Nachhaltigkeit und Transfer im Projekt strategisch von Beginn an mitgeplant werden?
- Welche Strukturen und Rahmenbedingungen können ökologische Nachhaltigkeit im Projektkontext, beim Projektträger, den Kooperationspartnern sowie in den einbezogenen Unternehmen unterstützen und zum Transfer und zur Verstetigung beitragen?
- Welche Rolle können Aspekte ökologischer Nachhaltigkeit in Projektergebnissen oder Produkten (Leitfäden, Curricula, etc.) spielen?

Mit dem vorliegenden Leitfaden wollen wir Ihnen Anregungen geben, wie Sie das Querschnittsziel „Nachhaltige Entwicklung“, hier insbesondere die Dimension der „ökologischen Nachhaltigkeit“ sinnvoll in Ihrem Projekt verankern können.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für Ihren Förderantrag und Ihr Vorhaben.

Ihre Regiestelle „Fachkräfte sichern“

A. Die Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“

Zur Initiative

Mit der ESF-Richtlinie "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" (Sozialpartnerrichtlinie) unterstützt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Anstrengungen der Sozialpartner zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und zur Stärkung der Gleichstellung im Arbeitsleben. Dadurch soll die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gestärkt und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöht werden. Das Programm wurde in enger Abstimmung mit der BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt und führt die Vorgängerprogramme „weiter bilden“ und „gleichstellen“ fort.

Die Umsetzung der Initiative wird inhaltlich und organisatorisch durch die Regiestelle „Fachkräfte sichern“ begleitet. Die Regiestelle unterstützt die Arbeit des BMAS und der Steuerungsgruppe, und wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und dem DGB Bildungswerk e. V. getragen.

Die Initiative

Detaillierte Informationen zur Initiative, der Zielsetzung und den Akteuren finden Sie auf der Website www.initiative-fachkraefte-sichern.de.

Einbindung in den Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF)

Gemäß Art. 8 ESI-Verordnung ist im Rahmen von ESF-Fördermaßnahmen das Prinzip der nachhaltigen Entwicklung und der Förderung des Ziels der Erhaltung des Schutzes der Umwelt und der Verbesserung ihrer Qualität zu beachten. Es ist daher sicherzustellen, dass Anforderungen an Umweltschutz, Ressourceneffizienz, Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, biologische Vielfalt, Katastrophenresistenz und Risikoprävention und Risikomanagement bei der Vorbereitung und Umsetzung der ESF-Aktivitäten eingehalten und gefördert werden.¹

ESF

Die *horizontalen Ziele* (Oberbegriff für die drei Querschnittsziele des ESF und seiner Programme) sind in der Förderperiode 2014-2020 des ESF:

1. Gleichstellung der Geschlechter

Gleichstellung von Frauen und Männern, Gender Mainstreaming

2. Antidiskriminierung

Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

¹ Operationelles Programm - Querschnittsziele

3. Nachhaltige Entwicklung

Berücksichtigung von Umweltschutzerfordernissen, Ressourceneffizienz, Abschwächung des sowie Anpassung an den Klimawandel, Katastrophenschutz sowie Risikoprävention und -management.

Weitere Infos dazu finden Sie auf der Homepage der Agentur für Querschnittsziele im ESF: <http://www.esf-querschnittsziele.de>

Nationaler Rahmen und Begriffsbestimmung

Das heutige Verständnis des Begriffes Nachhaltigkeit geht zurück auf die Definition der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen („Brundtland-Kommission“) von 1987: "Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Lebensqualität der gegenwärtigen Generation sichert und gleichzeitig zukünftigen Generationen die Wahlmöglichkeit zur Gestaltung ihres Lebens erhält."

Nach aktuellem Stand der Diskussion wird nachhaltige Entwicklung als eine sozial gerechte, wirtschaftlich leistungsfähige und ökologisch verträgliche Entwicklung beschrieben. Diese drei Säulen gelten hierbei als gleichwertig, stehen miteinander in Wechselwirkung und bedürfen langfristig einer Ausgewogenheit.

Nachhaltigkeit

- **Ökologische Nachhaltigkeit** bildet die Grundlage bzw. den Rahmen aller Nachhaltigkeitsaspekte. Hiermit ist eine Lebensweise gemeint, die die natürlichen Lebensgrundlagen nur in dem Maße beansprucht, dass diese sich regenerieren können. Der wirtschaftlichen Entwicklung sind Grenzen gesetzt. Sie ist ohne eine intakte Umwelt nicht realisierbar. Die natürlichen Ressourcen sind begrenzt, und eine ökologisch nachhaltige Lebens- und Arbeitsweise bedeutet, mit den Ressourcen zu haushalten.
- **Ökonomische Nachhaltigkeit** basiert auf den Erfahrungen, dass kurzfristige Ökonomie weder auf eine langfristige Sicherung der Lebensgrundlagen noch auf eine langfristige ökonomische Absicherung abzielt, sondern ausschließlich auf kurzfristiges Wachstum und Verwertungsinteresse setzt. Dieses gefährdet jedoch die Entwicklungsmöglichkeiten der nachfolgenden Generation. Allgemein gilt somit eine Wirtschaftsweise dann als nachhaltig, wenn sie dauerhaft betrieben werden kann, also die ökonomischen Grundlagen der nachfolgenden Generation mit bedenkt und sichert.
- **Soziale Nachhaltigkeit** berücksichtigt den Aspekt, dass ungezügelter Wirtschaftswachstum gesellschaftliche Dimensionen nicht als leitendes Motiv berücksichtigt und somit zu sozialen Spannungen führt. Hierbei werden sehr stark gesellschaftliche und damit politische Dimensionen angesprochen. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen müssen so definiert werden, dass national, eine Verarmung bestimmter Bevölkerungsteile und global das Auseinanderdriften zwischen hochentwickelten Wirtschaftsnationen der „ersten Welt“ und den Entwicklungsländern der „dritten Welt“ vermieden werden muss.

Die Frage nach den ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen des Handelns muss heute also in allen Lebensbereichen gestellt werden und ist somit auch leitend für die europäischen Förderprogramme und das Operationelle Programm des Bundes. Daraus erklärt sich die Notwendigkeit, diese Aspekte bis hin zur operationellen Umsetzung in den Projekten zu reflektieren.

Die Schwerpunktsetzung liegt dabei auf der ökologischen Nachhaltigkeit.

B. Nachhaltige Entwicklung im Programmkontext

Das ESF-Bundesprogramm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ zielt darauf ab, bisher benachteiligte Zielgruppen (Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, zugewanderte Fachkräfte sowie Menschen mit Migrationshintergrund) mit Weiterbildungs- und Gleichstellungsmaßnahmen zu unterstützen sowie langfristig und existenzsichernd in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hierbei geht es auch darum, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen durch Maßnahmen der Fachkräftesicherung im demographischen Wandel zu stärken. Sowohl systematische Personalentwicklung als auch Maßnahmen der Gleichstellung und Überwindung von Rollenstereotypen, aber auch horizontal verankerte Maßnahmen zu „**Nachhaltiger Entwicklung**“, können dazu einen Beitrag leisten.

Die drei ESF-Querschnittsziele sind im Förderprogramm „Fachkräfte sichern“ (Sozialpartnerrichtlinie) verankert:

- Aufbau von nachhaltigen Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen,
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen sowie stärkere Verankerung einer Weiterbildungskultur in Branchen,
- Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Unternehmen,
- Erhöhung der qualifikationsgerechten Erwerbsbeteiligung von Frauen durch lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle.

Programmziele

In die fünf Handlungsfelder der Sozialpartnerrichtlinie sind die Querschnittsziele integriert, so auch die „Nachhaltige Entwicklung“.

Handlungsfeld 1: Mit dem Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen durch systematische Personalentwicklung und Weiterbildungsstrategien zur Gestaltung des demografischen Wandels sollen insbesondere Beschäftigungsgruppen wie Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, zugewanderte Fachkräfte sowie Menschen mit Migrationshintergrund erreicht werden, die unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. In diesem Handlungsfeld können zudem Projekte umgesetzt werden, für die nachhaltige Entwicklung handlungsleitend ist, z.B. durch die Umsetzung von Konzepten zur Anpassung von Qualifikationen an steigende und sich verändernde Anforderungen und technologische Neuerungen insbesondere im Bereich der „Green Economy“.

Handlungsfeld 2: Die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen durch Projekte der Initiative soll dazu beitragen, eine strategische Weiterbildungskultur in den Unternehmen zu verankern, die bisher wenig davon profitieren.

Die Handlungsfelder 1 und 2 tragen in ihrer Zielorientierung insbesondere den Dimensionen „ökonomische und soziale Nachhaltigkeit“ Rechnung. Ökologische Nachhaltigkeit kann, wie bereits dargestellt, in Handlungsfeld 1 handlungsleitend sowie horizontal in den Handlungsfeldern 1 und 2 als Querschnittsthema z.B. im Rahmen von Qualifizierungen verankert werden.

Handlungsfeld 3: Im Rahmen von Branchendialogen sollte auch das Thema „Nachhaltige Entwicklung“ im Sinne eines partizipativen Prozesses bearbeitet werden. Ist vorgesehen, eine eigene Sozialpartnervereinbarung abzuschließen, sollte dort ebenfalls das Thema „Nachhaltige Entwicklung“ integriert werden.

Auch die Ziele der Handlungsfelder 4 und 5 tragen dem Anspruch nachhaltiger Entwicklung, hier insbesondere der Dimension „soziale Nachhaltigkeit“ Rechnung.

Handlungsfeld 4: Stärkung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteure im Hinblick auf Chancengleichheit, Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Unternehmen durch gezielte individuelle Förderung sowie durch die nachhaltige Veränderung von Unternehmensstrukturen und -prozessen.

Handlungsfeld 5: Entwicklung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Karrierewegplanungen, nachhaltige Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in Unternehmen und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben.

In allen Handlungsfeldern können zudem die betrieblichen Akteure – Führungskräfte, Betriebsräte und die Beschäftigten selbst – für ökologische Nachhaltigkeit sensibilisiert und ihre Handlungskompetenz gestärkt werden, indem sie in Maßnahmen zu nachhaltiger Entwicklung einbezogen werden. Gerade die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen für den sparsamen Umgang mit Energie und Rohstoffen und die Optimierung von Produktionsprozessen eine wesentliche Rolle. Daher ist es wichtig, die Beschäftigten über die Potentiale und betrieblichen Maßnahmen nachhaltiger Entwicklung aufzuklären und zu schulen. Die Beschäftigten selbst können durch ihr Verhalten und ihre Mitwirkung, z.B. bei der Entwicklung neuer Produkte, durch Aufzeigen von Optimierungs- und Einsparpotentialen wesentlich zur Verbesserung nachhaltiger Entwicklungen auf betrieblicher Ebene beitragen.

Betrieblicher Nutzen von Nachhaltiger Entwicklung

Nachhaltige Entwicklung ist eine gesellschaftliche Notwendigkeit, um langfristig die Umwelt zu erhalten, natürliche Ressourcen zu schonen und durch einen respektvollen Umgang mit der Natur, Gesellschaft und Kultur eine langfristige Basis für erfolgreiches Wirtschaften zu erhalten. Deshalb ist die Verankerung nachhaltiger Entwicklungen und die Berücksichtigung sozialer und Umweltbelange in der Unternehmenstätigkeit eine wichtige Strategie, die auch konkrete positive Effekte für den Betrieb mit sich bringen kann, z.B.

- Verbesserung des externen Organisations-/Unternehmensimages,
- Verbesserung des internen Organisations-/Unternehmensimages, (z.B. höhere Mitarbeiterbindung, Steigerung der Zufriedenheit in der Belegschaft),
- Verbesserte Wirtschaftlichkeit und Reduzierung von Betriebskosten durch Material- und Ressourceneffizienz und -einsparung
- Wettbewerbsvorteile und/oder Umsatzsteigerung durch ökologisch nachhaltige Wertschöpfung
- Erschließung neuer Kunden und Märkte.

Nachhaltigkeit ist also ein betrieblicher Erfolgsfaktor, der wichtige gesellschaftliche Werte umsetzt und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stärkt.

Erfolgs-
faktoren

C. Ökologische Nachhaltigkeit auf Projektebene

Abhängig von der jeweiligen konkreten Bestandaufnahme, den Ressourcen, Zielen und Strategien im Projekt, sollten sowohl zielgruppenorientierte Instrumente als auch allgemeine, auf die Veränderung von Strukturen zielende Maßnahmen geplant und umgesetzt werden. Um „Nachhaltige Entwicklung“, hier insb. den Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit im Sinne eines integrierten oder auch horizontalen Ansatzes zu verankern, sind auf Projektebene konkrete Aktivitäten zu planen, die der Erreichung des ESF-Querschnittsziels dienen.

Zur Erlangung ökologischer Nachhaltigkeit bedarf es der Orientierung an folgenden übergeordneten Zielen bzw. Notwendigkeiten:

- Ressourcenschonender Umgang mit der Umwelt,
- Recycling,
- Emissionsreduktion,
- Boden- und Gewässerschutz
- Erhalt und Förderung der biologischen Vielfalt

Um die Umsetzung ökologischer Nachhaltigkeit im Projektkontext zu verdeutlichen, werden hier zunächst exemplarisch einige thematische Aspekte aufgeführt, deren Berücksichtigung o.g. Zielsetzungen untersetzen können. Ansätze für Nachhaltigkeit in Unternehmen ergeben sich auf diversen Ebenen, von der Verarbeitung und Produktion über die Logistik, den Vertrieb und den Kundenservice hin bis zur Verwaltung und der Verankerung in Qualitäts- und Managementsystemen.

Die folgende Beispielsammlung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Die Relevanz der aufgeführten Aspekte ist im jeweiligen Projektkontext zu prüfen.

Aspekte der Nachhaltigkeit

- Ressourcenschonender Umgang mit der Umwelt
 - Recycling.
 - Cradle to Cradle.
 - Emissionsreduktion, CO²-Emissionsreduktion.
 - Nutzung erneuerbarer Energien.
 - Mülltrennung.
 - Schonender Umgang mit der Weiterbildungsausstattung.
 - Material- und Energieeffizienz in Produktion und Verwaltung (z.B. Einsparung von Papier, Einsparung von Energie bei EDV und Beleuchtung, etc.).
 - Material- und Energieeffizienz im Kontext der Ausgestaltung von Produktionsstätten und Produktionsbedingungen.

- Vermeidung, Reduzierung und Kompensation verkehrsbedingter Emissionen
 - Fahrtenreduzierung.
 - „Mit dem Fahrrad zur Arbeit“.
 - Videokonferenzen.
- die Einführung von Energie- und Umweltmanagementsystemen.
 - Nachhaltige Unternehmensführung und Modelle von Corporate Social Responsibility (CSR).
 - Energiebilanz.
 - Green-IT.
 - Zertifizierungen, Qualitätssiegel (z.B. Umweltzeichen „Blauer Engel“).

Beispiele für eine konkrete Umsetzung von Maßnahmen im Projekt:

- Vermittlung von Weiterbildungsinhalten, die die Beschäftigungschancen in den Bereichen Umweltschutz, spezielle umweltschonende Technologien und Recycling, verbessern
- Spezielle Fortbildungs- und Zusatzqualifikationsangebote zur Vermittlung von Kenntnissen zu umweltschutzrechtlichen Regelungen und zur Qualifikation für spezielle Umwelttechnologien/umwelttechnische Produkte und Dienstleistungen
- Einbindung des Projektes in umweltorientierte Aktionen oder Organisationen in den jeweiligen Regionen.
- Ressourcenschonender Umgang mit der Ausstattung
- Thematisierung von Energieeffizienz und ressourcenschonendem Wirtschaften im Projektkontext.
- Berücksichtigung ökologischer Inhalte, die nicht unmittelbar im Umweltschutz angesiedelt sind, aber dennoch Umweltrelevanz aufweisen, in den Curricula.
- Aufzeigen von Potenzialen zur Ressourcenschonung, Energieeinsparung oder Wiederverwertung im Projektkontext.

Bei der Analyse und Zielfindung im Rahmen des Querschnittsziels „Nachhaltige Entwicklung“ sollte auch immer eine Prüfung erfolgen, welche ökonomischen und sozialen Aspekte sinnvoll berücksichtigt werden sollten.

Dazu bedarf es eines übergreifenden und langfristig orientierten Denkens und Handelns. Um dieses zu entwickeln, sind auch neue adäquate Lernarrangements nötig. Ergänzend zur Entwicklung der fachlichen Handlungskompetenz können die Verbesserung von Methoden-, Prozess- und Schnittstellenkompetenz bzw. von systemischem Denken eine wichtige Rolle spielen. Kommunikation erhält damit zwangsläufig eine Schlüsselfunktion.

Die Konzipierung von Projekten kann sich dazu ergänzend an Fragen zu langfristigen Auswirkungen und den möglichen Folgen des Handelns orientieren:

- Welche Beiträge kann das Projekt zur Entwicklung von Kompetenzen und Bewusstsein leisten?
- Welche Themen haben über die Fachspezifik hinaus Relevanz?
- Welche Personen sind Träger der Erkenntnisse und wie wird sichergestellt, dass diese Erkenntnisse auch langfristig im Unternehmen verankert und weitergegeben werden?
- Wie sehen Lernformen aus, die an den vorgefundenen Verhaltensweisen ansetzen und dies nachhaltig verändern?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden und erste Schritte einzuleiten, bedarf es einer Analyse der Projektkonzeption und des Kontexts, in dem die Projektumsetzung erfolgen soll.

Beispiele für thematische Ansätze auf Projektebene:

- Analyse im Hinblick auf Veränderung der
 - Produktionsstätten
 - Produktionsbedingungen
- Schnittstellenkompetenz, systemisches Denken und Handeln
 - Gemeinsame Zielfindung
 - Diskussionsbereitschaft und -fähigkeit
 - Kommunikationskompetenz
 - fachübergreifendes Denken
- nachhaltige Wissensvermittlung
 - generationsübergreifendes Lernen
 - Orientierung an langfristigen Ziele und deren Auswirkungen
- soziale und kulturelle Aspekte
 - Auswirkungen auf den betrieblichen Alltag
 - Einbezug kultureller Aspekte
 - Auswirkungen auf den Markt
- Nachhaltige Ergebnissicherung
 - Einbindung des Projektes in umweltorientierte Aktionen oder Organisationen in den jeweiligen Regionen
 - Einbeziehung der Sozialpartner
 - Konzept zur Verbreitung der Ergebnisse

Grundsätzlich sind die Querschnittsziele in allen Aktivitäten mitzudenken. Die für die Umsetzung relevanten Aspekte müssen aus der konkreten Projektkonzeption hergeleitet werden und sollten sich entsprechend in den Meilensteinen wiederfinden.

D. Ansätze zur nachhaltigen Entwicklung in Projekten der Richtlinie „Fachkräfte sichern“

In jeder Interessenbekundung und in jedem Antrag ist unter dem Schwerpunkt „Querschnittsziele“ explizit auszuführen, wie „ökologische Nachhaltigkeit“ gefördert werden soll. Für eine Konkretisierung der Umsetzung des Querschnittsziels werden an dieser Stelle drei Beispiele aus der laufenden Förderperiode vorgestellt. Bei all diesen Projekten ist das Thema der ökologischen Nachhaltigkeit nicht handlungsleitend, verdeutlicht werden sollen hier die Möglichkeiten einer querschnittsmäßigen Berücksichtigung des Themas.

Im Projekt **„Zukunft durch Bildung - Heute für Morgen“** des Trägers Westküstenklinikum Brunsbüttel und Heide gGmbH soll mit innovativen Konzepten und Instrumenten zur Personalentwicklung den Herausforderungen, die sich durch den demographischen Wandel in der Gesundheitsbranche ergeben, begegnet werden. Im Rahmen von Qualifizierungen wird neben Themen wie Führungskompetenzen oder Gesundheitsförderung auch die Förderung des Umweltbewusstseins thematisiert.

Projekt:
**Zukunft durch
Bildung - Heute
für Morgen**

„Ökologische Nachhaltigkeit“ ist im Projekt auf verschiedenen Ebenen inhaltlich verankert. Konkret soll die Bewusstseinsbildung für Umweltaspekte an verschiedenen Stellen gestärkt werden. Dazu werden die mit diesem Thema in den Unternehmen bereits befassten Akteure, die Abfall- u. Umweltbeauftragten der ins Projekt einbezogenen Kliniken, von Beginn an in die Umsetzung mit einbezogen und bei der Vorbereitung von Seminaren und Workshops gezielt eingebunden, um die Durchführung umweltgerecht zu gestalten. In den geplanten Qualifizierungen sind damit Umweltthemen explizit als Querschnittsthemen verankert. So wird beispielsweise im Rahmen von Führungskräfte trainings, aber auch in Gesundheitszirkeln für das umwelt- und gesundheitsbewusste Verhalten der Beschäftigten am Arbeitsplatz sensibilisiert.

Zudem wird in der Projektumsetzung auf den ressourcenschonenden Umgang und Einsatz der Mittel geachtet. So werden beispielsweise Seminarunterlagen vorwiegend digital zur Verfügung gestellt. Die Teilnehmenden werden darauf hingewiesen, bei der Anreise möglichst Fahrgemeinschaften zu bilden.

Auch im Projekt **„Hoga-Expert - Personalentwicklungs-Experten in der HoGa-Branche“** steht die Verbesserung betriebsinterner Personalentwicklungsstrukturen als ein Mittel, dem sich abzeichnenden Fachkräftebedarf im Hotel- und Gaststättengewerbe Brandenburgs zu begegnen, im Fokus. Führungskräfte auf unterer und mittlerer Ebene sollen befähigt werden, ein selbstgesteuertes, eigenverantwortetes systemisches und strategisches Fachkräfte- und Personalmanagement zu entwickeln.

Projekt:
**Hoga-Expert -
Personalentwicklungs-
Experten in der
HoGa-Branche**

Nachhaltigkeit spielt bei vielen der im Projekt einbezogenen Betriebe bereits eine wichtige Rolle. So erzeugen beispielweise einige Betriebe benötigte Res-

ourcen wie Lebensmittel, z.B. Gemüse oder Fleisch, in Eigenproduktion. Auch die eigene Energieerzeugung und -selbstversorgung spielt in einzelnen Betrieben bereits eine Rolle. Da gerade der Energieverbrauch in der HoGa-Branche einen wesentlichen Kostenfaktor darstellt, bieten sich hier Möglichkeiten, Ansätze für Ressourcenschonung zu implementieren.

Zudem verfügt der DEHOGA Brandenburg über eine Taskforce zum Thema „nachhaltiger und ökologischer Tourismus“, die hier ebenfalls in die Konzipierung einbezogen wird. Im Rahmen kollegialer Schulungen zu Wissens- und Erfahrungstransferprozessen zur Entwicklung von Führungsstandards für die Branchen wird auch das Thema Ressourcenschonung und ökologische Nachhaltigkeit inhaltlich verankert.

Die Bindung und Gewinnung von Fachkräften für Betriebe der Metallindustrie Westbrandenburgs soll im Projekt **„Platinum - Personalentwicklung und strategisches Lernen in Unternehmen der Metallindustrie“** durch die Entwicklung ganzheitlicher Personalentwicklungsstrukturen und die Verbesserung der betrieblichen Willkommenskultur zur Integration von Migranten gefördert werden.

Der im Projekt gewählte Ansatz zur ökologischen Nachhaltigkeit fokussiert insbesondere auf Aspekte der Energie- und Ressourceneffizienz in der Projektumsetzung. Die Berücksichtigung dieser Aspekte spielt sowohl auf Trägerebene als auch in den am Projekt beteiligten Betrieben eine Rolle. Der Projektträger, die DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH Brandenburg an der Havel, setzt dazu im eigenen Unternehmen auf energie- und ressourceneffizientes Arbeiten z. B. durch die Nutzung umweltfreundlicher Materialien sowie die ressourcenschonende Planung von Fahrten der Projektmitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für die am Projekt beteiligten Akteure werden Informationsveranstaltungen in den Betrieben durchgeführt, um für nachhaltige Produktions- u. Verbrauchsmuster zu sensibilisieren. Im Fokus steht der gewissenhafte Umgang mit natürlichen Ressourcen. Die Geschäftsführungen der Betriebe werden zudem angeregt, Umweltmanagement in Betriebsvereinbarung aufzunehmen, an Energiespar-Audits teilzunehmen sowie Ideenwettbewerbe in den Betrieben zum Thema durchführen.

Projekt:
Platinum - Personalentwicklung und strategisches Lernen in Unternehmen der Metallindustrie

E. Informationen

Allgemeine Informationen zur Bundesinitiative und zum Europäischen Sozialfonds finden Sie unter:

www.initiative-fachkraefte-sichern.de

www.bmas.de

www.esf.de

www.esf-projekte.bund.de

www.esf-querschnittsziele.de

Verordnungen

[ESIF-Verordnung](#)

[ESF-Verordnung](#)

[Operationelles Programm \(OP\) des Bundes-ESF](#)

Spezifische Informationen zum Querschnittsziel Nachhaltigkeit

[Operationelles Programm Querschnittsziele](#)

[Die Querschnittsziele im ESF in der Förderperiode 2014–2020 - Ein Leitfaden](#)

[Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung – Modellversuche BIBB.](#)

Kontakt

Für inhaltliche Fragen zur Initiative „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ sowie zur Antragstellung steht Ihnen die Regiestelle „Fachkräfte sichern“ gern zur Verfügung:

Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Stresemannstr. 121

10963 Berlin

Tel.: 030 4174986-30

E-Mail: info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de

Für fördertechnische Fragen wenden Sie sich bitte an das Bundesverwaltungsamt:

Bundesverwaltungsamt

Referat ZMV II 1

50728 Köln

Tel.: 022899 358-4706

E-Mail: fachkraeftesichern@bva.bund.de

Für grundsätzliche Fragen zur Initiative sowie anderen Förderprogrammen im Rahmen des ESF wenden Sie sich bitte an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Wilhelmstraße 49

11017 Berlin

Tel.: 030 221 911 007

E-Mail: info@bmas.bund.de

Impressum

Herausgegeben von der Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Regiestelle „Fachkräfte sichern“

Stresemannstr. 121

10963 Berlin

Tel.: 030 4174986-30

Fax: 030 4174986-10

E-Mail: info@regiestelle-fachkraefte-sichern.de

Internet: www.initiative-fachkraefte-sichern.de

Die Regiestelle wird gemeinsam vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und dem DGB Bildungswerk getragen.



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung

(f-bb) gGmbH

Rollnerstraße 14

90408 Nürnberg

www.f-bb.de



DGB Bildungswerk e. V.

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

www.dgb-bildungswerk.de