

## Projektauswahlkriterien

für das Programm

„rückenwind<sup>3</sup> für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“

Laufzeit vom 22.06.2022 bis 31.12.2027

Die Umsetzung erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Die Europäische Union fördert zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) das Programm „rückenwind<sup>3</sup> für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“ in Deutschland.



|  |   |
|--|---|
| <b>Grundlegende Voraussetzungen</b>  | sind erfüllt  |
| <b>Prioritätsachse</b>   | Prioritätsachse 1: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung, Gründungen und Unternehmertum + Anpassung an den Wandel   |
| <b>ID der spezifischen Ziele</b>   | d) (= iv)   |
| <b>Spezifisches Ziel</b>   | Förderung der Anpassung von Arbeitskräften, Unternehmen und Unternehmern an den Wandel, Förderung eines aktiven und gesunden Alterns, sowie einer gesunden und angemessenen Arbeitsumgebung, die Gesundheitsrisiken Rechnung trägt.   |
| <b>Beitrag zur Erreichung spezifischer Ziele des ESF Plus Bundesprogrammes</b> | Mit rund 120 000 Einrichtungen und Diensten ist die gemeinnützige Sozialwirtschaft in Deutschland mit Abstand der größte Anbieter von sozialen Dienstleistungen und zentrale Säule des Sozialstaats. Sie ist flächendeckend in allen Feldern der Daseinsvorsorge im allgemeinen Interesse tätig und mit 1,9 Millionen Beschäftigten bereits heute der zweitgrößte Arbeitgeber nach dem Staat. Gleichzeitig nimmt der Bedarf an qualifizierten Fachkräften weiter stetig zu. In Verbindung mit den Herausforderungen des demografischen Wandels und einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt 4.0 sind die Arbeitsfelder der Sozialwirtschaft in besonderem Maße von Fachkräftemangel betroffen. Insbesondere hat der (digitale) Wandel der Arbeitswelt und der demografische Wandel |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>tiefgreifende Auswirkungen auf die Art und Qualität der verfügbaren Arbeitsplätze. Berufsbilder, Tätigkeitsprofile, Arbeitsprozesse, Teamstrukturen und Kundenbeziehungen in der Sozialwirtschaft verändern sich. Auch die Förderung von Vielfalt, Mitbestimmung, generationenübergreifender Zusammenarbeit und Inklusion sowie lebensphasen- und gesundheitsorientierten Arbeitsbedingungen erlangen immer höhere Relevanz. In Übereinstimmung mit dem Prinzip der Partnerschaft gemäß Artikel 8 Absatz 1 Buchstabe c) der Verordnung (EU) Nr. 2021/1060 werden mit dieser Richtlinie Vorhaben zur Fachkräftesicherung in sozialen Arbeitsfeldern gefördert, an denen der Bund wegen ihrer oben aufgezeigten Bedeutung ein erhebliches Interesse hat.</p> <p>Ansatzpunkt des ESF-Programms ist die Unterstützung von gemeinnützigen, sozialwirtschaftlichen Unternehmen und Organisationen bei der Ausgestaltung einer modernen und attraktiven Arbeitswelt und der Sicherung ihrer Zukunftsfestigkeit, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen und des digitalen Wandels. Es gilt, sowohl Beschäftigte als auch Einrichtungen, Dienste und Verbände fit zu machen für Veränderungsprozesse in ihren Organisationsstrukturen. Diese Ziele stehen in enger Verbindung mit der Schaffung von Möglichkeiten flexibler und zielgruppenspezifischer Angebote zur Kompetenzanpassung für Beschäftigte. Dabei spielen vor allem der damit verbundene grundlegende Wandel von Unternehmenskulturen sowie etablierter Arbeitsabläufe und Arbeitsstrukturen eine entscheidende Rolle.</p> |
| <p><b>Ergebnisindikatoren zu der Investitionspriorität</b></p> | <p>Für das ESF Plus Programm „rückenwind<sup>3</sup> für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“ wurde ein Beitrag zum gemeinsamen Ergebnisindikator „EECR03 Teilnehmer, die nach ihrer Teilnahme eine Qualifizierung erlangen“ festgelegt.</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Beitrag zur Erreichung der Bereichsübergreifenden Ziele des ESF Plus Bundesprogrammes und der ökologischen Nachhaltigkeit</b></p> | <p>Die Zuwendungsempfänger sind verpflichtet, gemäß Artikel 9 der Verordnung (EU) Nr. 2021/1060 und Artikel 6 der Verordnung (EU) Nr. 2021/1057 die bereichsübergreifenden europäischen Grundsätze „Gleichstellung der Geschlechter“ und „Antidiskriminierung“ zu integrieren und / oder als spezifischen Ansatz sicherzustellen.</p> <p>Für Projekte im ESF Plus-Programm „rückenwind<sup>3</sup> für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“ bedeutet dies, umsetzungsrelevante Gender- und Antidiskriminierungsaspekte sowie relevante Aspekte der Ökologischen Nachhaltigkeit im Rahmen der Interessenbekundung bei der Analyse der Ausgangslage zu identifizieren und deren Bearbeitung in alle Phasen der Projektplanung und -implementierung zu integrieren.</p> <p>Konkret sollen die oben genannten Aspekte bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung und des Kulturwandels in den geförderten Unternehmen ebenso berücksichtigt werden, wie im Rahmen von Aktivitäten im Bereich Transfer/ Vernetzung / Öffentlichkeitsarbeit und Verstetigung von Projektergebnissen (konkret dazu s.u.).</p> |
| <p><b>Einhaltung der Charta der Grundrechte der EU</b></p>  | <p>Alle aus dem ESF Plus finanzierten Maßnahmen müssen gemäß Artikel 8 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2021/1057 unter Einhaltung der Charta der Grundrechte ausgewählt und durchgeführt werden.</p> <p>Für alle im Rahmen des ESF Plus Bundesprogramms finanzierten Maßnahmen werden grundlegende in der Charta verankerte verfahrensrechtliche Prinzipien, z.B. das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht, einschließlich des Rechts auf rechtliches Gehör (Art. 47 GRC) und die Verpflichtung der Verwaltung, ihre Entscheidungen zu begründen (Art. 41 GRC) eingehalten.</p> <p>Nach Art. 19 Abs. 4 Grundgesetz (GG) steht jedem Beschwerdeführer, der sich durch die öffentliche Gewalt in seinen Rechten verletzt sieht, im Rahmen der Rechtsweggarantie der Rechtsweg offen (Art. 47 GRC).</p>   |

Bevor ein Verwaltungsakt erlassen wird, der in Rechte eines Beteiligten eingreift, wird diesem gemäß Art. 28 Abs. 1 Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes (VwVfG Bund) Gelegenheit gegeben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern (Art. 47 GRC). Des Weiteren wird jede Entscheidung durch die Verwaltung begründet (Art. 41 GRC). In der Begründung werden gemäß § 39 Abs.1 VwVfG Bund die wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe mitgeteilt, die die Behörde zu ihrer Entscheidung bewogen haben.

Alle Maßnahmen werden im Einklang mit der Datenschutzgrundverordnung (s. auch Art. 8 GRC) umgesetzt. Die Sicherheit der Datenverarbeitungsvorgänge ist in technischer und organisatorischer Hinsicht gewährleistet.

Im Rahmen des oben genannten Förderprogramms werden zudem folgende für die ESF Plus Förderung relevante Prinzipien der Grundrechtecharta (GRC) berücksichtigt. (s. dazu auch den Bereich „Beitrag zur Erreichung der Bereichsübergreifenden Ziele des ESF Plus Bundesprogramms und der ökologischen Nachhaltigkeit“):

Gleichheit von Frauen und Männern (Art. 23 GRC)

Dazu gehört u.a.:

- Geschlechtersensible Strategien der Personalauswahl
- Lebensphasenorientierte Arbeitsorganisation (z. B. im Hinblick auf Teilzeittätigkeiten)
- Lebensphasengerechte Führungskräfteentwicklung (z. B. Führen in Teilzeit/ im Tandem, Karriereförderung von Frauen)
- Vereinbarkeitsorientierte Arbeitsmodelle (z. B. Mobiles/ digitales Arbeiten)

Nichtdiskriminierung (Art. 21 GRC)

Dazu gehört u.a.:

- Diskriminierungsfreier Zugang und Sicherstellung einer erfolgreichen Teilnahme an geförderten Maßnahmen (z.

|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | <p>B. Barrierefreiheit, inklusive/partizipative Konzepte, Beseitigung von Sprachhemmnissen, Beachtung von Teilzeitregelungen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Förderung von Karriere- und Entwicklungschancen</u> bisher benachteiligter Zielgruppen (z. B. Weiterbildung, Übernahme von Leitungsaufgaben)</li> <li>• <u>Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit</u> im Rahmen der Unternehmensentwicklung (Sensibilisierungsmaßnahmen, Leitbildentwicklung, Anpassung von Ansätzen der Personal- und Organisationsentwicklung)</li> <li>• <u>Verbesserung der Ansprache</u> bisher zu wenig erreichter Zielgruppen (z.B. Anwerbekonzepte, Kooperationen mit Zielgruppenvertreter:innen)</li> </ul> <p>Integration von Menschen mit Behinderung (Art. 26 GRC)</p> <p>Dazu gehört u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Umsetzung von Barrierefreiheit</u> (z.B. im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsplanung/-umsetzung, Arbeitsplatzgestaltung)</li> <li>• Inklusive Personalentwicklung (z.B. Stellenausschreibungen)</li> </ul> <p>Umweltschutz (Art. 37 GRC), (ökologische Nachhaltigkeit)</p> <p>Dazu gehört u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Öffentlichkeitsarbeit</u> (z. B. „Online statt Print“, regionale Anbieter, passgenaue Auflagenstärke)</li> <li>• <u>Bürotätigkeiten</u> (z. B. Papierverbrauch, Stromverbrauch)</li> <li>• <u>Catering</u> (z. B. regionale Bio-/Fair Trade-Produkte, Vermeidung von Abfällen und Lebensmittelresten)</li> <li>• <u>Dienstreisen / Transport</u> (z. B. Vermeidung von Autofahrten, effiziente Planung von Wegen)</li> <li>• <u>Allgemeines</u> (z. B. Ausnutzung erneuerbarer Energien, Mülltrennung, nachhaltige Produktwahl in allen Geschäftsbereichen)</li> </ul> |
| <p><b>Förderrichtlinie</b></p> | <p>Die Förderrichtlinie wurde am 22. Juni 2022 veröffentlicht.</p>   |

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <p><b>Fördergegenstand</b></p> | <p>Die Zuwendungen für Vorhaben zielen auf die Fachkräftesicherung in sozialen Berufsfeldern und die Verbesserung der Demografiefestigkeit von Unternehmen und Organisationen der Sozialwirtschaft. Förderfähig sind in diesem Sinne Ansätze, die die Thematik eines der im folgenden aufgeführten Handlungsfelder A – E adressieren:</p> <p>A) Entwicklung und Erprobung moderner Arbeitsmodelle und -organisation im Kontext einer sich wandelnden Arbeitswelt in sozialen Berufs- und Arbeitsfeldern</p> <p>B) Verbesserung der Chancengleichheit durch analoge &amp; digitale Qualifizierung und Schaffung einer inklusiven Arbeitsumgebung, u.a. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Erhöhung des Fachkräfteanteils von Menschen mit Migrationshintergrund, die Erhöhung des Anteils von Menschen mit Beeinträchtigungen.</p> <p>C) Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten und Unternehmen beim Umgang mit neuen Arbeitsplatztechnologien, insbesondere im Hinblick auf die Anpassung von Kompetenzen und Tätigkeitsprofilen</p> <p>D) Anwendung analoger und digitaler Strategien zur Personalgewinnung &amp; Personalbindung, u.a. mit Hilfe online-gestützter Angebote und digitaler Kommunikationsformate. Dies insbesondere mit Blick auf Geschlecht, Alter, Herkunft, berufliche Biografie und Lebensphasen von Beschäftigten, v.a. auch Quereinsteiger*innen und bisher zu wenig berücksichtigte Zielgruppen</p> <p>E) Begleitung und Qualifizierung von Beschäftigten und Weiterentwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur im Hinblick auf Wandlungs- und Zukunftsfähigkeit in gemeinnützigen Einrichtungen, Diensten und Unternehmen der Sozialwirtschaft</p> |
|--------------------------------|---|

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
|                                  | <p>Für das ausgewählte Handlungsfeld ist eine Projektkonzeption zu entwickeln, die die beiden folgenden Schwerpunkte miteinander verknüpft und im Projekt umsetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung von attraktiven, inklusiven, vielfalts- und lebensphasenorientierten Arbeitsbedingungen in einer modernen Arbeitswelt in Unternehmen und Organisationen der gemeinnützigen Sozialwirtschaft, insbesondere unter Ausnutzung digitaler Chancen und Angebote, sich wandelnder Organisations- und Arbeitsstrukturen und -prozesse sowie sich ausdifferenzierender Beschäftigungsmodelle.</li> <li>• Schaffung zielgruppenspezifischer, flexibler Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung für Beschäftigte in sozialen Berufsfeldern im Hinblick auf sich verändernde berufliche Anforderungen sowie Arbeits- und Unternehmenskulturen, insbesondere im Zusammenhang mit der digitalen Transformation und dem demografischen Wandel.</li> </ul>  |
| <p><b>Antragsberechtigte</b></p> | <p>Zuwendungsempfänger können grundsätzlich alle gemeinnützigen Träger sein, die einem der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland angehören bzw. von diesen als Spitzenverbände vertreten werden, sowie sonstige gemeinnützige Träger der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland, die keinem der sechs Spitzenverbände angeschlossen sind. Natürliche Personen können keine Zuwendungsempfänger sein.</p> <p>Zuwendungsempfänger können nur Träger sein, die tarifgebunden im Rahmen der in der Sozialwirtschaft üblichen Tarif-Regelungen sind oder sich an solche anlehnen und sich an die branchenüblichen Mindestlöhne halten.</p> <p>Ausschluss von Zuwendungsempfängern</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Von der Förderung ausgeschlossen sind Unternehmen bzw. Sektoren in den Fällen des Art. 1 Abs. 2 bis 5 AGVO.</li> <li>b) Einem Unternehmen, das einer Rückforderungsanordnung aufgrund eines früheren</li> </ol> |

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
|                                     | <p>Beschlusses der Kommission zur Feststellung der Unzulässigkeit einer von demselben Mitgliedstaat gewährten Beihilfe und ihrer Unvereinbarkeit mit dem Binnenmarkt nicht nachgekommen ist, darf keine Förderung nach Artikel 1 Nummer 4 Buchstabe a AGVO gewährt werden.</p> <p>c) Von der Förderung ausgeschlossen sind Unternehmen, die als Unternehmen in Schwierigkeiten entsprechend Artikel 1 Absatz 4 Buchstabe c in Verbindung mit Artikel 2 Nummer 18 der Verordnung (EU) Nr. 651/2014 anzusehen sind.</p>   |
| <p><b>Fördervoraussetzungen</b></p> | <p>Die Gesamtfinanzierung des Vorhabens muss sichergestellt sein. Voraussetzung für die Projektförderung ist der Nachweis der vom Antragsteller beizubringenden Eigenbeteiligung für das Projekt gemäß Art. 31 Abs. 4 AGVO. Die maximale Zuschusshöhe für Förderungen beträgt demnach 50 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben. Die Beihilfeintensität kann in den nachfolgenden Fällen auf maximal 70 % der beihilfefähigen Kosten erhöht werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen oder benachteiligte Arbeitnehmer/innen erhöht sich die Beihilfeintensität um 10 %.</li> <li>• Handelt es sich um Ausbildungsmaßnahmen in mittleren Unternehmen, erhöht sich die Beihilfeintensität um 10 %.</li> <li>• Bei Ausbildungsmaßnahmen in kleinen Unternehmen erhöht sich die Beihilfeintensität um 20 %.</li> </ul> <p>Es gelten die Definitionen gemäß Artikel 2 AGVO.</p> <p>Die erforderliche Eigenbeteiligung kann durch Eigenmittel, die regelmäßig mindestens 10 % der zuwendungsfähigen Gesamtausgaben ohne Teilnehmenden-Einkommen betragen sollen, und private Drittmittel erbracht werden. Als Eigenmittel werden Barmittel und Personalkosten für freigestelltes Projektpersonal anerkannt, über die ein entsprechender</p> |



|  |   |
|--|---|
|  | <p>Nachweis zu erbringen ist. Private Drittmittel können auch in Form der Freistellung der Projektteilnehmenden (sog. Teilnehmenden-Einkommen/ Freistellungskosten) als Eigenbeteiligung anerkannt werden.</p> <p>Von einer Förderung ausgeschlossen sind Maßnahmen, die zu den Pflichtaufgaben eines Antragstellenden gehören (bspw. vorgeschriebene Weiterbildungen) bzw. für die es bereits gesetzliche oder sonstige öffentlich-rechtliche Finanzierungsregelungen gibt. Gleiches gilt für die Förderung bereits begonnener Projekte.</p>   |
| <p><b>Räumlicher Geltungsbereich</b></p> | <p>Diese Richtlinie gilt zielgebietsübergreifend im gesamten Gebiet der Bundesrepublik Deutschland. Für jedes Zielgebiet ist ein gesonderter Antrag zu stellen.</p>   |
| <p><b>Auswahlverfahren</b></p>           | <p>Es findet ein zweistufiges Auswahlverfahren statt, das sich aufteilt in ein vorgeschaltetes Interessenbekundungsverfahren, sowie ein sich anschließendes Antragsverfahren. Falls erforderlich, kann in den Aufrufen zur Interessenbekundung eine Eingrenzung auf prioritäre Themen aus den Handlungsfeldern dieser Richtlinie (siehe oben Fördergegenstand) vorgenommen werden.</p> <p>Die Interessenbekundungen sind bei der Bewilligungsbehörde (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (DRV KBS) - Fachstelle Europäischer Sozialfonds) über das Förderportal Z-EU-S (<a href="https://foerderportal-zeus.de">https://foerderportal-zeus.de</a>) zu festgesetzten Stichtagen einzureichen. Informationen zu den Stichtagen sowie zu ergänzenden Arbeitshilfen im Rahmen der Antragstellung finden sich auf der Webseite zum ESF Plus-Bundesprogramm (<a href="http://www.esf.de">www.esf.de</a>) und auf der Webseite der Regiestelle zum Programm „rückenwind<sup>3</sup> für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“ (<a href="http://www.bagfw-esf.de">www.bagfw-esf.de</a>).</p> <p>Die eingehenden Interessenbekundungen werden durch die bei der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (BAGFW) eingerichteten Regiestelle zum Programm nach festgelegten Auswahlkriterien (siehe</p> |

|                                |  |
|--------------------------------|--|
|                                | <p>unten) bewertet und anschließend durch die Steuerungsgruppe zum Programm votiert.</p> <p>Die Teilnehmenden am Auswahlverfahren, deren Interessenbekundungen positiv bewertet wurden, werden aufgefordert, einen formellen Antrag bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (DRV KBS) - Fachstelle Europäischer Sozialfonds zu stellen, die hierüber abschließend entscheidet.</p> <p>Die Termine und die Ergebnisse der Auswahlverfahren werden rechtzeitig bekannt gegeben.</p>  |
| <p><b>Auswahlkriterien</b></p> | <p>Bei der Bewertung und Auswahl der Interessenbekundungen kommt ein Punktbewertungsverfahren mit folgenden Auswahlkriterien und Gewichtungen zur Anwendung:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fachliche und administrative Eignung: (10 Prozent) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachliche Qualifikationen/Vorerfahrungen des Zuwendungsempfängers</li> <li>• Angemessene Erfahrungen im Management von Förderprojekten, insbesondere im Bereich des ESF</li> </ul> </li> <li>2. Ausgangssituation und Handlungsbedarf: (10 Prozent) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Darstellung eines begründeten Handlungsbedarfs in Bezug auf das gewählte Handlungsfeld</li> <li>• Bezugnahme auf die unter Fördergegenstand genannten beiden Schwerpunkte</li> <li>• Fokus auf in der Richtlinie genannten Zielgruppen, die im Rahmen der Projektumsetzung adressiert werden sollen</li> </ul> </li> <li>3. Handlungsansatz und Zielsetzung des Vorhabens: (25 Prozent) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachvollziehbare qualitative und quantitative Festlegung von Projektzielen in Bezug auf das gewählte Handlungsfeld</li> <li>• Überzeugendes Umsetzungskonzept unter Berücksichtigung der dargestellten Problemlage, des formulierten Projektziels und der identifizierten Beschäftigtengruppen</li> </ul> </li> </ol> |

|  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsequente Darlegung eines nachhaltigen Projektansatzes</li> </ul> <p>4. Mehrwert und Zusätzlichkeit des Projekts: (15 Prozent)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansatz, der einen Mehrwert gegenüber bisherigen Standards darstellt</li> <li>• Beitrag des Projekts zur Lösung von spezifischen Fragestellungen aus dem Bereich der gemeinnützigen Sozialwirtschaft</li> <li>• Verbundprojekte stellen zusätzlich den Mehrwert dar, eine Projektkonzeption aus mehreren Teilprojekten vorzulegen</li> </ul> <p>5. Meilensteinplanung / Arbeitsplan: (10 Prozent)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Detaillierte Unterlegung des beschriebenen Handlungskonzepts anhand von Meilensteinen/ Projektbausteinen</li> <li>• Anwendung zielgruppengerechter Formate, Mengengerüste und zeitlicher Ablauf von Projektaktivitäten</li> </ul> <p>6. Bereichsübergreifende Grundsätze: (5 Prozent)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsequente Integration der bereichsübergreifenden Grundsätze (Gleichstellung der Geschlechter und Antidiskriminierung) in das Handlungskonzept</li> <li>• Berücksichtigung des Ziels der ökologischen Nachhaltigkeit bei der Projektumsetzung (Vergaben, Materialbeschaffung, Dienstreisen u.a.)</li> </ul> <p>7. Weiterführung, Verstetigung und Kommunizieren von Projektergebnissen: (25 Prozent)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Benennung von geeigneten Strategien zur Weiterführung und Verstetigung von Projektergebnissen</li> <li>• Konkrete Benennung von transferfähigen Ergebnissen und geeigneten Transferwegen zur Verbreitung von Projekterfahrungen und -ergebnissen innerhalb und außerhalb des antragstellenden Trägers</li> </ul> |
|--|---|