



Foto: unsplash/ Pawel Tadejko

# GRÜNE BERUFSORIENTIERUNG

VORTRAG 18.09.2018  
BEIM „NETZWERK GRÜNE ARBEITSWELT“

Dr. Pia Spangenberger  
Volkswirtin und  
Berufspädagogin

# AGENDA

1. Was kann eine Maßnahme zur Berufsorientierung leisten?
2. Definition(sversuch)
3. Welche Besonderheiten hat die Berufsorientierung in grün?
4. Berufswahl – ein komplexer Prozess
5. Kosten der grünen Berufsorientierung
6. Beispiele aus Wissenschaft und Praxis
7. Fazit

# 1 - WAS KANN EINE MAßNAHME ZUR BERUFSORIENTIERUNG LEISTEN?

Realistische Einschätzung von Wirkungspotenzialen



# INTERESSE WECKEN

*„Vieles spricht dafür, daß ein mit positiven Erlebensqualitäten erworbenes Wissen nach einer längeren Latenzphase nicht nur besser erinnert, sondern auch mit höherer Wahrscheinlichkeit erneut aktiviert und gegebenenfalls selbstständig erweitert wird.*

*So betrachtete hätte auch ein zeitlich begrenztes situationales Interesse eine dauerhafte Bildungswirkung.“*

*(Krapp, 1998: 196)*



# SITUATIONALES INTERESSE

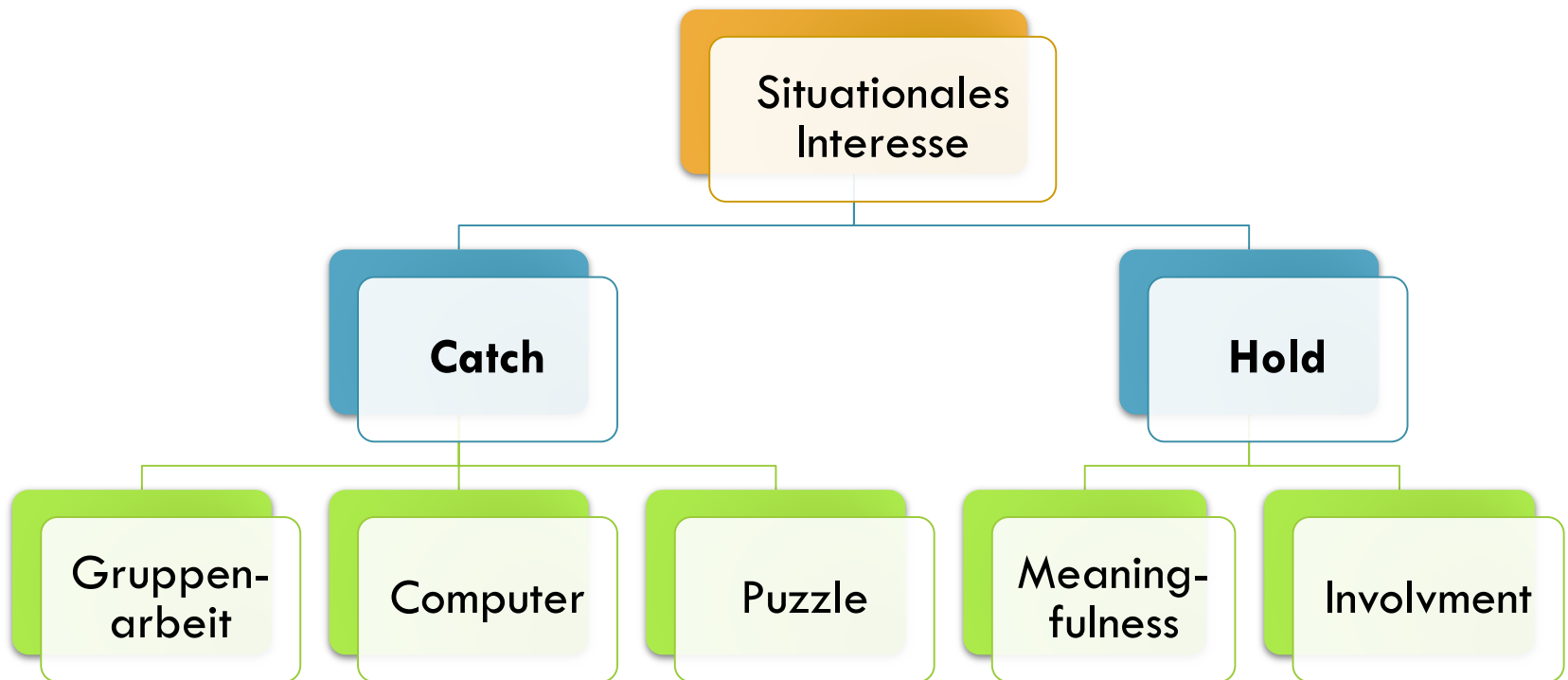


Abbildung 1: Hypothetisches Konstrukt von situationalem Interesse (SI) von Mitchell (1993). Leicht veränderte Darstellung.

## 2-DEFINITION(SVERSUCH)

Nach der ILO Definition sind „**Green Jobs**“ Berufe und Jobs, die negative Auswirkungen auf das Klima reduzieren, was zu ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltigen Unternehmen und Volkswirtschaften führt. „Green Jobs“ sind annehmbar/anständig („decent“) und

- reduzieren den Konsum von Energie und Ressourcen
- begrenzen Treibhausgasemissionen
- minimieren Abfall und Verschmutzung
- schützen und erhalten Ökosysteme (ILO 2008)

Quelle: Graf/Reuter, 2017

Alle Berufe können grün sein!

# DEFINITION(SVERSUCH)

“**Green tasks** are the explicitly environmentally friendly occupational requirements related to the production of output (goods and services) and to any other organizational process. These requirements may be related to all steps along the entire value chain. This includes knowledge areas, technologies and practices to reduce the use of fossil fuels, to decrease pollution and greenhouse gas emissions, to increase the efficiency of energy usage and material usage, to recycle materials, to develop and adopt renewable sources of energy, to protect and promote biodiversity.” (Janser, 2018)

Ob ein Beruf bzw. eine berufliche Tätigkeit grün ist, hängt vom einzelnen Arbeitsplatz ab

# 3-WELCHE BESONDERHEITEN HAT DIE BERUFSORIENTIERUNG IN „GRÜN“?

---

Personen, für die Nachhaltigkeit eine wichtige Bedeutung hat, möchten dies beruflich verwirklichen (Schrader et al., 2013)

---

Mitarbeiter/innen seien zufriedener und engagierter, wenn sie ihre persönliche Nachhaltigkeitsüberzeugung beruflich verwirklichen können (Harrach et al., 2014)

---

Die Sorge um den Klimawandel habe den Berufswunsch, im Bereich Erneuerbare Energien zu arbeiten, in den letzten Jahren positiv beeinflusst (Michaelson, 2010)

---

Greening der Berufe auch in Deutschland (Janser, 2018)





# BEISPIELE: INTERVIEWS IM WINDENERGIESEKTOR

# GUTES GEFÜHL

*„Ich habe mich vor einem Jahr bei einer anderen Wind-Firma beworben, weil ich unbedingt in der Windenergie-Branche bleiben wollte. Das habe ich mit Absicht gemacht. Ich finde, Windenergie ist eine gute Sache. Atomkraft will ich auf keinen Fall haben.“*

*„Ich fand es attraktiv, dass man etwas Gutes für die Umwelt tut. Man hatte das Gefühl, man schreibt ein Teil Geschichte mit. Man hat das Gefühl, dass man wirklich einen Unterschied machen kann.“*

# GENDERASPEKT

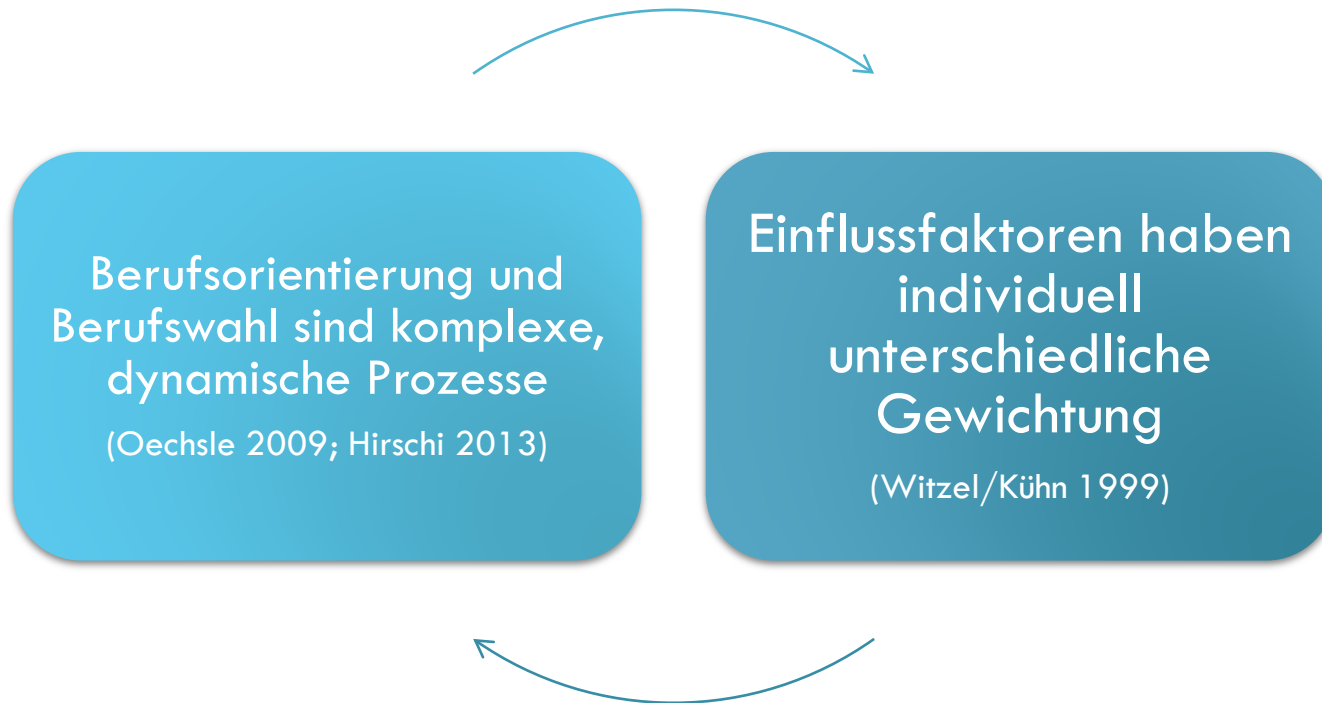
Nachhaltigkeitsbezug als  
Anreiz, um besonders  
Mädchen für technische Berufe  
zu begeistern

(Spangenberg, 2016; Seron et al., 2016)



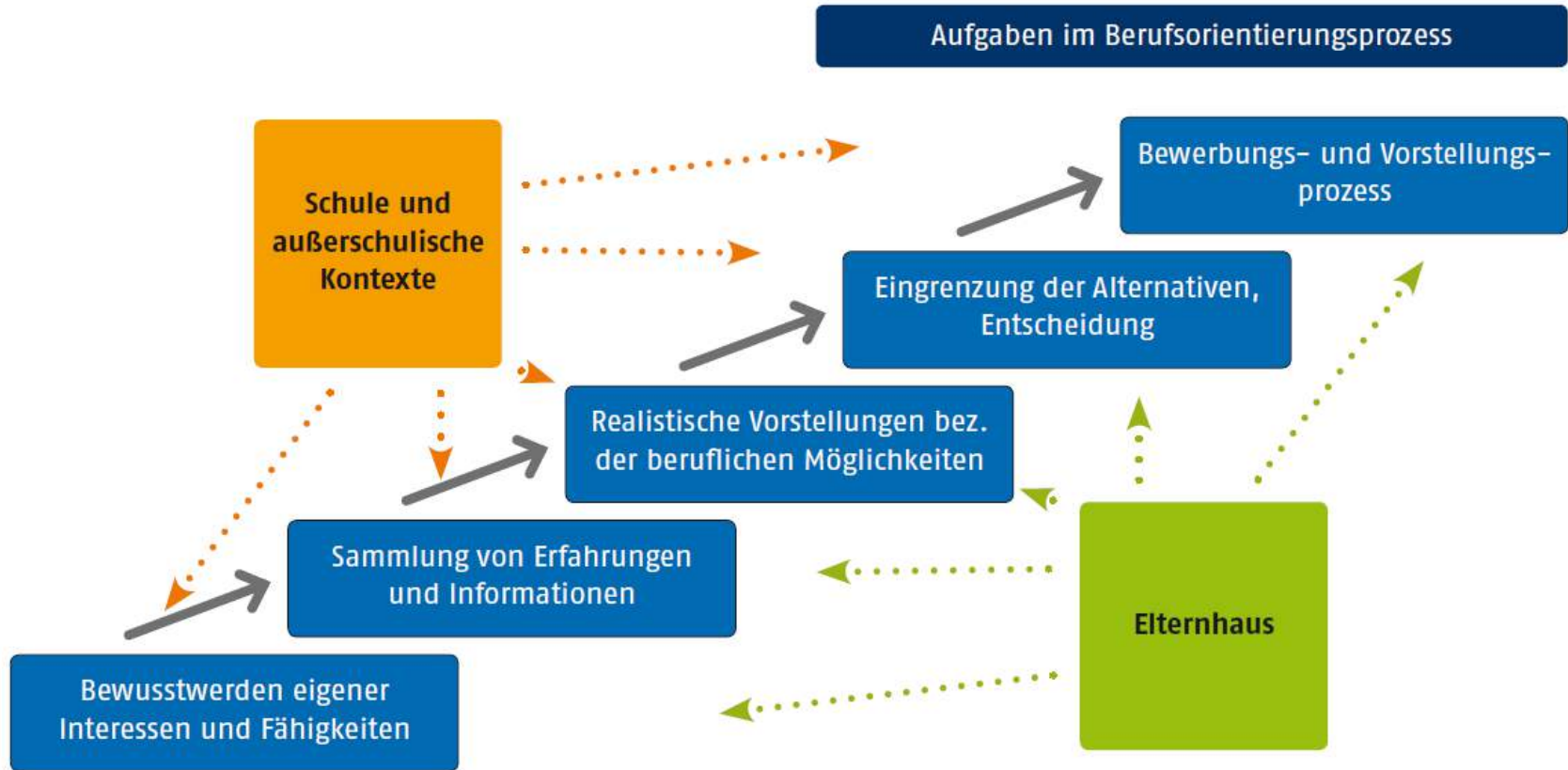
Foto: Serena Projekt / WILA Bonn e.V.

# 4-IST ES WIRKLICH SO EINFACH?

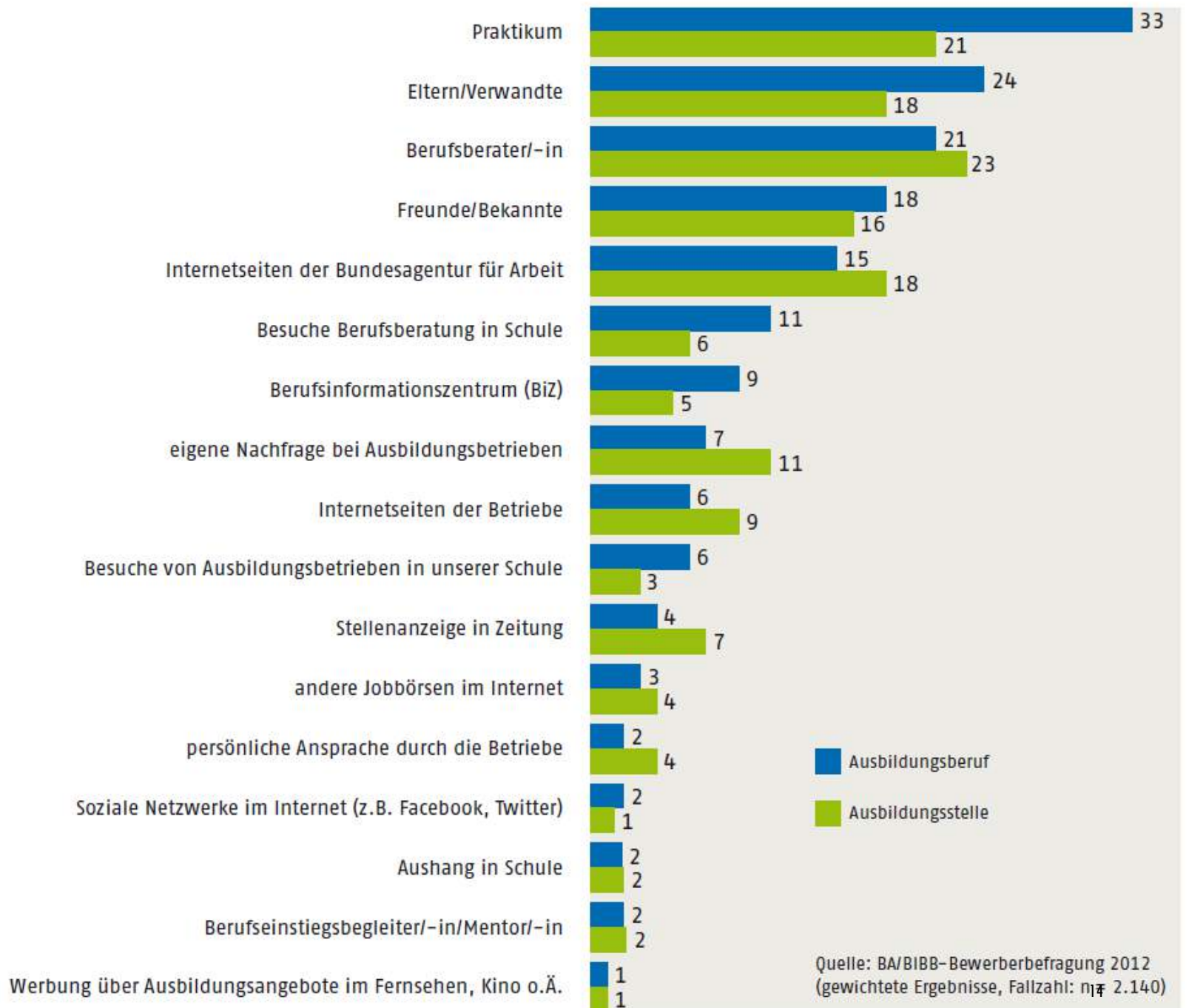


Abbildung

Berufsorientierung – ein längerfristiger mehrdimensionaler Prozess







# EIN WERT-ERWARTUNGSMODELL DER ENTSCHEIDUNG

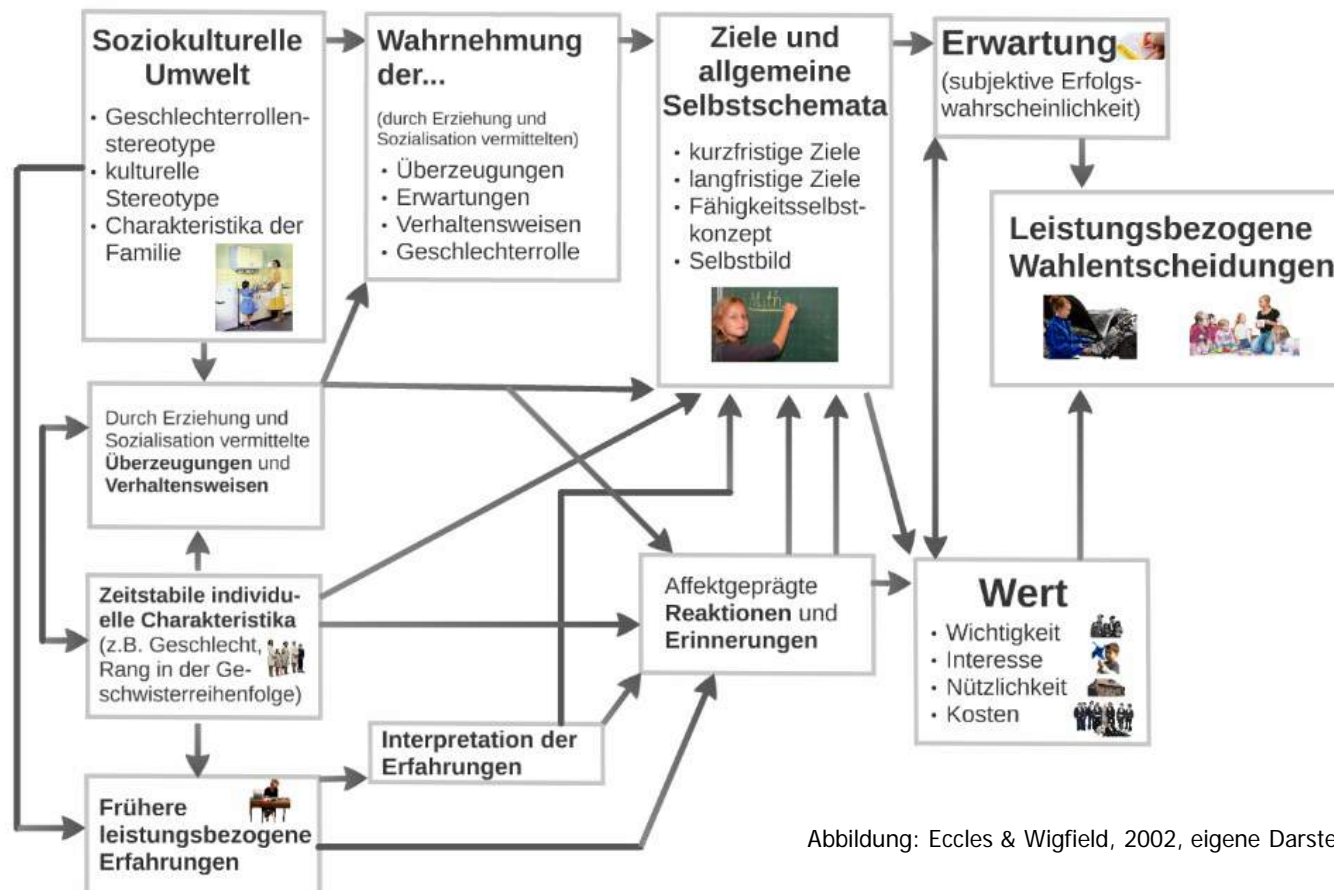


Abbildung: Eccles & Wigfield, 2002, eigene Darstellung Serena-Projekt 2015

# 5-KOSTEN DER GRÜNEN BERUFSORIENTIERUNG

Jeweils über 300 Studiengänge mit Bezug zu Erneuerbare Energien (Wissenschaftsladen Bonn, 2013) und über 300 mit Bezug zu Nachhaltigkeit (de Haan, 2007)

Keine einschlägige duale Berufsausbildung für Erneuerbare Energien (Grantz et al., 2013). Es fehlt ein „modernes Berufsbild“ (Germann, 2012: 176)

Schulische Maßnahmen zur Berufsorientierung im Bereich Nachhaltigkeit sind Mangelware (Spangenberger, 2016)



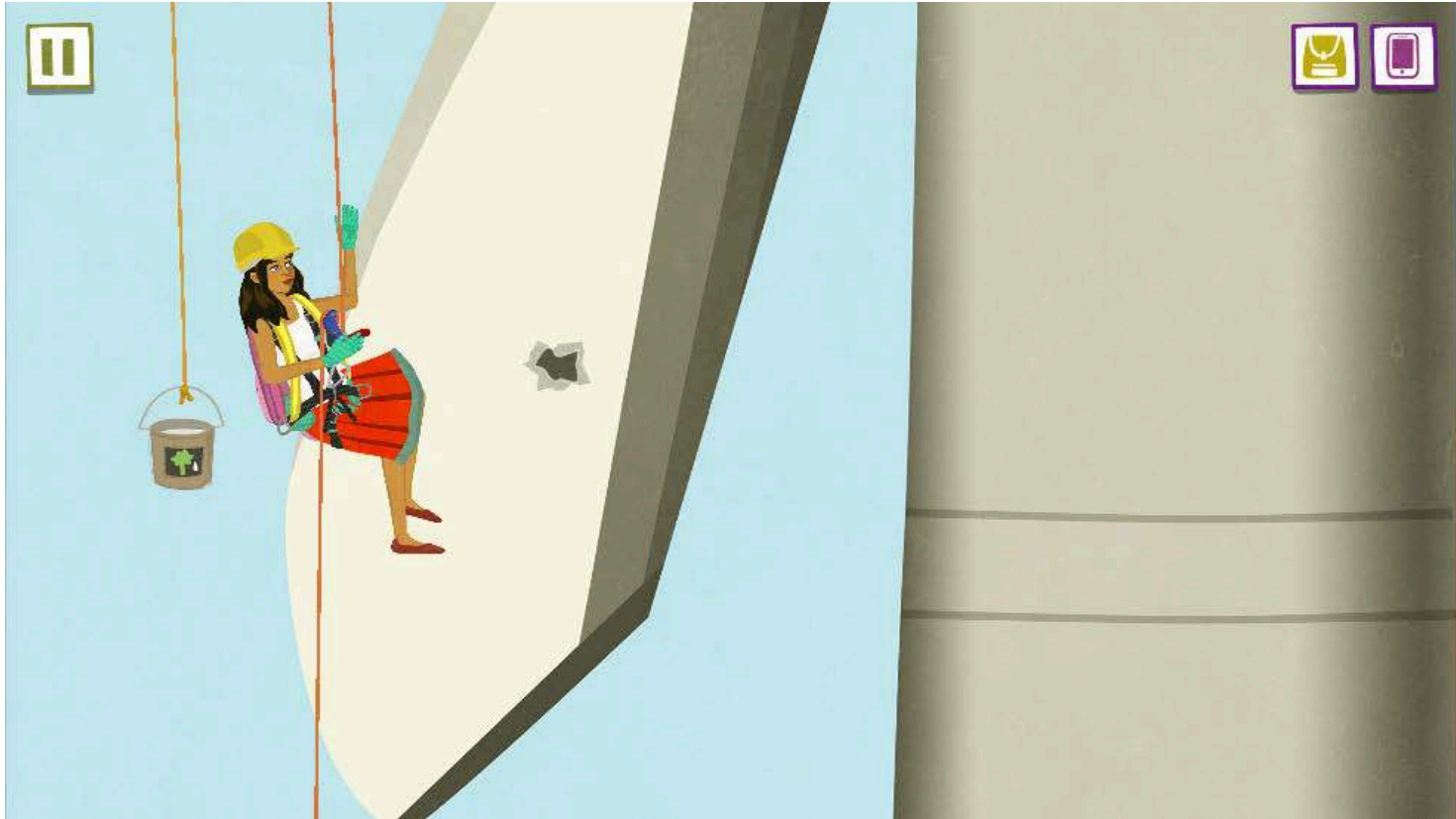
# KOSTEN DER GRÜNEN BERUFSORIENTIERUNG

Grüne Tätigkeitsfelder sind jungen Menschen (und auch Eltern) meistens nicht bekannt – jeder Beruf kann grün sein

Es fehlt an konkreten Berufsbildern (was ist ein grüner Beruf?)

“the connection between green jobs and decent jobs remains a worthwhile issue for future research” (Janser, 2018:10).

Das heißt ein Abgleich mit dem persönlichen Nachhaltigkeitsbewusstsein und vorhandenen Berufsbildern ist nicht so einfach möglich



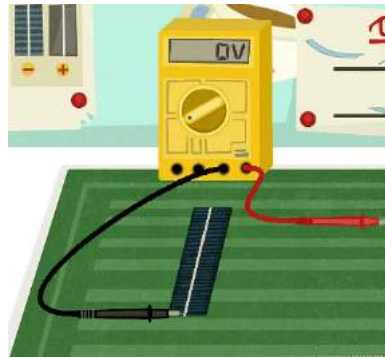
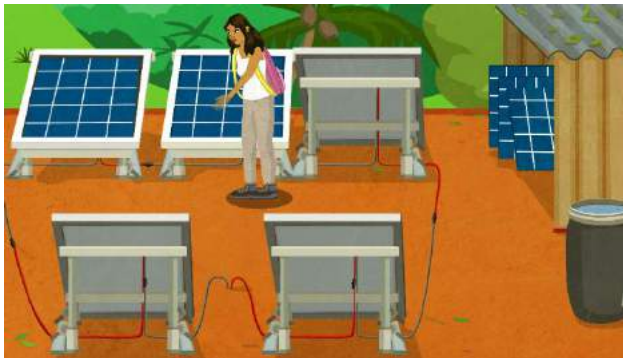
# INNOVATIVES BEISPIEL: SERENA SUPERGREEN

TRAILER



# DIDAKTISCHES BEGLEITMATERIAL

Reflexion und Vermittlung der im Spiel gemachten Erfahrungen



Abbildungen: Screenshots aus „Serena Supergreen“

# MODELLVERSUCHE BIBB

## Förderrichtlinie I

## Entwicklung von domänenspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in kaufmännischen Berufen



<p><b>foenako-Positionen</b></p> <p><b>Nachhaltiges und Berufliche Bildung – Schwerpunkt Einzelhandel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nachhaltiges Denken und Handeln ist unverzichtbar – sowohl aus Sicht der Konsumenten als auch aus Sicht von Produktion und Handel. Integrierte Ziele der Nachhaltigkeit sind wirtschaftliche Prosperität, soziale Umwelt und sozialer Zusammenhalt.</li> <li>Nur Einzelhandelsunternehmen, die integrierte und ausgewogene ökonomische, soziale und ökologische Aspekte in ihren Handlungen und Entscheidungen einbeziehen, können die Ansprüche eines nachhaltig operierenden Einzelhandels erfüllen.</li> <li>Eine nachhaltige Wirtschaft erfordert auch nachhaltig existierende Unternehmen und Institutionen – das gilt damit auch für Bildungseinrichtungen.</li> <li>Für die Zukunftsbildung von Beruf und Gesellschaft kommt der Orientierung am Konzept der Nachhaltigkeit eine besondere Bedeutung zu. Nachhaltigkeit ist die entscheidende Orientierung für eine zukunftsfähige, auf lange Sicht für die Generationen tragfähige Entwicklung.</li> </ul> <p><b>MI DIESEN SICKPUNKTEN SETZT DAS PROJEKT FOENAKO AN!</b> Es nimmt die Berufsausbildung und die damit notwendigen Kompetenzen für eine domänenspezifische Entwicklung des Einzelhandels sowie die der Beschäftigten im Einzelhandel in den Mittelpunkt.</p>	 <p><b>Zielsetzungen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Nachhaltigkeit in situativen Lern- und Lernarrangements für Beruf im Einzelhandel umfassend integrieren</li> <li>Nachhaltiges Denken und Handeln in der betrieblichen Praxis des Einzelhandels implementieren</li> <li>Bildungspersonal (Lehrkräfte, Trainer, Dozenten, Ausbilder) für Nachhaltigkeit im Einzelhandel gemeinsam qualifizieren</li> <li>Digitale Medien für individuelles und kooperatives Lernen zu Nachhaltigkeitsfragen vielfältig und integrativ nutzen (everywhere on any device)</li> <li>Transfer der FOENAKO-Produkte auf andere Berufe und Zielgruppen ermöglichen (sowohl aus Konsumenten- als auch Produzentenwicht)</li> </ol>	<p><b>foenako-Produkte</b></p> <p><b>Innovative Lehr-/Lernarrangements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lernfunktionen für die Berufsausbildung im Einzelhandel (lernorientiert, integriert, differenziert für Lernung), ebenmittel, Text und Elektronik)</li> <li>Nachhaltigkeitsprojekte planen und umsetzen (pädagogisch-didaktisch aufbereitet für Unterricht und betriebliche Ausbildung)</li> </ul> <p><b>Digitale Lehr-/Lernmedien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mediawiki</li> <li>Experteninterviews</li> <li>Guided tours</li> <li>Web-basierte Lernmaterialien</li> <li>Gamification, Wettbewerbe, etc.</li> <li>ORX-Animation (jetzt nutzbar)</li> </ul> <p><b>Konzepte und Leitfäden zur Qualifizierung von Bildungspersonal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Leitfäden für die Entwicklung und Erprobung von Nachhaltigkeitskompetenzen</li> <li>Lehr-/Lernmodule zu Instrumenten des nachhaltigen Denkens und Handelns</li> <li>virtuell gestützte Qualifizierung, Webinars</li> <li>Handed Learning mit Mobile Microscopy</li> </ul> <p><b>Instrumente und Medien für Betriebe des Einzelhandels</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Konzepte und Good Practices zur Lernkooperation</li> <li>Instrumenten-Skizzen</li> </ul> 
<p><b>Projektverlauf &amp; Zeitplanung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Konzeptuelle Positionierung, Vernetzung schulischer und betrieblicher Partner</li> <li>Planung von bereits bestehenden Lernarrangements in der Ausbildung (konzeptuelle Klärung) oder bildungsorientierte Initiierung</li> <li>Erprobung von Lehr-/Lernarrangements und digitalen Medien</li> <li>Fortführung der Bildungsprozessqualifizierung, Entwicklung und Erprobung weiterer Lernarrangements</li> <li>Evaluation und Revision des Bildungsprodukts/ digitaler Medien/ produktbegleitender Prozesse</li> <li>Regelmäßige Evaluation, Transferempfehlungen und Dokumentations- und Weiterentwicklung des Produkts</li> </ul> 	<p><b>NACHHALTIGKEIT IM EINZELHANDEL SICHERN!</b> Zukunftsinvestition durch gemeinsame Qualifizierung</p>  <p><b>Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Einzelhandel</b></p> <p>Förderung von Nachhaltigkeitskompetenz für Auszubildende und das Bildungspersonal im Einzelhandel</p> <p><a href="http://www.foenako.de">www.foenako.de</a></p>	<p><b>Projekt-Leitung</b></p> <p><b>Berufsbildung an der Lindenstraße (BKAL)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Angelika Biedel <a href="mailto:berufsbildung@bkal.de">berufsbildung@bkal.de</a></li> <li>Helge Kogel <a href="mailto:Angelika@foenako.de">Angelika@foenako.de</a></li> <li>Britt Timmer <a href="mailto:berufsbildung@foenako.de">berufsbildung@foenako.de</a></li> </ul> <p><a href="http://www.foenako.de">www.foenako.de</a> <a href="mailto:berufsbildung@foenako.de">berufsbildung@foenako.de</a></p> <p><b>Projekt-Team</b></p> <p><b>Berufsbildung an der Lindenstraße</b> Bismarckstr. 78, 10674 Köln T: +49 (0)21 421 40 90 M: +49 (0)21 421 40 91 E: <a href="mailto:berufsbildung@bkal.de">berufsbildung@bkal.de</a> E: <a href="mailto:berufsbildung@foenako.de">berufsbildung@foenako.de</a></p> <p><b>Berufsbildung Südwest</b> Dagweg 48, 53677 Fock T: +49 (0)21 342 24 90 E: <a href="mailto:berufsbildung@berufsbildung-suedwest.de">berufsbildung@berufsbildung-suedwest.de</a> E: <a href="mailto:berufsbildung@foenako.de">berufsbildung@foenako.de</a> E: <a href="mailto:berufsbildung@cooper-targ.de">berufsbildung@cooper-targ.de</a> E: <a href="mailto:berufsbildung@foenako.de">berufsbildung@foenako.de</a></p> <p><b>WIRTSCHAFT</b> Prof. Dr. Kai Wilken (Hilfswort: Birger-Hilfswort)</p> <p><b>BERUFSGESTÄTZTE PARTNER:</b> Kommune Dornheim, IHK Köln, AICK Rheinland, BIC, Hebewerks Bildung und Gewerkschaft der Landes IHK, Edeka-Zentrale Hamburg</p>

# 7-FAZIT: GRÜNE BERUFSORIENTIERUNG

Maßnahmen zur grünen Berufsorientierung benötigen sowohl eine spannende und zielgruppengerechte Aufbereitung, als auch eine intensive Nachbereitung, um Jugendlichen den Weg in einen konkreten grünen Beruf zu ebnen. Besondere Hilfestellung ist notwendig bei der Frage:

---

*Welche Tätigkeit  
ist grün und wie  
kann ich mich für  
sie qualifizieren?*



**VIELEN DANK**

**NOCH FRAGEN?**

---



# LITERATURVERZEICHNIS

- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational Beliefs, Values and Goals. *Annual Review Psychology*, *53*, 109–132. doi:10.1146/annurev.psych.53.100901.135153
- Germann, M. (2012). *Berufsentwicklung für die Branche der Windenergienutzung in Deutschland*. Frankfurt am Main, Berlin: Lang Peter Frankfurt.
- Reuter, K. & Graf, S. (2017). *Greening der Berufe und nachhaltige Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer kohlenstoffarmen und ressourceneffizienten Wirtschaft*. Berlin.
- Grantz, T., Molzow-Voit, F., Spöttl, G., & Windelband, L. (2013). *Offshore-Kompetenz: Windenergie und Facharbeit - Sektorenentwicklung und Aus- und Weiterbildung // Windenergie und Facharbeit - Sektorenentwicklung und Aus- und Weiterbildung. Berufliche Bildung in Forschung, Schule und Arbeitswelt: Vol. 9*. Frankfurt am Main: Peter Lang Edition.
- Haan, G. d. (. (2007). *Studium und Forschung zur Nachhaltigkeit*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Harrach, C., Schrader, U., Stanzus Laura, & Muster, V. (2014). Nachhaltige Werte am Arbeitsplatz lohnen sich: Studie zu nachhaltigkeitsorientierten Mitarbeitern. In : *Vol. 29, Bürger und die Energiewende. Einflussmöglichkeiten als Konsumenten, Investoren und Produzenten*(pp. 12–13).
- Janser, M. (2018). *The greening of jobs in Germany: First evidence from a text mining based index and employment register data*(IAB-Discussion Paper No. 14).
- Hirschi, A. (2013). Berufswahltheorien - Entwicklung und Stand der Diskussion. In T. Brüggemann & S. Rahn (Eds.), *Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch*(pp. 27–41). Münster [u.a.]: Waxmann.
- Kracke, B. (2014). Der Berufsorientierungsprozess aus entwicklungspsychologischer Sicht. In Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Ed.): *Vol. 43, Berufsorientierung*(pp. 16–19). Bonn: Franz Steiner Verlag.
- Krapp, & Andreas. (1998). Entwicklung und Förderung von Interessen und Unterricht. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, *44*, 185–201.
- Mitchell, M. (1993). Situational Interest: Its Multifaceted Structure in the Secondary School Mathematics Classroom. *Journal of Educational Psychology*, *85*(3), 424–436.
- Michaelson, C. (2010). The Importance of Meaningful Work. In : *Vol. 51, Management Review*(pp. 12–13).
- Oechsle, M. (2009). Abitur und was dann? Problemskizze und Forschungsfragen. In M. Oechsle, H. Knauf, C. Maschetzke, & E. Rosowski (Eds.), *Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern*(1st ed., Vol. 34, pp. 13–21). Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schrader, U. (2013). Nur noch kurz die Welt retten?: Konsequenzen der Diskussion um eine nachhaltige Entwicklung für die Berufsorientierung. *bwp@Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 02, hrsg. von Friese, M., Benner, I.; Galyschew, A.*, 1–18. Retrieved from [http://www.bwpat.de/ht2013/ft02/schrader\\_ft02-ht2013.pdf](http://www.bwpat.de/ht2013/ft02/schrader_ft02-ht2013.pdf)
- Seron, C., Silbey, S. S., Cech, E., & Rubineau, B. (2016). Persistence Is Cultural: Professional Socialization and the Reproduction of Sex Segregation. *Work and Occupation*, *43*(2), 178–214. doi:10.1177/0730888415618728
- Spangenberg, P. (2016). *Zum Einfluss eines Nachhaltigkeitsbezugs auf die Wahl technischer Berufe durch Frauen: Eine Analyse am Beispiel des Windenergiesektors*. Detmold: Eusl.
- Wissenschaftsladen Bonn e.V. (2013). *Studiengangliste Erneuerbare Energien*. Bonn. Witzel, A. & Kühn, T. (1999). *Berufsbiographische Gestaltungsmodi - Eine Typologie der Orientierung und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben: Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf*. Arbeitspapier Nr. 61 (Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen). Bremen.