

Leitfaden: Berufsorientierung Grüne Arbeitswelt

Mit dem Leitfaden möchte das Netzwerk Grüne Arbeitswelt Lehrkräfte und andere Bildungsfachkräfte dabei unterstützen, ihre Berufsorientierungsangebote am Leitbild der Nachhaltigkeit auszurichten. Der Leitfaden gibt wertvolle Hinweise, wie ökologisch-soziale Fragen im Rahmen der schulischen und außerschulischen Berufsorientierung thematisiert, Jugendliche für Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz sensibilisiert und ihre Berufswahlkompetenz in der grünen Arbeitswelt gestärkt werden kann. Wer Materialien zur grünen Berufsorientierung entwickeln oder seinen Arbeitslehreunterricht an den Kompetenzen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung ausrichten möchte, kann sich an den nachfolgenden Qualitätskriterien orientieren. Gleichzeitig soll der Leitfaden Bildungs- und Beratungseinrichtungen als Kompass dienen, um kriterienbasiert geeignete Angebote und Materialien für die eigene Zielgruppe auszuwählen.

Aufbau des Leitfadens

Die Kriterien sind in Form einer Checkliste aufbereitet und folgenden Kategorien zugeordnet:

- Wissenserwerb Grüne Arbeitswelt, Informationskompetenz
- Praxisbezug
- Lebensweltbezug und Selbstreflexion
- Handlungsperspektiven, Entscheidungs- und Realisierungskompetenz
- Gender-Perspektive, Diversität und Vielfalt
- Aktualität und Zukunftsorientierung, globaler Kontext
- Werthaltungen

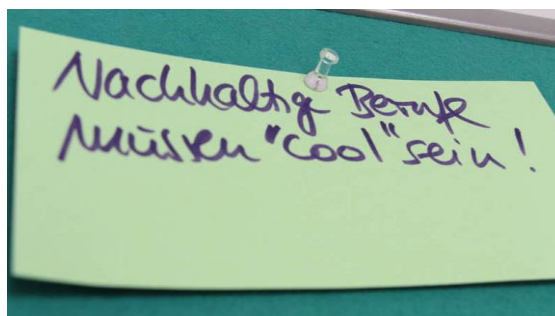
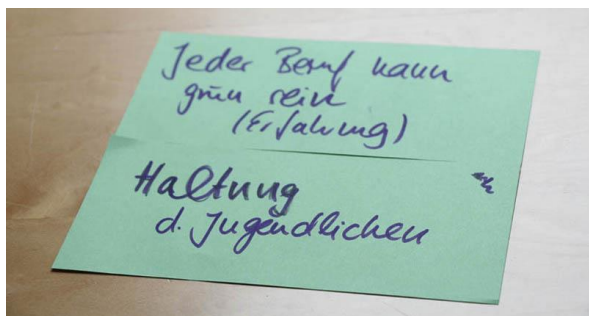
Entstehung des Leitfadens

In den Leitfaden ist die Expertise zahlreicher Fachleute eingeflossen, die im Themenfeld Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz arbeiten und forschen. Eine erste Kriterien-Sammlung wurde auf dem Workshop „Berufsorientierung für den Klimaschutz“ im Juni 2018 vorgenommen, an dem Schulen, Fachinstitutionen, Berufsorientierungsinitiativen, grüne Verbände und Unternehmen sowie Jugendliche teilnahmen. Im Rahmen des Workshops wurden Qualitätsmerkmale verschiedener Berufsorientierungsmaßnahmen im Bereich grüne Arbeitswelt herausgearbeitet und mit der [Checkliste „Gelungene Berufsorientierung“](#) der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT sowie den [Beurteilungskriterien für das Globale Lernen](#) abgeglichen. Weitere Impulse sind der Literatur im Anhang entnommen. Der Leitfaden ist Teil des Projekts „Netzwerk Grüne Arbeitswelt“, das vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit im Rahmen der Nationalen Klimaschutzinitiative gefördert wird. Herausgeber ist der Wissenschaftsladen Bonn e.V. 2018.

 www.gruene-arbeitswelt.de

Definition Grüne Arbeitswelt

Dabei gehen wir von einem sehr weiten Verständnis einer grünen Arbeitswelt aus und haben eine Vielzahl **nachhaltiger Berufsfelder** definiert. Denn Unternehmen und Fachkräfte aus fast allen Bereichen können ihren Beitrag zum Schutz von Umwelt und Klima leisten. Bei manchen Branchen, beispielsweise der Kreislaufwirtschaft oder den erneuerbaren Energien, liegt es nahe, sie als Teil einer grünen Arbeitswelt zu verstehen. Aber auch jenseits dieser unstrittig „grünen“ Branchen richten immer mehr Einzelunternehmen ihre Produktionsmethoden und Angebote auf eine ökologische und sozial verträgliche Wirtschaftsweise aus. Und es gibt innerhalb der beruflichen Tätigkeiten sowohl eindeutig „grüne“ Berufsbilder als auch solche, die – unabhängig von der ursprünglichen beruflichen Qualifikation – einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten. Die grüne Arbeitswelt ist damit größer als die originäre „Green Economy“, weil sie auch die Branchen, Unternehmen und Fachkräfte umfasst, die sich auf dem Weg zu einer „Greening Economy“ befinden. Eine ausführliche begriffliche Bestimmung finden Sie im Blogbeitrag „Grün ist mehr als eine Farbe“.



Wenn es gelingt, sozial-ökologische Verantwortung als Entscheidungskriterium im Berufswahlprozess zu verankern, beschleunigt dies auch die Transformation hin zu einer klimafreundlichen Wirtschaft.

Ein Projekt von:



Förderer:

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Checkliste „grüne“ Berufsorientierung

Die hier aufgeführten Qualitätskriterien für die Berufsorientierung im Bereich einer grünen Arbeitswelt sollen gute Praxis sichtbar machen. Selbstverständlich müssen nicht alle Kriterien in einer Berufsorientierungsmaßnahme berücksichtigt werden. Hier können Sie markieren, welche Schwerpunkte Sie setzen möchten. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern lädt zur Weiterentwicklung ein.

Grundsätzlich empfehlen wir, die Zielgruppe selbst bei der Auswahl und Entwicklung entsprechender Orientierungsangebote zu beteiligen, um sicherzugehen, dass diese den Ansprüchen und Bedürfnissen der Jugendlichen bei der Berufswahl gerecht werden und die gewünschte Wirkung erzielen.

WISSENSERWERB GRÜNE ARBEITSWELT, INFORMATIONSKOMPETENZ

- Ökologische und soziale Fragen fließen in **Berufsfelderkundungen** mit ein. In Berufs- und Tätigkeitsbeschreibungen werden ökologische Themen aufgegriffen und Anforderungen nachhaltiger Berufe recherchiert.
- Beschäftigungsverhältnisse** werden hinsichtlich ihres sozial-ökologischen Beitrags für die Gesellschaft reflektiert. Sie geben einen Überblick zu Berufsperspektiven und Tätigkeitsfeldern der Green Economy und erlauben eine kritische Auseinandersetzung mit den Anforderungen grüner Tätigkeiten.
- Grüne Schlüsselkompetenzen** bzw. Kompetenzen für nachhaltiges Wirtschaften werden gefördert. Gemeint sind berufsbezogene Gestaltungskompetenzen, die sich aufgrund von Innovationen, Technologien, Produkten und Dienstleistungen in einer auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Arbeitswelt ergeben und dazu beitragen, sich als aktiver Teil eines Transformationsprozesse zu begreifen, der Veränderungen auf beruflicher Ebene bewirkt, z.B. gewerkeübergreifende Fähigkeiten, Schnittstellenkompetenzen, Kreislaufdenken, ressourcen- und energieeffiziente Denkweisen, berufsbildbezogene technische Fertigkeiten und Nutzung digitaler Technologie im Sinne von smart grid und smart home, branchenspezifische Nachhaltigkeitsaspekte.
- Die **Recherche nach Ausbildungs- oder Studienmöglichkeiten** bezieht Berufe im Bereich grüne Arbeitswelt mit ein. Die Recherche ermöglicht es den Jugendlichen, den grünen Arbeitsmarkt regional zu analysieren und die eigene Mobilität zu prüfen.
- Grundständige und akademische Ausbildungswege** mit Bezug zur grünen Arbeitswelt werden grundsätzlich gleichberechtigt und gleichwertig kommuniziert.
- Die angebotenen **Informationsquellen** zu grünen Tätigkeiten und Berufsbildern sind vielfältig, umfassend, transparent aufgebaut und adressatenorientiert aufbereitet.

PRAXISBEZUG

- Im Rahmen von **Betriebsbesichtigungen** findet eine Auseinandersetzung mit den CSR-Richtlinien und Nachhaltigkeitsberichten statt (CSR = Corporate Social Responsibility).
- Beim Aufbau von **Unternehmenskontakten** werden nachhaltig wirtschaftende Unternehmen mit berücksichtigt.
- Praktika** oder **Schnuppertage** bieten die Möglichkeit, berufliche Tätigkeiten mit Nachhaltigkeits-schwerpunkt auszuprobieren und positive Erfahrungen in grünen Arbeitsfeldern zu sammeln.
- Um vielfältige Identifikationsmöglichkeiten zu schaffen, werden in den Berufsfindungsprozess authentische **Vorbilder** einbezogen, die Nachhaltigkeitsthemen transportieren. Beispielsweise werden Unternehmerinnen und Unternehmer der Green Economy eingeladen, von ihrem Berufsalltag zu berichten und Fragen der Jugendlichen zu beantworten.
- Bei der **Simulation beruflicher Handlungssituationen** im Rollenspiel oder beim Experimentieren werden grüne Tätigkeiten mit einbezogen.

LEBENSWELTBEZUG UND SELBSTREFLEXION

- Berufswahlfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung** werden unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit verknüpft: Was mir im Leben wichtig ist, will ich auch im Beruf umsetzen. Das dahinterliegende Selbstkonzept ist der Working Citizen (vgl. Schrader 2013).
- In die **Potenzialanalyse** und Kompetenzfeststellung werden grüne Schlüsselkompetenzen mit einbezogen. Anforderungen grüner Jobs fließen in den Persönlichkeits-Fähigkeitsabgleich mit ein. Das heißt die Jugendlichen analysieren eigene Stärken, Ziele und Interessen und gleichen diese mit den Anforderungen grüner Jobs ab.
- Nachhaltigkeitsherausforderungen werden bei der **Entwicklung eines beruflichen Selbstkonzepts** berücksichtigt.
- Nachhaltigkeitsbezogene Motivationsfaktoren finden Eingang in das **Bewerbungstraining**.

HANDLUNGSPERSPEKTIVEN, ENTSCHEIDUNGS- UND REALISIERUNGSKOMPETENZ

- Möglichkeiten, mit dem eigenen Beruf etwas zum **Umwelt- und Klimaschutz** beizutragen, werden analysiert und diskutiert.
- Gestaltungsmöglichkeiten** für mehr Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz werden sichtbar gemacht, indem Jugendliche beispielsweise Handlungsspielräume Erwerbstätiger in Hinblick auf Nachhaltigkeit erkunden.
- Persönliche **Berufswegentscheidungen** werden unter sozialen und ökologischen Gesichtspunkten reflektiert und getroffen.

GENDER-PERSPEKTIVE, DIVERSITÄT UND VIELFALT

- **Geschlechterrollen** werden am Beispiel nachhaltiger Berufsbilder dekonstruiert, beispielsweise durch die Vorstellung untypischer Berufswege für Männer und Frauen oder biografischer Brüche in der grünen Wirtschaft.
- **Nachhaltigkeit** wird gezielt **als Motivationsfaktor** für eine untypische Berufswahl eingesetzt, indem beispielsweise soziale und ökologische Aspekte technischer Berufe thematisiert werden, um auch jungen Frauen diese Berufswelt zu öffnen.
- Bei Berufsfeldbeschreibungen wird auf ein **geschlechterneutrales Wording** geachtet, da dieses einen Einfluss auf das Interesse an einem Beruf hat. Genderspezifische Zuschreibungen und Stereotype werden vermieden oder bewusst aufgebrochen.

AKTUALITÄT UND ZUKUNFTSORIENTIERUNG, GLOBALER KONTEXT

- Bei der Einschätzung der beruflichen Chancen und **Arbeitsmarktperspektiven** werden grüne Berufsfelder berücksichtigt und neue Trends auf dem grünen Arbeitsmarkt analysiert.
- Perspektiven des langfristigen „**Greening-of-Jobs**“ werden anschaulich dargestellt (vgl. Janser 2018).
- Unternehmerisches Handeln und berufliche Tätigkeiten werden hinsichtlich ihrer **globalen Auswirkungen** und in Hinblick auf die Lebenssituation von Menschen im Süden wie auch in unserer eigenen Gesellschaft reflektiert.

WERTHALTUNGEN

- Die **Bereitschaft und die Fähigkeit**, Ziele nachhaltiger Entwicklung auch im beruflichen Bereich zu verfolgen und sich an ihrer Umsetzung auf gesellschaftspolitischer Ebene zu beteiligen, werden gefördert.
- Nachhaltigkeit im Beruf wird als **etwas Wünschenswertes** kommuniziert. Hierzu gehört u.a. die Werthaltung, dass jeder Beruf „grün“ sein kann und die Beschäftigten durch alltagsberufliche Entscheidungen zum „Greening“ ihres Berufs beitragen können.
- Nachhaltigkeit im Beruf wird **auf Augenhöhe** kommuniziert, nicht mit erhobenem Zeigefinger.
- **Wertigkeiten von Berufen** in der nachhaltigen Wirtschaft wie Einkommen, Prestige und Geschlecht werden betont.
- Der **soziale und ökologische Impact des Wahlberufs** wird analysiert und kritisch hinterfragt.
- Ökologische und soziale Zielkonflikte und Interessensgegensätze im beruflichen Kontext werden nicht verschwiegen, sondern sind Anlass für die Suche nach einer **fairen Konfliktbewältigung**.
- Es findet eine kritische Auseinandersetzung mit **Greenwashing** statt.
- Die **emotionale Anteilnahme** an unfairen Arbeitsbedingungen in der globalisierten Welt wird gefördert und die Solidarität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Ländergrenzen hinaus gestärkt. Unternehmerisches Handeln, das auf reine Profitinteressen ausgerichtet ist und soziale und ökologische Fragen ignoriert, wird hinterfragt.

Literatur

Bundesagentur für Arbeit und Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT: Gelungene Berufsorientierung an Schulen der Sekundarstufe 1

[http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/res/Checkliste_Berufsorientierung_Sekundarstufe_1.pdf/\\$file/Checkliste_Berufsorientierung_Sekundarstufe_1.pdf](http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/res/Checkliste_Berufsorientierung_Sekundarstufe_1.pdf/$file/Checkliste_Berufsorientierung_Sekundarstufe_1.pdf)

Hamann, Karen; Baumann, Anna; Löschinger, Daniel (2016): Psychologie im Umweltschutz. Handbuch zur Förderung nachhaltigen Handelns. oekom Verlag

https://www.wandel-werk.org/docs/20171007-Handbuch_deutsch.pdf

Institut für ökologische Wirtschaftsforschung und Schulbüro der Technischen Universität Berlin (2017): MINT the gap - Umweltschutz als Motivation für technische Berufsbiographien? Eine Bestandsaufnahme im Auftrag des Umweltbundesamtes (UBA)

https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2017-12-11_texte_111-2017_mint-the-gap_0.pdf

Institut für Ökonomische Bildung an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg: Unterrichtsmaterialien zur ökonomischen Bildung: Zentrale Qualitätsanforderungen im Überblick

<http://www.ioeb.de/sites/default/files/pdf/Positionspapier%20Unterrichtsmaterialien.pdf>

Janser, Markus (2018): The greening of jobs in Germany. First evidence from a text mining based index and employment register data. IAB Discussion Paper 14/2018

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp1418.pdf>

Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft des Landes Brandenburg (2017): Qualitätskatalog für außerschulische Anbieterinnen und Anbieter von Bildung für nachhaltiger Entwicklung (BNE) im Land Brandenburg

https://mlul.brandenburg.de/media_fast/4055/BNE-Qualitaetskatalog-BB.pdf

Ostenrath, Krischan (2018): Grün ist mehr als eine Farbe. Blogbeitrag Netzwerk Grüne Arbeitswelt

<https://gruene-arbeitswelt.de/493-gruen-ist-mehr-als-eine-farbe>

Rat für Nachhaltige Entwicklung (2017): Studie zur Umsetzung der SDG im deutschen Bildungssystem. Georg Müller-Christ, Bror Giesenbauer, Merle Katrin Tegeler, Universität Bremen

https://www.nachhaltigkeitsrat.de/wp-content/uploads/2017/11/Mueller-Christ_Giesenbauer_Tegeler_2017-10_Studie_zur_Umsetzung_der_SDG_im_deutschen_Bildungssystem.pdf

Schrader, Ulf (2013): Nur noch kurz die Welt retten? Konsequenzen der Diskussion um eine nachhaltige Entwicklung für die Berufsorientierung. In: bwp@Spezial 6 Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 02, hrsg. v. Friese, M./ Benner, I./ Galyschew, A., S. 1-18
http://www.bwpat.de/ht2013/ft02/schrader_ft02-ht2013.pdf

Spangenberg, Pia (2018): Warum wir eine grüne Berufsorientierung brauchen. Herausforderungen, Ansätze und Gelingensbedingungen. Blogbeitrag Netzwerk Grüne Arbeitswelt
<https://www.gruene-arbeitswelt.de/510-warum-wir-eine-gruene-berufsorientierung-brauchen>

Stiftung Bildung und Entwicklung (2012): éducation21 Qualitätskriterien. Evaluation von Unterrichtsmedien. Globales Lernen & BNE
http://www.education21.ch/sites/default/files/uploads/pdf-d/Kriterienkataloge_Medienevaluation_GL%26UB.pdf

UnternehmensGrün e.V. (2017): Greening der Berufe und nachhaltige Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer kohlenstoffarmen und ressourceneffizienten Wirtschaft. Qualitative Studie
http://machgruen.de/wp-content/uploads/2017/02/Studie_Greening-der-Berufe.pdf

UnternehmensGrün e.V. (2018): Nachhaltige Arbeitswelt #HowToMeetYou. Praxistipps für das Ausbildungsmarketing kleiner und mittlerer Unternehmen
<https://machgruen.de/wp-content/uploads/2018/08/Praxistipps-f%C3%BCr-das-Ausbildungsmarketing-kleiner-und-mittlerer-Unternehmen.pdf>

Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V. (2012): Qualitätskriterien für die entwicklungspolitische Bildungsarbeit. VENRO-Diskussionspapier 1/2012
https://www.globaleslernen.de/sites/default/files/files/link-elements/venro-qualitaetskriterien_fuer_die_entwicklungspolitische_bildung.pdf

Verbraucherzentrale Bundesverband (2013): Bewertungsrate Materialkompass Verbraucherbildung. Unterrichtsmaterialien zur Verbraucherbildung an Schulen
https://www.verbraucherbildung.de/sites/default/files/das_evaluierte_bewertungsraster_ab_2013.pdf

Was sind gute Unterrichtsmaterialien? Beurteilungskriterien von Unterrichtsmaterialien für das „Globale Lernen“. Eine Welt im Unterricht 2012
http://www.modellschulen-globales-lernen.de/fileadmin/user_upload/modell/Eine_Welt_im_Unterricht/2_Was_sind_gute_Unterrichtsmaterialien.pdf