

# Zur Situation der Berufsorientierung im Bereich einer grünen Arbeitswelt

Ergebnisse einer Explorationsbefragung bei Fachinstitutionen,  
Pilotvorhaben und außerschulischen Bildungsträgern  
Wissenschaftsladen Bonn e.V. 2018

Im Rahmen des NKI-geförderten Verbundvorhabens „Netzwerk Grüne Arbeitswelt“ wurden im Jahr 2018 Akteurinnen und Akteure thematisch benachbarter Fachinstitutionen, Pilotvorhaben und außerschulischer Bildungseinrichtungen zu den Rahmenbedingungen einer Berufsorientierung für den Umwelt- und Klimaschutz befragt. So heterogen diese Akteur/innen auch auf den ersten Blick erscheinen, so verbindet sie doch eine ganze Reihe von spezifischen Problemen und Herausforderungen, die sich aus einer häufig projektförmigen – und damit zeitlich und thematisch begrenzten – Beschäftigung mit dem Thema ergeben. Vielfach behandeln Fachinstitutionen und Pilotvorhaben das Thema grüne Arbeitswelt eher „nebenbei“, als dass es im Zentrum einer dauerhaften Beschäftigung steht. Hieraus folgen nicht selten Wissensverluste, Schwierigkeiten einer stetigen Verankerung der Fachkräftefrage in der öffentlichen Wahrnehmung und eine mangelnde Transparenz in der Innen- und Außenbetrachtung dieser Akteursgruppe. Ziel der hier diskutierten problemorientierten Online-Befragung ist nicht nur die Klärung der mutmaßlich schwierigen Ausgangslage für eine verstärkte Sensibilisierung Jugendlicher für ökologische Fragen im Berufsorientierungsprozess, sondern insbesondere die Identifizierung von Themen und Entwicklung von weiterführenden Handlungsansätzen. Die Ergebnisse der hier vorgestellten Online-Befragung werden im Rahmen des genannten Vorhabens mit der Akteursgruppe partizipativ und lösungsorientiert bearbeitet.

## BESCHREIBUNG DER ZIELGRUPPE

Die Befragung wurde vom Wissenschaftsladen Bonn e.V. (WILA Bonn) im Zeitraum vom 15.03. bis zum 28.06.2018 auf der Basis eines Online-Fragebogens durchgeführt. Adressiert waren ca. 90 Personen, die dem WILA Bonn als Akteurinnen und Akteure mit explizitem Bezug oder mindestens starken inhaltlichen Bezügen zum Thema grüne Arbeitswelt bekannt sind. Außerdem wurde auf die Umfrage auf themenverwandten Webportalen (z.B. planet-beruf.de), in Newslettern (z.B. BMU, ANU) und Social Media-Kanälen der Projektpartner und anderer Institutionen hingewiesen. Von diesem Befragungssample haben letztlich 40 Institutionen an der Online-Befragung teilgenommen. Dementsprechend sind die Ergebnisse nicht repräsentativ, sondern lediglich als Problemindikatoren zu verstehen. Auszuschließen ist

hierbei nicht, dass gerade diejenigen Institutionen nicht an der Befragung teilgenommen haben, die noch stärker für die Bedeutung einer umwelt- und Klimaschutzbezogenen Berufsorientierung aktiviert werden sollten.

Einen Eindruck zur Zusammensetzung des Akteurssamples vermittelt die initiale Frage nach der Verankerung des Themas „grüne Arbeitswelt“ bzw. „Berufsorientierung für den Klimaschutz“ (siehe Abb. 1). Bei knapp drei Viertel der Teilnehmenden ist das Thema sehr stark oder stark in der täglichen Arbeit verankert, während es bei nur etwa 8 Prozent kaum eine Rolle spielt. Bei aller Einschränkung durch die begrenzte Teilnehmerzahl zeigt sich hierin mindestens, dass die Umfrage weitgehend relevante Akteurinnen und Akteure adressiert hat.

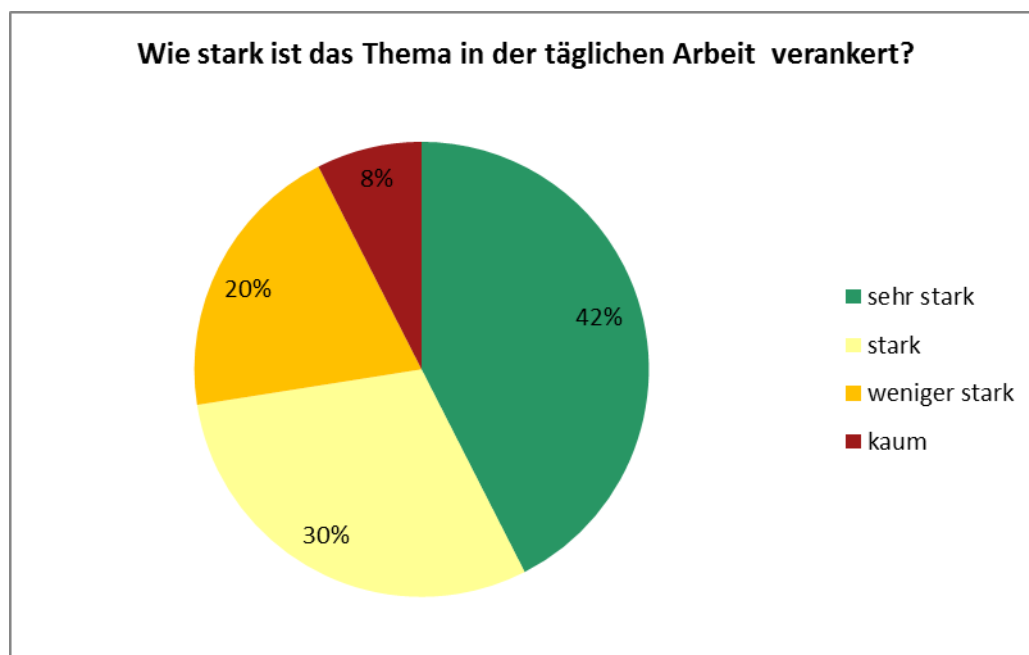


Abb. 1: Wie stark ist das Thema „grüne Arbeitswelt“ bzw. „Berufsorientierung für den Klimaschutz“ in Ihrer täglichen Arbeit verankert?

Ein Großteil der befragten Fachinstitutionen und Pilotvorhaben ist im Bereich der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) tätig, der zweitgrößte Bereich ist die originäre Berufsorientierung (siehe Abb. 2).

Bewusst waren an dieser Stelle Mehrfachnennungen möglich, denn nicht immer lassen sich Fachinstitutionen genau einem der abgefragten Bereiche zuordnen. Im Gegenteil zeigt sich, dass ein erheblicher Teil der Fachinstitutionen und Pilotvorhaben in mehr als einem Themenbereich engagiert ist. Das ist freilich keine größere Überraschung, sind doch die meisten Institutionen in ihren Aktivitäten nicht monothematisch aufgestellt, was natürlich auch für die Akteurinnen und Akteure einer grünen Arbeitswelt gilt.

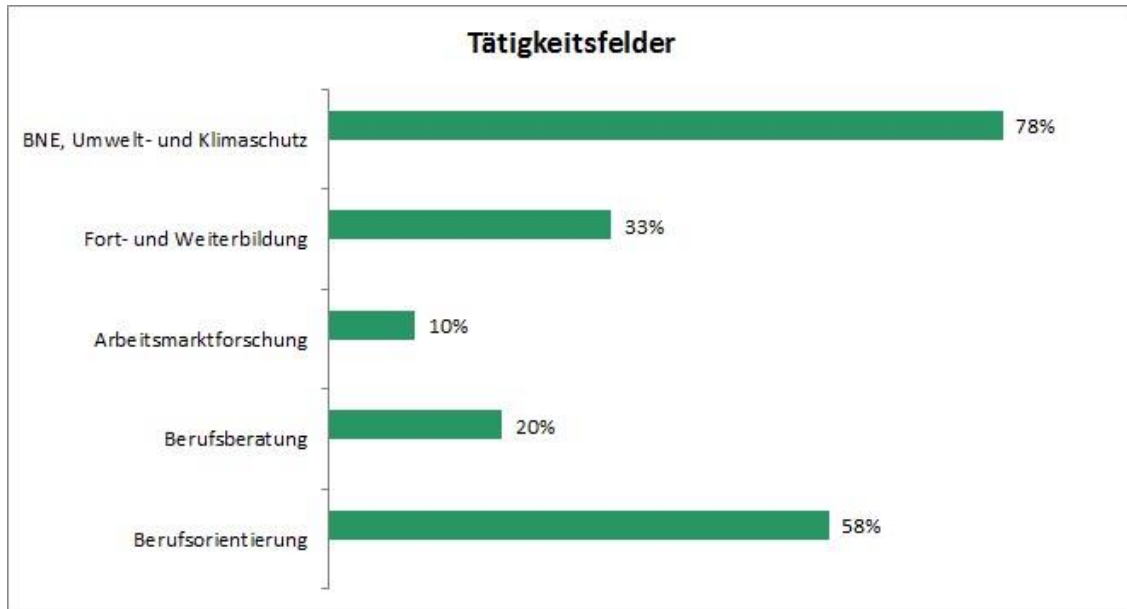


Abb. 2: Was sind Ihre Tätigkeitsfelder?

Wirft man einen Blick auf die konkreten Aktivitäten (siehe Abb. 3), so zeigt sich ein deutlicher Schwerpunkt bei schulischen bzw. außerschulischen Bildungsveranstaltungen (58 % bzw. 47 %), gefolgt von der Erstellung von Bildungsmaterialien und Publikationen (jeweils 42 %). Das korrespondiert mit den Tätigkeitsfeldern der befragten Institutionen und Vorhaben, die ihren Tätigkeitsschwerpunkt in konkreten BNE- bzw. Berufsorientierungsaktivitäten sehen. Eine eher nachgeordnete Rolle spielen digitale Medien bzw. Jobmessen und Karrieretage, die als Aktivitäten offenbar noch nicht hinreichend erschlossen sind.

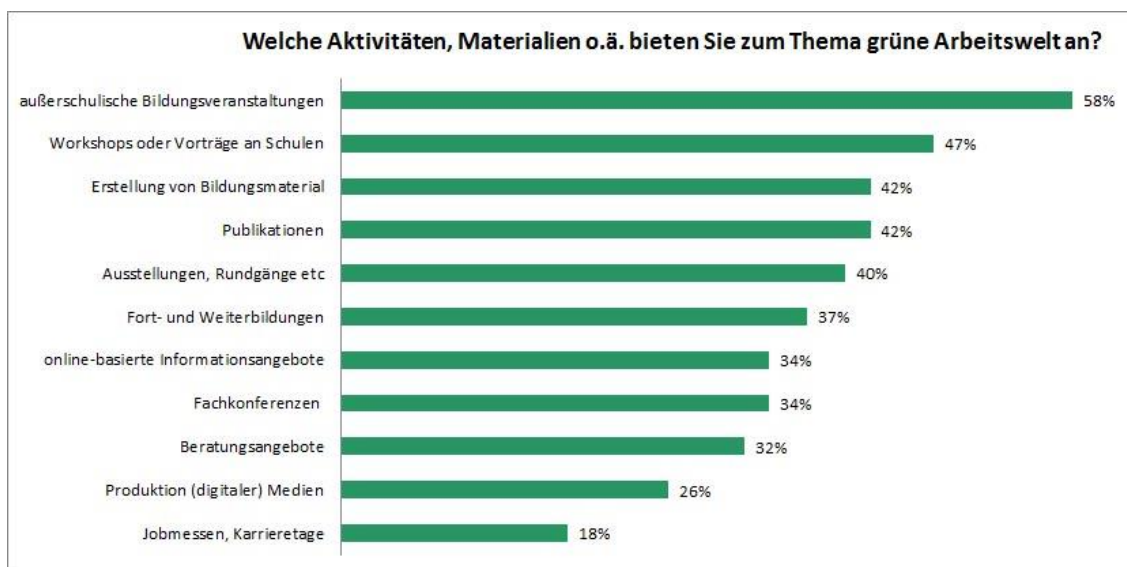


Abb. 3: Welche Aktivitäten, Materialien o.ä. bieten Sie zum Thema grüne Arbeitswelt an?

Sowohl in der Verbindung mit den originären Tätigkeitsfeldern der Akteursgruppe als auch in der Nachrangigkeit von wirtschaftsnahen Veranstaltungen wie Jobmessen und Karrieretagen deutet sich an, dass die „BNE-Lastigkeit“ des Akteurfelds zur einer auffälligen Privilegierung „BNE-naher“ Formate führt.

### RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE VERBREITUNG VON WISSEN UND KOMPETENZEN ZUR GRÜNEN ARBEITSWELT

Um Bedarf und strategische Ausrichtung des Netzwerk Grüne Arbeitswelt zu konkretisieren, stellt die Online-Umfrage eine sehr detaillierte Frage nach den Rahmenbedingungen für die Verbreitung von Wissen und Kompetenzen. Diese Binnendifferenzierung ist insofern von Bedeutung als das Netzwerk Grüne Arbeitswelt auf die heterogenen und unterschiedlich priorisierten Bedarfsmeldungen möglichst angemessen reagieren soll. Dementsprechend kann sich aus der Skalenabstufung von 1 (= optimal) bis 4 (=schlecht) auch kein einheitliches Bild ergeben, sondern Tendenzaussagen zur Bedeutung einzelner Rahmenbedingungen (siehe Abb. 4).

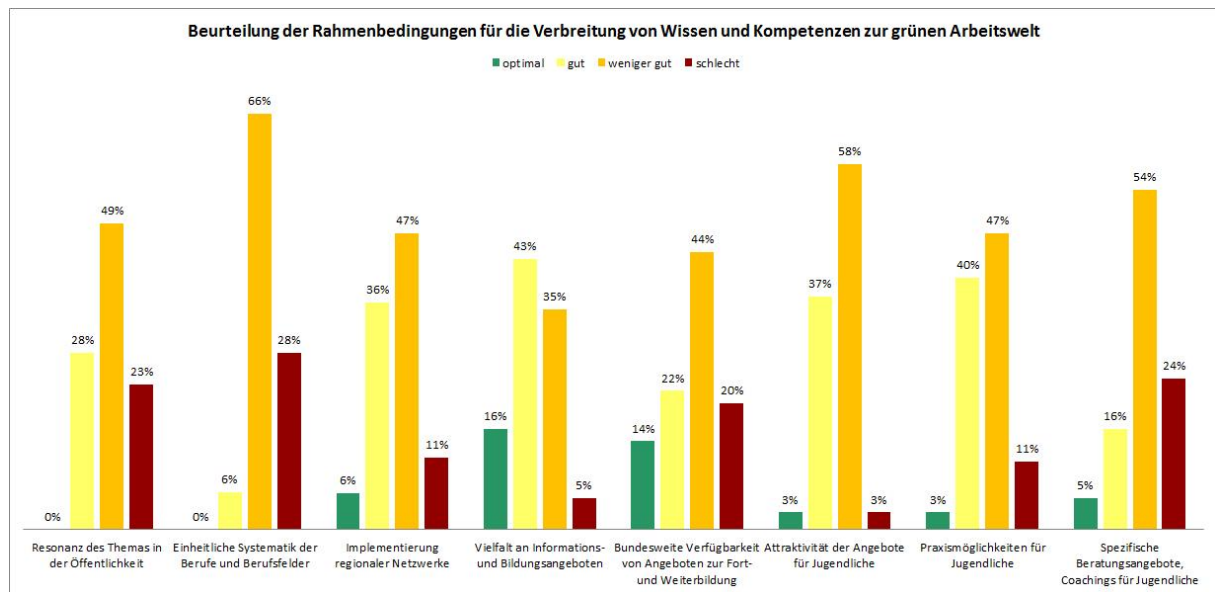


Abb. 4: Wie beurteilen Sie die folgenden Rahmenbedingungen für die Verbreitung von Wissen und Kompetenzen zur grünen Arbeitswelt?

Zunächst bestätigt sich die Grundvermutung des Projektvorhabens, dass das Thema einer Berufsorientierung für den Klima- und Umweltschutz bzw. das Generalthema einer grünen Arbeitswelt nicht hinreichend in der Öffentlichkeit verankert ist. Annähernd drei Viertel der Befragten sehen hier eine schlechte bis sehr schlechte Resonanz, was konsequenterweise natürlich als Imperativ gedacht werden muss: Aus der mangelhaften Resonanz folgt – natürlich unter der Voraussetzung, dass es sich hierbei

grundsätzlich um ein relevantes Thema handelt – automatisch die Notwendigkeit, in diesem Bereich für mehr Resonanz zu sorgen.

In kaum zu überbietender Deutlichkeit zeigt sich aber in der Befragung, dass eine einheitliche Systematik der „grünen“ Berufsfelder und Berufe nicht zu erkennen ist. Nicht ein einziger befragter Akteur hält diese Rahmenbedingung für optimal erfüllt, vielmehr bemängeln fast 95 % der Befragten das Fehlen einer solchen Systematik. Das ist nicht allein ein sehr deutliches Echo der wissenschaftlichen Definitions- und Systematisierungsschwierigkeiten, sondern ein klarer Arbeitsauftrag an diejenigen, die die Grundlagen für eine stärkere Berücksichtigung der grünen Arbeitswelt in der Berufsorientierung legen wollen. Das Netzwerk Grüne Arbeitswelt versucht auf diese klare Bedarfsmeldung insofern zu reagieren, als es eine umfassende Berufsfeldsystematik vorlegt: [www.gruene-arbeitswelt.de/berufsfelder](http://www.gruene-arbeitswelt.de/berufsfelder), die sowohl für Praxisanwender/innen zugänglich ist als auch den aktuellen wissenschaftlichen Diskussionsstand abbildet. Wesentlich heterogener fällt die Einschätzung zur Bedeutung regionaler Netzwerke für die Wissens- und Kompetenzverbreitung zur grünen Arbeitswelt aus. Diese insbesondere für die lokale Umsetzung konkreter Berufsorientierungsansätze wichtige Rahmenbedingung wird von nur einer knappen Mehrheit als schlecht bzw. sehr schlecht eingeschätzt, während 36 % der Befragten die Implementierung regionaler Netzwerke für eher gut und 6 % für sogar optimal befindet. Es liegt die Vermutung nahe, dass diese Uneinheitlichkeit auf die unterschiedlich gute Implementierung dieser Netzwerke (und damit ihre Wirksamkeit) zurückzuführen ist und dementsprechend regionale Unterschiede das Antwortverhalten der Befragten bedingen. Diese Hypothese zur unterschiedlich starken Implementierung regionaler Netzwerke bedarf jedoch noch einer weiteren Überprüfung.

Ähnlich uneinheitlich erscheint die Beurteilung zur Diversität einschlägiger Informations- und Bildungsangebote. Im Gegensatz zur Bedeutung regionaler Netzwerke zeigt sich in hier eine eher positive Einschätzung. Das würde die Stoßrichtung des Netzwerk Grüne Arbeitswelt bestätigen, die bereits vorhandenen Informations- und Bildungsangebote stärker zu bündeln und sichtbar zu machen bzw. bestehende Lücken nur gezielt zu schließen. Insgesamt jedenfalls deutet diese Einschätzung der befragten Institutionen – die einen recht guten Überblick zum realen Angebot haben dürften – darauf hin, dass es wenn auch nicht eine Vielzahl so doch eine Vielfalt an Informations- und Berufsorientierungsangeboten zur grünen Arbeitswelt gibt, auch wenn diese der breiten Öffentlichkeit und vielen Schulen noch wenig bekannt sind.

Zwei Drittel der Befragten bemängeln hingegen die bundesweite Verfügbarkeit von Fort- und Weiterbildungsangeboten zum Thema. Dies ist insofern keine zu vernachlässigende Größe, als praktische Informations- und Orientierungsangebote gerade im recht neuen Themenfeld grüne Arbeitswelt eine hohe Auskunftsfähigkeit der Multiplikator/innen voraussetzt. Entsprechende Schulungsangebote für diese Zielgruppe sind in der Tat nicht bundesweit verfügbar. Das Netzwerk Grüne Arbeitswelt versucht, diesen Bedarf mit der Vorlage kompakter Selbstschulungsmaterialien und Webinare zu beantworten.

Leicht negativ bewerten die Befragten die grundsätzliche Attraktivität der Informations- und Berufsorientierungsangebote für die Jugendlichen selbst. Zwar verweisen immer noch 40 % der befragten Institutionen auf diese Attraktivität. Grundsätzlich scheint aber die Verknüpfung dieser Angebote mit dem

Bedarf der primären Zielgruppe nicht durchgängig gelungen. Das zeigt einmal mehr, dass einige BNE-Anbieter ihre Arbeitsweise anpassen und trotz knapper Ressourcen die Zielgruppe bei der Entwicklung von Berufsorientierungsangeboten stärker mit einbeziehen sollten.

Ähnliches gilt für die Bewertung von Praxismöglichkeiten für Jugendliche, die mit leichter Mehrheit eher negativ bewertet werden. Offensichtlich mangelt es hier in der Übertragung theoretischer Wissens- und Kompetenzbestände in die konkrete Anwendung. An dieser Stelle sind die anbietenden Institutionen wie auch die letztlichen Beschäftigungsgeber einer grünen Arbeitswelt verstärkt aufgefordert, praxisorientierte Anwendungsmöglichkeiten zu schaffen.

Sehr deutlich sehen die Befragten einen Mangel an spezifischen Beratungs- und Coachingangeboten für die Jugendlichen. Dies verweist einerseits auf die steigerungsfähige Auskunftsfähigkeit des entsprechenden Beratungs- und Coachingpersonals, die mit den erwähnten Fort- und Weiterbildungsangeboten des Netzwerk Grüne Arbeitswelt mutmaßlich gesteigert werden kann. Andererseits liegt hier aber natürlich auch ein Ressourcenproblem, denn spezifische oder gar individuelle Beratungs- und Coachingangebote sind höchst ressourcenintensiv und werden allein deshalb schon nur von wenigen Anbietern vorgehalten. Auch die ressourcen- und reichweitenstarken Berufsberatungsangebote beispielsweise der Bundesagentur für Arbeit können an dieser Stelle offensichtlich den Anspruch einer spezifischen Beratung nicht vollständig einlösen.

#### SCHWIERIGKEITEN UND UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE

Sowohl Fachinstitutionen als auch Pilotvorhaben und außerschulische Bildungsträger sind – zumindest im Rahmen der hier diskutierten – Online-Befragung praktisch orientiert und als solche gute Informanten zur Frage nach Schwierigkeiten in der Implementierung von Informations- und Berufsorientierungsangeboten rund um die grüne Arbeitswelt (siehe Abb. 5). Das größte Problem hierbei scheint in der Finanzierung einschlägiger Aktivitäten zu liegen. Da es sich insbesondere bei Fachinstitutionen als auch bei außerschulischen Bildungsträgern um Einrichtungen mit ausreichender Erfahrung in der Mittelakquise handeln dürfte, scheint dieses Problem auch nicht in der Akquisepraxis selbst, sondern in der generellen Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen zu liegen. Möglicherweise gibt es aber auch weniger Fördertöpfe, die diese Schnittstelle zwischen Berufsorientierung und BNE bedienen. Diese Schwierigkeit kann natürlich von einem Netzwerk Grüne Arbeitswelt selbst nicht aufgehoben werden, vielmehr adressiert diese Rückmeldung die öffentliche Hand, fördernde Institutionen wie Stiftungen aber auch die unternehmerische Landschaft. Nur unwesentlich kleiner scheinen die strukturellen Hürden zu sein, auch hier benennen annähernd zwei Drittel der Befragten Schwierigkeiten beispielsweise in Bezug auf die Integration des Themas grüne Arbeitswelt in die Rahmenlehrpläne. Auch diese Hürden sind seitens der anbietenden Fachinstitutionen, Pilotvorhaben und außerschulischen Bildungseinrichtungen nicht auflösbar, vielmehr sind hier Akteur/innen auf behördlicher und verwaltender Ebene aufgefordert, entsprechende Hürden abzubauen.

Anknüpfungsfähig hingegen sind die Einschätzungen zum Zeitaufwand, zu Kooperationen und zum Zugang zu Materialien. Hier benennt nur eine Minderheit der Befragten Schwierigkeiten, was umgekehrt den Rückschluss zulässt, dass die Anwender/innen von „grünen“ Informations- und Berufsorientierungsangeboten den hiermit verbundenen Zeitaufwand mehrheitlich in Kauf nehmen und auch für Kooperationen offen sind. Ebenfalls unkritisch scheint der Zugang zu Materialien und Lernorten, was mit der leicht positiven Einschätzung zur Diversität verfügbarer Informations- und Bildungsangebote korrespondiert und die Vermutung nahe legt, dass die Gewinnung weiterer Lehrkräfte für das Thema sowie eine Steigerung des Bekanntheitsgrads der Angebote zur breiteren Nutzung dieser führen wird. Noch jedoch beurteilt die Hälfte der Befragten das unzureichende Wissen der Lehrkräfte und Multiplikatoren als eine der größten Schwierigkeiten bei der Implementierung entsprechender Angebote. Insgesamt darf man also auf der Grundlage der Online-Befragung davon ausgehen, dass die Schwierigkeiten in der Implementierung von grünen Informations- und Berufsorientierungsangeboten weniger auf Seiten der Anwender/innen als vielmehr auf struktureller und kommunikativer Ebene liegen.

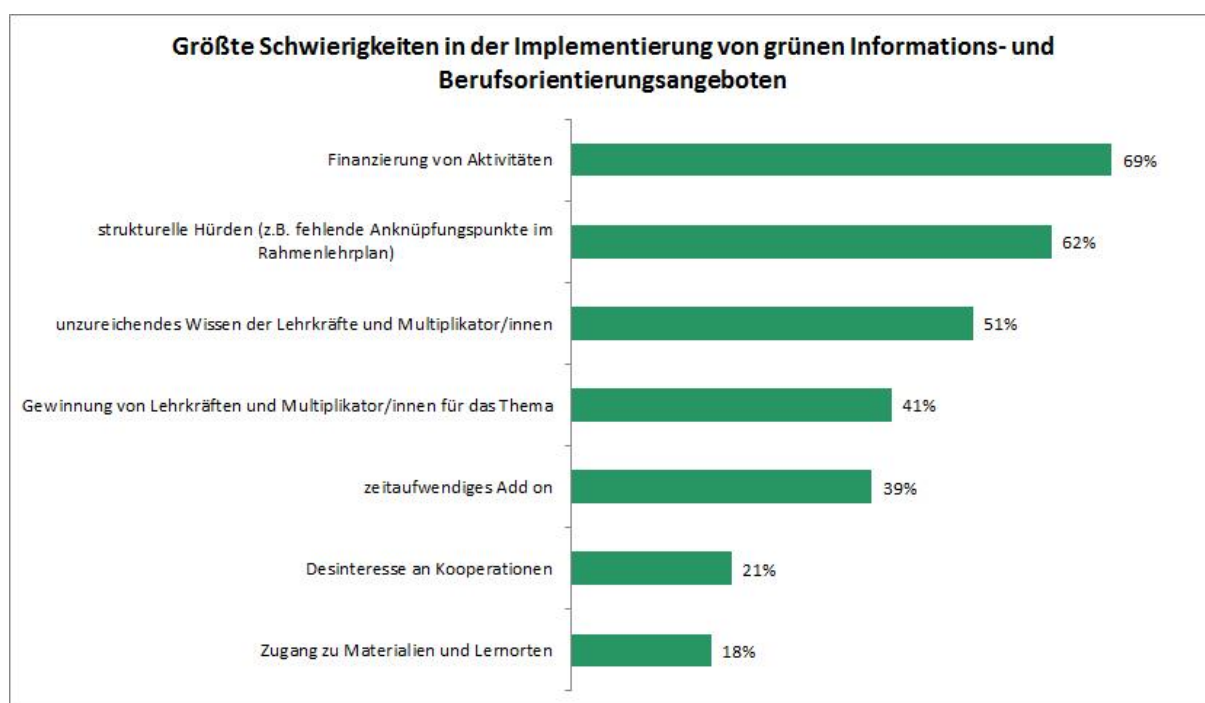


Abb. 5: Wo sehen Sie die größten Schwierigkeiten in der (außer-)schulischen Implementierung von grünen Informations- und Berufsorientierungsangeboten?

Aus der Benennung von Schwierigkeiten in der praktischen Implementierung folgt nicht zwangsläufig die Anmeldung von Unterstützungsbedarfen rund um das Thema einer grünen Arbeitswelt. Dennoch ist hier eine deutliche Anlehnung zu erkennen (siehe Abb. 6), zumindest was die Finanzierung und Wissensvermittlung betrifft. 63 % der Befragten artikulieren Unterstützungsbedarf in der Finanzierung von Projekten bzw. zur Transparenz über Fördermöglichkeiten. Das ergibt sich einerseits aus der oben

dargestellten Problembenennung, andererseits aber überrascht doch, dass sich der Unterstützungsbedarf auf projektformige Finanzierungswege beschränkt. Einen Bedarf zur Finanzierung außerhalb von Projekten (z.B. durch Sponsoring oder Dauerfinanzierung) scheint es kaum zu geben. Was nun die Wissensvermittlung (z.B. zu Trends und Entwicklungen im Arbeitsfeld Green Economy) betrifft, so wird hier von fast der Hälfte der Befragten Unterstützung eingefordert. In der gleichen Größenordnung liegen Unterstützungsbedarfe im Aufbau bzw. bei der Ausgestaltung von Unternehmenskontakten, in der zielgruppenspezifischen Öffentlichkeitsarbeit und Materialverbreitung sowie im Wissenstransfer anhand von Best Practices.

Auf diese Bedarfsmeldungen kann und wird das Netzwerk Grüne Arbeitswelt im Rahmen seiner Möglichkeiten auf unterschiedliche Weise reagieren. Die Finanzierungsfrage wird Thema entsprechender Multiplikatorenschulungen sein, während die Wissens- und Kontaktvermittlung im Wesentlichen über das Webportal [www.gruene-arbeitswelt.de](http://www.gruene-arbeitswelt.de) gewährleistet wird. Der hierin implementierte Materialpool, die kartengestützte Darstellung regionaler Berufsorientierungsangebote sowie das Who is Who von Akteurinnen und Akteuren auch aus dem unternehmerischen Bereich soll eben diese Bedarfsmeldungen aufgreifen und in einem ersten Schritt zur Anlaufstelle von Unterstützungsanfragen werden.

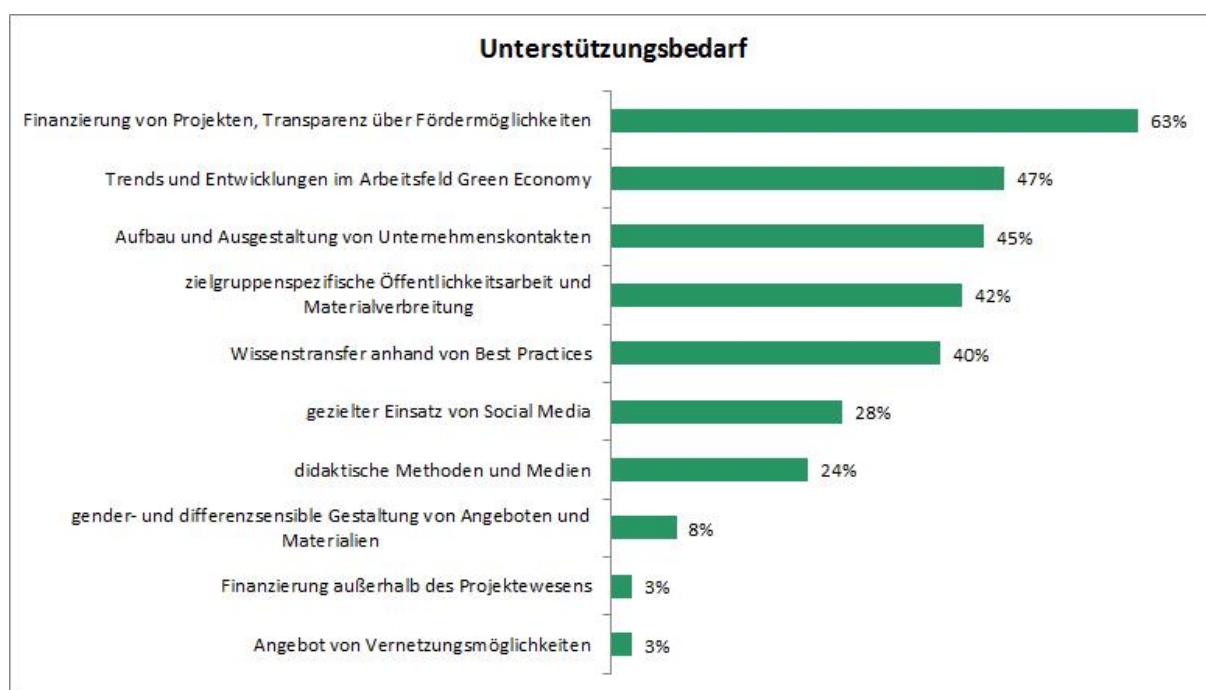


Abb. 6: Wo würden Sie sich in Bezug auf Ihre Aktivitäten zum Thema grüne Arbeitswelt Unterstützung oder fachspezifische Beratung wünschen?





## VERNETZUNG UND AUSTAUSCH

Die bisherigen Ergebnisse der Online-Befragung legen nahe, dass die Verbreitung von inhaltlichem und strategischem Knowhow rund um das Thema grüne Arbeitswelt keine Einbahnstraße ist, sondern sich diskursiv und im Netzwerk bewegen muss. Dementsprechend wichtig ist es für die Ausrichtung des Netzwerk Grüne Arbeitswelt, die Modi von Vernetzung und Austausch im Akteursfeld zu verstehen, um die Informationsströme angemessen koordinieren zu können. Diese Vermutung bestätigt sich in der direkten Frage nach den wesentlichen fachlichen Austauschformaten (siehe Abb. 7). Hier gibt es eine klare Präferenz der Befragten für einen direkten Austausch beispielsweise über Konferenzen, Fachgespräche, Workshops und informelle Formate. Die digitalen Möglichkeiten einschließlich der denkbaren Social-Media-Kanäle werden zumindest von den befragten Fachinstitutionen, Pilotvorhaben und außerschulischen Bildungsträgern eher weniger genutzt. Verständlich wird diese klare Präferenz für „reale“ Austauschformate durch die recht gute Vernetzung insbesondere der „BNE-Szene“, aber vermutlich auch durch den Mangel an einschlägigen Angeboten im digitalen Bereich: Während hinreichend Veranstaltungsformate im BNE-Kontext existieren, sind Webinare, Mailinglisten oder einschlägige Internetforen (im Sinne eines Fachaustauschs) kaum nachweisbar. Das bestätigt den Ansatz des Netzwerk Grüne Arbeitswelt, Veranstaltungen nur dann anzubieten, wenn diese sehr stark auf grüne Arbeitsmarktfragen fokussiert sind und Berufsorientierung und BNE konsequent zusammenführen sowie diese realen Austauschformate gezielt durch digitale Angebote wie Webinare und den Blogbereich des Webportals zu ergänzen.

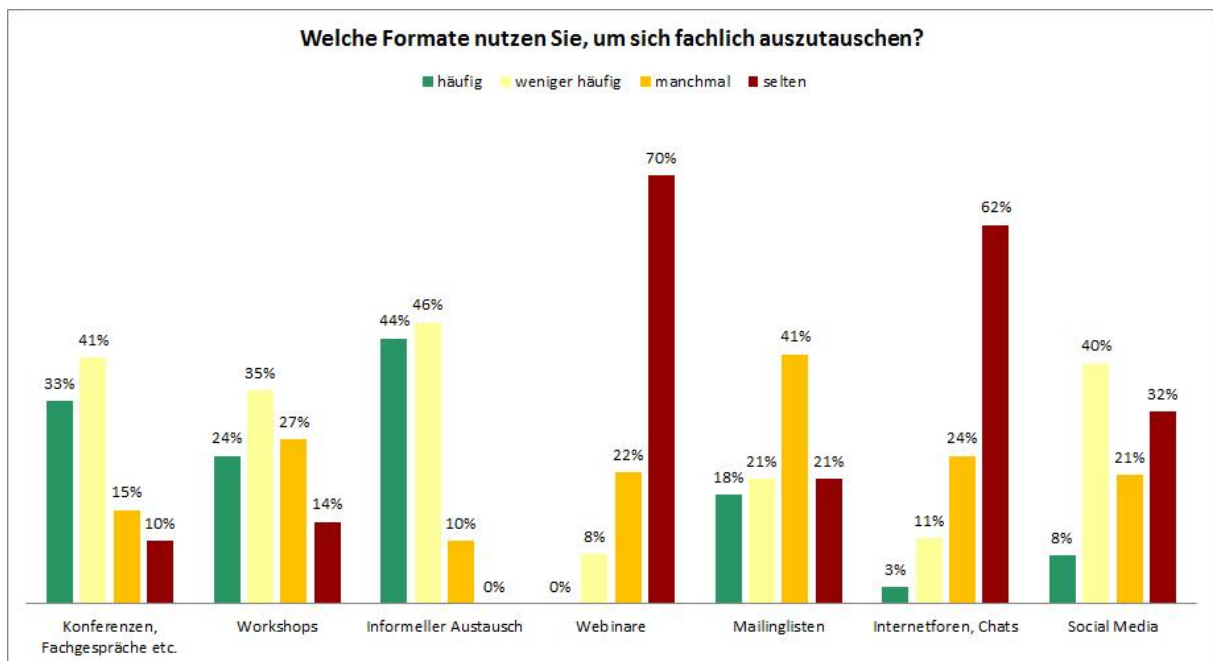


Abb. 7: Welche Formate nutzen Sie, um sich fachlich auszutauschen?

Der genauere Blick auf die Nutzung von Social-Media-Kanälen (siehe Abb. 8) zeigt, dass die Zielgruppe der Fachinstitutionen, Pilotvorhaben und außerschulischen Bildungsträger ein durchaus von anderen Zielgruppen des Netzwerk Grüne Arbeitswelt unterschiedenes Nutzungsverhalten hat. Zwar dominieren auch hier Facebook, YouTube und Twitter, die – insbesondere unter Jugendlichen – häufig genutzten Dienste von WhatsApp oder Instagram spielen aber nur eine nachgeordnete Rolle. Hieraus folgt, dass das Netzwerk Grüne Arbeitswelt gerade auch angesichts begrenzter Ressourcen die Social-Media-Kanäle sehr zielgruppenspezifisch anspielen muss.

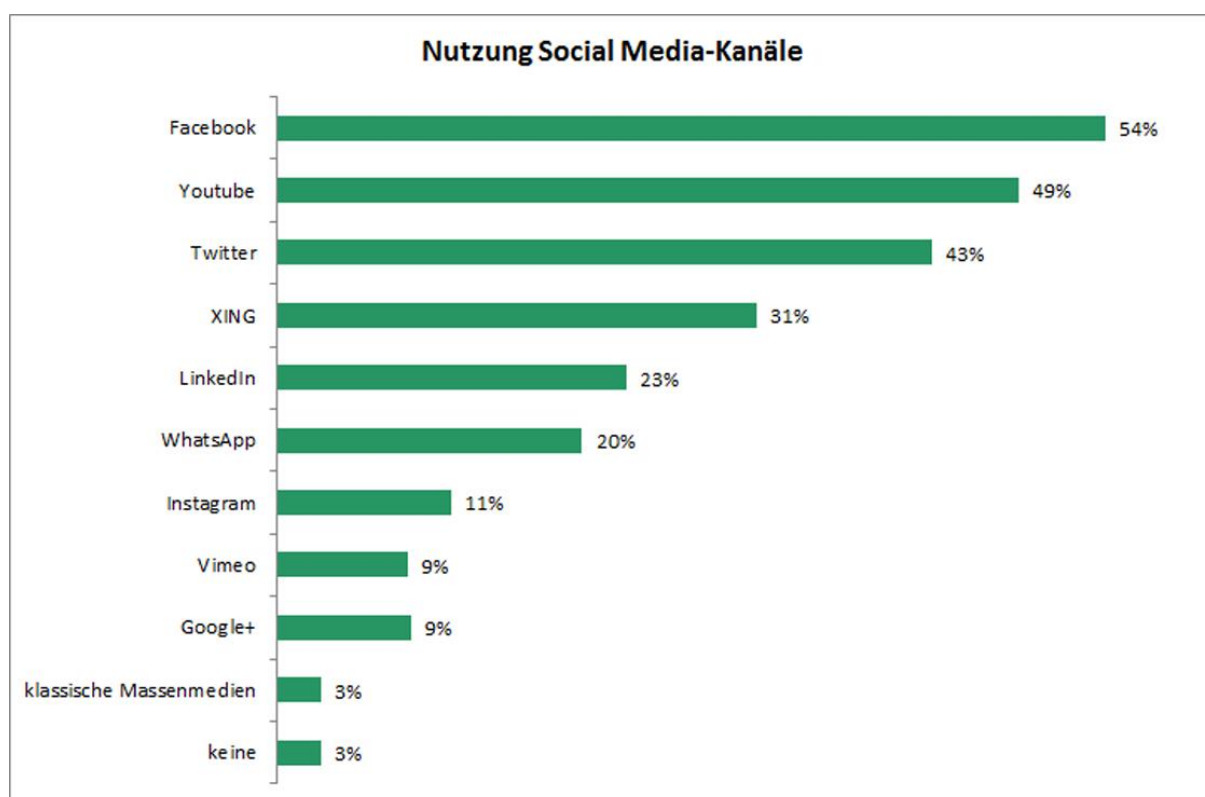


Abb. 8: Welche Social Media-Kanäle nutzen Sie, um sich fachlich zu informieren und auszutauschen?

Nun gibt es fraglos unterschiedliche Motivationen für Fachinstitutionen, Pilotvorhaben und außerschulische Bildungsträger, aktiver oder passiver Teil eines Vernetzungsangebots zu sein. Um dieser Motivation jeweils adäquat im Netzwerk Grüne Arbeitswelt begegnen zu können, stellte die Online-Umfrage auch darauf ab. Die Ergebnisse (siehe Abb. 9) zeigen sehr deutlich die Heterogenität der Motivationslagen, wobei natürlich Mehrfachnennungen möglich waren. Insgesamt dominiert der Wunsch, Anregungen für die eigene Arbeit mitnehmen zu können, neue Projektideen zu generieren, das eigene Wissen zu erweitern und/oder im Rahmen einer Vernetzung auch wirklich verbindliche Absprachen zu treffen. Kaum weniger wichtiger ist die Hoffnung, für ein bestimmtes Thema Öffentlichkeit zu erzeugen, gesellschaftlich etwas zu bewegen, ein kritisches Feedback zu den eigenen Aktivitäten zu bekommen bzw.

neue Kooperationspartner/in zu gewinnen. Interessanterweise scheinen diese Aspekte einer fachspezifischen Vernetzung deutlich wichtiger als das Interesse an der unmittelbaren Verbreitung eigener Materialien und Angebote oder an einer aktiven Weitergabe der eigenen Erfahrungen. Jedenfalls kann und muss das Netzwerk Grüne Arbeitswelt aus diesen Hinweisen lernen, die geplanten Vernetzungsangebote nicht eindimensional aufzustellen, sondern den unterschiedlichen Interessenslagen der Mitglieder weiten Raum zu geben. Denn als ein erfolgreiches Netzwerk kann und wird das Netzwerk Grüne Arbeitswelt nur dann wahrgenommen werden, wenn alle Beteiligten nutzwertige Impulse für ihre jeweiligen Arbeitszusammenhänge hieraus gewinnen können.

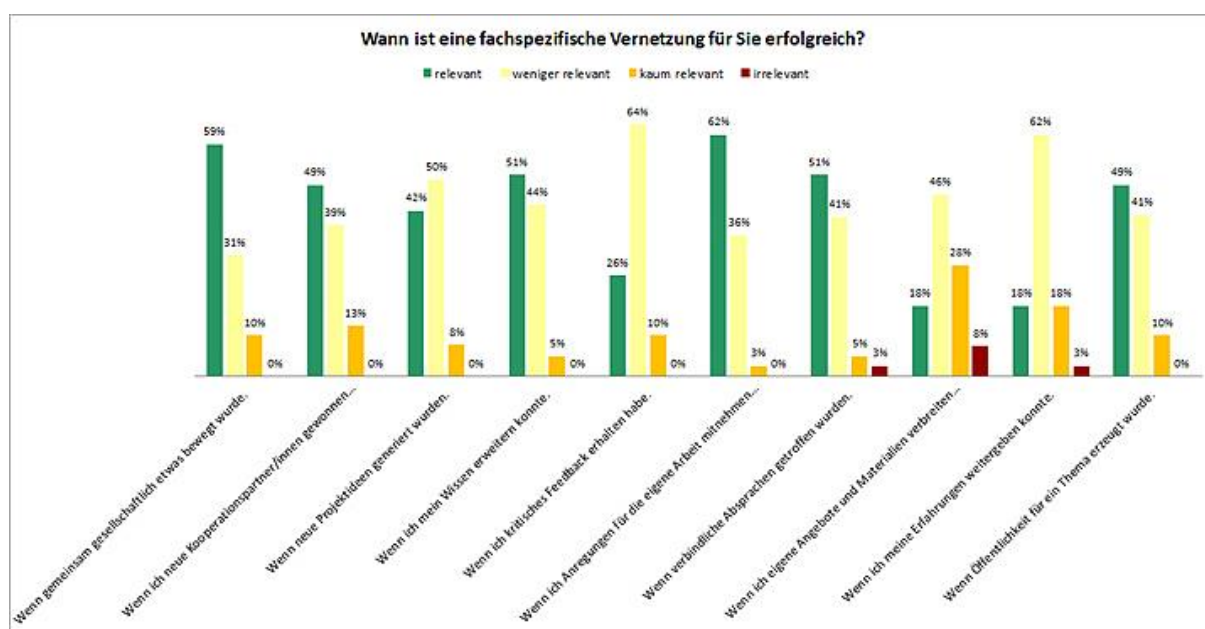


Abb. 9: Wann ist eine fachspezifische Vernetzung für Sie erfolgreich?

### RAHMENBEDINGUNGEN EINES NETZWERKS IM BEREICH GRÜNE ARBEITSWELT

Die Tatsache, dass insbesondere im Themenfeld einer Berufsorientierung für den Klima- und Umweltschutz bislang kein tragfähiges Netzwerk vorhanden ist, verweist auf Handlungszwänge, die einer – durch die bisherigen Ergebnisse der Online-Befragung ja durchaus wünschenswerten – Vernetzung im Wege stehen. Die Rückmeldungen zu einer diesbezüglichen Frage (siehe Abb. 10) legen nahe, dass es sich hierbei um Handlungszwänge handelt, die wesentlich in den Arbeitsbedingungen der befragten Einrichtungen selbst liegen und als solche nur sehr schwer von einem künftigen Netzwerk aufgelöst werden können. Zu allererst verweisen die Befragten auf knappe zeitliche Ressourcen (86 %), auf die zeitliche Beschränkung von Projektaktivitäten (61 %) bzw. auf knappe finanzielle Ressourcen. Nur die wenigsten Fachinstitutionen, Pilotvorhaben und außerschulischen Bildungsträger scheinen also materiell so gut ausgestattet, dass regelmäßig Raum für Vernetzung bleibt – im Gegenteil läuft die inhaltlich so

wichtige Vernetzung Gefahr, als vernachlässigbares Add-on wahrgenommen zu werden. Mögliche weitere Handlungsbeschränkungen wie die Furcht vor Konkurrenzen oder grundsätzlich mangelndes Interesse an Vernetzungsaktivitäten sind eindeutig nicht die Auslöser einer mangelhaften Vernetzung, ebenso wenig wie personelle Engpässe oder institutionsinterne Einschränkungen. Insgesamt ist damit ein Bild gezeichnet, das sich zwischen einer grundsätzlichen Offenheit gegenüber Vernetzungsaktivitäten bei gleichzeitigen Strukturzwängen bewegt. Es sind dies sehr wichtige Hinweise, auch wenn ein Netzwerk Grüne Arbeitswelt diese Strukturschwierigkeiten nur in kleinen Teilen – beispielsweise durch die Übernahme von Reisekostenzuschüssen oder einem expliziten Nutzwert von Vernetzungsangeboten – auflösen kann.

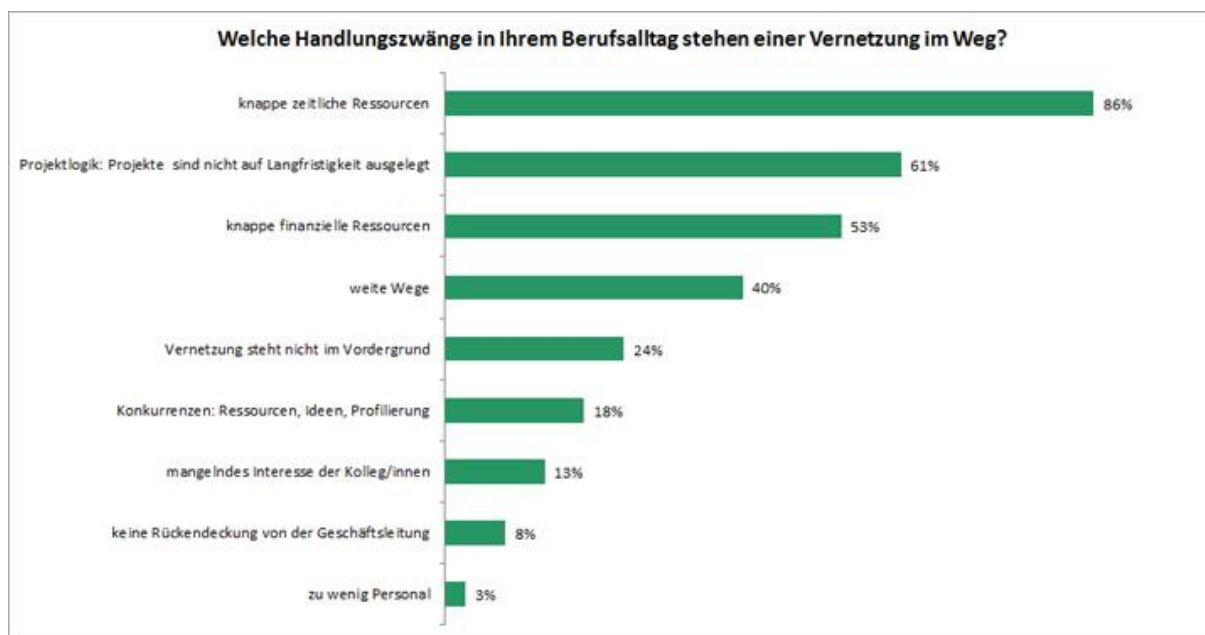


Abb. 10: Welche Handlungszwänge in Ihrem Berufsalltag stehen einer Vernetzung im Weg?

Abschließend wurden die Befragten um ihre Einschätzung gebeten, auf welche Aspekte das Netzwerk Grüne Arbeitswelt in besonderer Weise abstellen sollte (siehe Abb. 11). Besonders hohe Zustimmungswerte liegen bei den Punkten Partizipationsmöglichkeiten aller Akteur/innen bzw. aktive Beteiligung Jugendlicher und Glaubwürdigkeit sowie öffentliche Akteursdatenbank und Gleichgewicht überregionaler Aktivitäten und lokaler Maßnahmen. Weniger wichtige Elemente scheinen den Befragten die Abgrenzung zu anderen Themen aus Bildung und Berufsorientierung und die besondere Betonung digitaler Austauschmöglichkeiten zu sein. Dieses Ergebnis wird gestützt durch die Freitextantworten, die an dieser Stelle möglich waren. Hier ergingen Hinweise auf den Anspruch besonderer Glaubwürdigkeit und die Unterbindung von Greenwashing, auf möglichst umfangreiche Beteiligungsmöglichkeiten sowie die Anregung, das Netzwerk Grüne Arbeitswelt zu gegebener Zeit auch für den Austausch mit nicht-deutschen Fachakteur/innen zu öffnen. Insgesamt bestätigt sich damit die strategische Ausrichtung des

Netzwerk Grüne Arbeitswelt in seinem sehr weitreichenden Beteiligungsanspruch, in der Mischung digitaler und realer Vernetzungsangebote, im Versuch Transparenz im Akteursfeld zu schaffen sowie auf Grundlage eines klaren Begriffsverständnisses die Aktivitäten mit anderen Bildungsthemen zu verzahnen sowie großen Wert auf Glaubwürdigkeit zu legen.

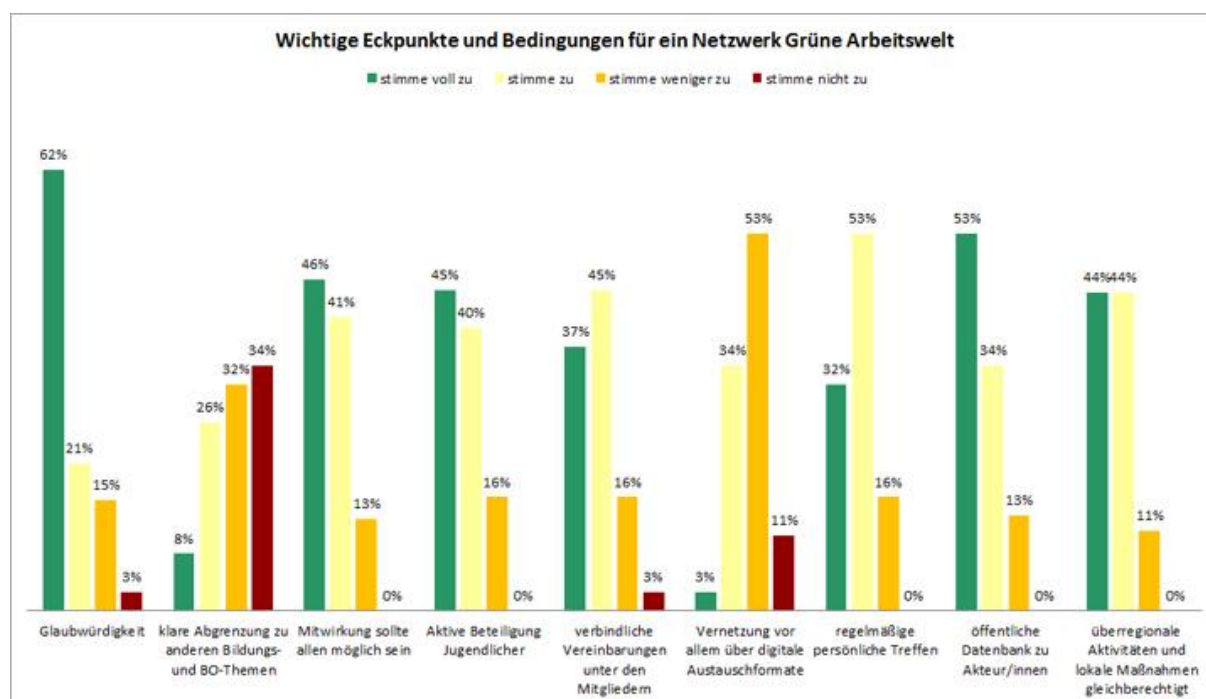


Abb. 11: Was wären wichtige Eckpunkte und Bedingungen für ein Netzwerk Grüne Arbeitswelt?

## AUSBLICK UND KONSEQUENZEN FÜR DAS NETZWERK GRÜNE ARBEITSWELT

Wenngleich auf nicht-repräsentativer Datenbasis kann die Befragung der Fachinstitutionen, Pilotvorhaben und außerschulischen Bildungsträgern vornehmlich aus dem BNE- bzw. Berufsorientierungsbereich gerade auch in der parallelen Lesung zu den weiteren Umfragen des Netzwerk Grüne Arbeitswelt im schulischen und unternehmerischen Kontext wichtige Hinweise für die strategische Ausrichtung des Netzwerks geben. Das Thema einer Berufsorientierung für den Klima- und Umweltschutz ist recht stark in der Befragtengruppe verankert, gleichzeitig zeigen sich aber auch einzelne qualitative Lücken in den bislang vorhandenen Aktivitäten und Materialien. Außerdem weisen die Ergebnisse auf kritische Rahmenbedingungen für die Verbreitung von Wissen und Kompetenzen in diesem Bereich hin, und das sowohl auf institutioneller wie auch auf struktureller und kommunikativer Ebene. Hieraus folgen recht klar benennbare Unterstützungsbedarfe potenzieller Netzwerkmitglieder ebenso wie Hinweise auf sinnvolle Austauschformate und Faktoren einer erfolgreichen Vernetzung. Während ein großer Teil der äußeren Handlungszwänge auf der strukturellen Ebene einer politischen Adressierung bedarf, bestätigt



# NETZWERK GRÜNE ARBEITSWELT

die Online-Befragung doch insgesamt die strategische Ausrichtung des Netzwerkaufbaus. Ergänzende Hinweise zu Einzelaspekten dieses Netzwerkaufbaus sollen und werden formativ auf die weiteren Arbeiten einwirken.



Ein Projekt von:



WILA  
Wissenschaftsladen Bonn



UnternehmensGrün  
Bundeverband der grünen Wirtschaft

zeitbild  
stiftung

Förderer:

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Umwelt, Naturschutz  
und nukleare Sicherheit

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

