

# Green Guidance

Grüne Bildungs- und Berufsentscheidungen im Fokus

euroguidance **österreich**

Euroguidance  
Fachtagung 2021  
Wien · 11. November 2021





IMPRESSUM | **Medieninhaber & Herausgeber:** OeAD-GmbH |  
Ebendorferstraße 7 | 1010 Wien | Sitz: Wien | FN 320219 k | ATU64808925 |  
**Geschäftsführer:** Jakob Calice, PhD | **Redaktion:** Euroguidance Österreich |  
**Lektorat:** Susanne Krischanitz T +43 1 53408-0, info@euroguidance.at |  
**Gestaltung:** Dechant Grafische Arbeiten Wien | **Illustrationen:** Alexandra  
Reidinger | **Wien, September 2022**

Finanziert von der Europäischen Union. Die darin vertretenen Standpunkte  
und Ansichten sind die der Verfasser/innen und entsprechen nicht unbedingt  
denen der Europäischen Kommission oder der EACEA. Weder die Europäische  
Kommission noch die Vergabebehörde kann für die Inhalte haftbar gemacht  
werden.

# Green Guidance

Grüne Bildungs- und Berufsentscheidungen im Fokus

euroguidance österreich

Euroguidance

Fachtagung 2021

Wien · 11. November 2021





# INHALT

- 6 Vorwort**  
Euroguidance Team  
1
- 8 Utopie im neuen Gewand:**  
Green Guidance  
Peter Plant  
2
- 16 Green Jobs & Green Guidance**  
im internationalen Kontext  
Wolfgang Bliem  
3
- 20 Zukunftsberufe – Green Jobs und**  
ihr Beitrag zur Erreichung der Klimaziele  
Margit Helene Meister  
4
- 22 Die Bildungsberatung Niederösterreich**  
**setzt erste Schritte** in Richtung  
„Green Guidance“  
Rosemarie Pichler  
5
- 24 Exploring the role of Lifelong Guidance**  
**in Sustainable Development –**  
an example from Ireland  
Jennifer McKenzie  
6
- 30 Career Readiness** und  
„grüne“ Berufsentscheidungen  
Anthony Mann  
7
- 36 Euroguidance: Aktuelle Entwicklungen**  
Carin Dániel Ramírez-Schiller  
8
- 38 Green Guidance – „Grüne“ Berufsberatung**  
Helena Košťálová  
9
- 42 Green Guidance: Integration einer**  
ökologischen Vision in die Berufsberatung  
Sabrina Tacchini  
10
- 46 Bildung für Nachhaltigkeit:**  
Eine grüne nordische Region –  
Vision 2030  
Dóra Stefánsdóttir  
Margrét Kristjana Sverrisdóttir  
11
- 50 GREENOVET – Europäische VET-**  
Exzellenzplattform für grüne Innovation  
Frederick Elliott Gaved

# VORWORT

„Welche Auswirkungen hat meine Berufswahl auf die Nachhaltigkeit?“, mit diesen Worten eröffnete **Peter Plant** seine Keynote bei der Euroguidance-Konferenz in Österreich. „Green Guidance – Grüne Bildungs- und Berufsentscheidungen“ standen im Fokus der Fachkonferenz 2021.

**Green Guidance gibt der Berufswahl eine erweiterte Perspektive:** Die existentiellen Bedrohungen des Klimawandels beeinflussen auch die Bildungs- und Berufswahl von immer mehr Menschen. „Green Guidance rückt berufliche Entscheidungen in den Mittelpunkt, mit einem höheren Maß an persönlichem Engagement, gesellschaftlicher Einbindung und Sinnhaftigkeit. In Bezug auf Globalisierung und die Frage der sozialen Gerechtigkeit rückt sie die Beratung in eine zentrale Position: Umweltfragen und Nachhaltigkeitsbelange kennen keine Grenzen“, diagnostiziert **Peter Plant** in seiner Key Note einen Paradigmenwechsel in der Bildungs- und Berufsberatung.

Es war ein Zufall, aber dennoch sehr passend, dass die österreichische Euroguidance-Konferenz 2021 zeitgleich mit der entscheidenden Schlussphase des Glasgow-Klimagipfels stattfand. Green Guidance gibt Impulse für die Gestaltung einer grüneren und ökologischeren Zukunft. Zugleich stand die Veranstaltung im Einklang mit den Zielen des neuen Programms Erasmus+ 2021-2027, dem European Green Deal und der European Skills Agenda, wie **Carin Dániel Ramírez-Schiller**, OeAD, in ihrer Eröffnungsrede darlegte.

## **Auf dem Weg zu einer grüneren Berufsberatung in Europa**

Das Thema „Green Guidance“, das von Peter Plant vor 25 Jahren zum ersten Mal aufgegriffen wurde, hat in den letzten Jahren Eingang in den Diskurs und die Praxis der Berufsberatung gefunden, wobei Irland in dieser Hinsicht den meisten europäischen Staaten einen Schritt voraus ist. **Jennifer McKenzie**, Direktorin des NCGE, Irland, skizzierte in ihrem Fachvortrag, wie das irische nationale Lifelong Guidance Forum die Idee der lebensbegleitenden Beratung bei der Förderung von nachhaltiger Entwicklung und sozialem Wandel umsetzt.

Drei Vertreter/innen aus Österreich, **Wolfgang Bliem**, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, **Margit Helene Meister**, Abteilung Umwelt- und Energiewirtschaft des Landes Niederösterreich und **Rosemarie Pichler**, Bildungsberatung Niederösterreich, präsentierten anschließend gemeinsam die regionale Initiative „Green Jobs for you“. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei auf die Entwicklung von „Green Guidance“ speziell für Menschen in Umorientierungsphasen gelegt.

Einblicke in das Thema „Grüne Jobs“ sowie das Interesse und den Zugang junger Menschen zu diesen, gab **Anthony Mann** von der OECD: „In allen Ländern haben junge Menschen, denen der Klimawandel sehr am Herzen liegt, oft das Gefühl, dass sie nichts bewirken können“, erklärte Anthony Mann. In seinem Vortrag erläutert er, was Studien in Bezug auf Green Guidance als besonders wirksam für die Berufsberatung empfehlen.



130 Teilnehmer/innen folgten der Konferenz, die aufgrund der Corona-Pandemie online stattfand. Nach den Impulsvorträgen hatten die Teilnehmenden Gelegenheit, sich in Workshops mit Expertinnen und Experten aus Österreich, der Tschechischen Republik, Island, Irland und der Schweiz zu vernetzen und auszutauschen.

Der OeAD als Euroguidance Zentrum Österreich bedankt sich bei allen Referentinnen und Referenten sowie Teilnehmenden aus mehr als 24 Ländern, die zum Gelingen der Konferenz beigetragen haben.

Ein ganz besonderes Dankeschön möchte der OeAD **Dr. Gerhard Krötzl** aussprechen, der als Leiter der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung im BMBWF und in seiner Funktion als Koordinator des nationalen Lifelong Guidance Forums (LLG) mehr als 20 Jahre lang Euroguidance Österreich begleitet und fachlich äußerst wertvoll unterstützt hat. Wir danken ihm für all seine Leistungen.

Wir freuen uns, wenn Ihnen der vorliegende Tagungsband nicht nur als umfassende Nachlese zur Euroguidance Fachtagung 2021 dient, sondern auch Anregungen liefert, Ihre zukünftige Beratungstätigkeit "grüner" zu gestalten.

Das Team von Euroguidance Österreich wünscht Ihnen eine spannende Lektüre!

[Carin Dániel Ramírez-Schiller](#)  
[Eva Baloch-Kaloianov](#)  
[Susanne Krischanitz](#)  
[Arabella Seits](#)

# Utopie im neuen Gewand: Green Guidance

Unsere Gesellschaften brauchen neue Visionen für eine gerechte und nachhaltige Zukunft für alle. „Grüne“ Berufsberatung leistet dazu einen Beitrag.

## Einführung

Utopische Visionen spielen eine wichtige Rolle in der Bildungs- und Berufsberatung und in der Laufbahnentwicklung. Sie werden zwar nie ganz Wirklichkeit, geben aber eine Richtung vor, eine Vision, oft formuliert von einer kleinen, engagierten Gruppe. Ein bekannter Utopist im Bereich der beruflichen Entwicklung war Frank Parsons, aber es gibt noch viele andere visionäre Menschen, die spezielle Beiträge geleistet haben. Sie werden im Folgenden vorgestellt.

Das Gegenstück zur Utopie ist die Dystopie. Der schmale Grat zwischen beiden war Thema vieler Bücher und Filme: *1984* von George Orwell, *Schöne neue Welt* von Aldous Huxley, *Der Report der Magd* von Margaret Atwoods oder *Die Truman Show*, um nur einige Beispiele aus der jüngeren Zeit zu nennen. Eingehendere Betrachtungen würden den Rahmen dieses Beitrags sprengen, zumal es nicht nur in der Fiktion, sondern auch in der Realität viele Dystopien gibt.

Ein früher positiver Beitrag stammt von Thomas More (1516), der in seinem berühmten Buch *Utopia* empfahl, alle Menschen sollten Ackerbau und mindestens eines der folgenden wichtigen Handwerke erlernen: Weberei, Schreinerei, Metallbearbeitung und das Maurerhandwerk. Die Realität nach seiner Vision: Arbeitslosigkeit gehört der Vergangenheit an, da alle Arbeitsfähigen arbeiten müssen. Die Arbeitszeit beträgt sechs Stunden pro Tag; viele arbeiten auch gerne länger. Und lebenslanges Lernen ist von zentraler Bedeutung, denn alle werden ermutigt, sich in ihrer Freizeit weiterzubilden. Das war Mores Vision von beruflicher Entwicklung, die er gemäß seines Augenmerk auf sozialer Gerechtigkeit formuliert hatte. Ein halbes Jahrtausend später forderte *Utopien für Realisten* von Rutger Bregman (2017) eine neue Betrachtungsweise von Arbeit und Löhnen und brachte das Konzept eines Grundeinkommens für Bürger (wieder) ins Spiel. Ähnliche Gedanken formulierte Guy Standing (2011) mit Blick auf das Prekariat. In meinem Heimatland Dänemark wurden ähnliche Visionen einer gerechten und ausgewogenen Gesellschaft mit einem Grundeinkommen von Meyer, Helweg & Sørensen (1981) in ihrem Buch *Revolt from the Center* formuliert, das eine Revolution aus der Mitte heraus proklamierte. Im Hinblick auf die berufliche Entwicklung schlossen sie in ihrer Analyse, dass menschenwürdige Arbeit, Bildung und Ausbildung von einem Grundeinkommen enorm profitieren würden.



*Career Guidance is asking the simple question:  
"What is the impact of your career choice in terms of sustainability?"*

Key note presentation © Peter Plant

### Parsons et al.

Solche visionär Denkenden befassen sich oft indirekt mit der Laufbahnentwicklung oder wie Frank Parsons (1909) auch direkt. Seine Visionen gingen weit über die eigentliche Berufsberatung hinaus. Ausgehend von „Christentum und Nächstenliebe“ entwickelte er seine gesellschaftliche Vision des *Mutualismus* (Parsons, 1894) und mit ihr ein Konzept für eine ausgewogene, gerechte und friedliche Gesellschaft. Im Bereich der beruflichen Entwicklung machte er sich vor allem mit seinem Drei-Stufen-Zuordnungsmodell des Berufsberatungsprozesses einen Namen. Seine Methode stand im Zeichen des wachsenden Interesses seiner Zeit an wissenschaftlichen Ansätzen der Psychologie und Psychometrie. Parsons gilt als „Vater“ der Berufsberatung, aber vor ihm hatten sich bereits andere reformorientierte Wissenschaftstreibende mit dieser Frage beschäftigt. Auf sie kommen wir weiter unten zurück. Zurück nach Boston: Hier wurde in einer Zeit massiver Einwanderungsbewegungen im Jahr 1901 das Civic Service House eröffnet. Das North End von Boston, bis dahin dicht bevölkert von Geflohenen aus Irland, die von der Hungersnot Mitte des Jahrhunderts aus ihrer Heimat vertrieben worden waren, wurde in den 1870er Jahren zum Zufluchtsort für Auswanderungswillige aus Osteuropa und in den 1880er Jahren auch aus Italien:

Die Neuankömmlinge machten mehr als 75 Prozent der Gesamtbevölkerung von Boston aus. Wie Zytowski (2001) feststellte, hausten sie in schmutzigen Mietkasernen – oft ganze Familien in einem einzigen Zimmer. Sanitäre Einrichtungen fehlten. Sie arbeiteten zehn bis zwölf Stunden am Tag, sechs Tage die Woche, in ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen und führten gefährlichen Bautätigkeiten aus. Parsons und andere Angehörige der progressiven Bewegung sahen in diesen Missständen nicht nur eine Verschwendung von Ressourcen, sondern auch eine gesellschaftliche Misere. Vor diesem Hintergrund wurde ein Arbeiterinstitut in Form eines Weiterbildungszentrums gegründet: das „Breadwinner’s Institute“, das 1908 in „Vocational Bureau of the Civic Service House“ umbenannt wurde. Diese privat finanzierte Einrichtung hatte zum Ziel, „jungen Menschen bei der Wahl eines Berufs zu helfen, sich auf ihn vorzubereiten, eine Stelle in dem gewählten Bereich zu finden und tatkräftig eine erfolgreiche Karriere aufzubauen“. Parsons, der weniger als ein Jahr im Bureau tätig war, schrieb das Buch *Choosing a Vocation* (Parsons, 1909), das nach seinem Tod veröffentlicht wurde. Mehrere Wissenschaftler befassten sich mit Parsons’ Leben und seinem Einfluss auf die Berufsberatung, darunter Mann (1950), Davis (1969), Gummere (1988), Jones (1994), Zytowski (2001) und Pope & Sveinsdottir (2005), von denen einige Parsons als „Propheten“ oder gar als „Kreuzritter“ bezeichneten.

### „Vocophers“

Parsons war jedoch nicht der Erste, der die Konzepte der Berufsorientierung und der Berufsberatung ins Spiel brachte. Einer seiner Vorgänger war Lysander Richards, der das Buch *Vocophy: The New Profession* (Richards, 1881) veröffentlichte: In der Berufsberatung tätige Personen fasste er unter der Berufsbezeichnung Vocophers zusammen. In diesem Sinne entwarf Parsons neben der Planung des Bureaus ein Ausbildungsprogramm für Beratende der Bostoner YMCA. Sein Ziel war es, „junge Männer zu Berufsberatern und Leitern von Berufsberatungsbüros in Verbindung mit YMCA-Standorten, Schulen, Colleges und Universitäten sowie öffentlichen Einrichtungen, Vereinen und Unternehmen auszubilden.“ Parsons starb, bevor er diese Pläne in die Tat umsetzen konnte. Er hatte jedoch erreicht, dass im Jahr 1909 die Lehrenden aller 117 Bostoner Grund- und Berufsschulen in Berufsberatung ausgebildet wurden. Zu den Unterrichtsfächern gehörten Beratungsgrundlagen und -methoden sowie Berufsinformation. Mehrere lokale fortschrittliche Gruppen entwickelten Pläne für Vermittlungsdienste, von denen sie hofften, dass sie die Jugendkriminalität verringern würden. Kurzum, Parsons war laut Zytowski (2001) Teil einer breiten progressiven Bewegung. Wie Herschenson (2006) feststellte, spielten viele weitere Personen wichtige Rollen bei der Verwirklichung der Vision einer besseren Berufsberatung: Pauline Agassiz Shaw (finanzielle Unterstützung), Meyer Bloomfield (Bereitstellung des Standorts und spätere Leitung des Vocation Bureau) und Ralph Albertson (Bearbeitung von Parsons' Manuskript für die posthume Veröffentlichung). Darüber hinaus hatten Forschende bereits Generationen vor der US-amerikanischen Fortschrittsbewegung gesellschaftliche Utopien formuliert, die Elemente der beruflichen Entwicklung beinhalteten, z. B. Robert Owen (1771–1858, Wales/Schottland) und Charles Fourier (1772–1837, Frankreich).

Sie wurden von ihren Gegnern, zu denen übrigens auch Karl Marx gehörte, eher abschätzig als utopische Sozialisten bezeichnet. Auch viele andere führende Persönlichkeiten aus dem spirituellen und sozialen Bereich wären zu erwähnen. Im Folgenden wollen wir uns jedoch insbesondere in Bezug auf die berufliche Entwicklung auf einige der Visionen von Owen und Fourier beschränken.

### Robert Owen

Robert Owen, Fabrikant und Gesellschaftsreformer, gilt als einer der einflussreichsten Verfechter des utopischen Sozialismus des frühen 19. Jahrhunderts. Eines seiner Hauptanliegen war die Ausbildung der Arbeitenden als integraler Bestandteil der sozialen und industriellen Wohlfahrtsprogramme in New Lanark Mills im schottischen Lanarkshire. Dabei handelte es sich um eines von mehreren derartigen Demonstrationsprojekten, die alle Elemente der beruflichen Entwicklung beinhalteten. Owens Vision bestand also darin, durch Bildung, Wissenschaft, Technologie, Gemeinschaftsleben und menschenwürdige Arbeit eine „neue moralische Welt“ des Glücks, der Aufklärung und des Wohlstands zu schaffen. Seine Vision war, dass seine utopische Gemeinschaft auf der Grundlage seiner Ideale der Sozialreform eine „überlegene soziale, intellektuelle und physische Umgebung“ schaffen würde (Owen, 1813). Owen unterstützte auch andere experimentelle utopische Gemeinschaften wie New Harmony in Indiana in den USA. Robert Owens Sohn Robert Dale Owen (1801-1877) leitete zusammen mit Geschwistern seines Vaters den täglichen Betrieb dieser Siedlung. Er veröffentlichte viel zu diesen Themen und war zusammen mit Frances Wright (1795-1852), einer der wenigen Aktivistinnen auf diesem Gebiet, Mitherausgeber der *New Harmony Gazette*. Emanzipation und soziale Gerechtigkeit waren zentrale Elemente dieser Bestrebungen: Berufliche Entwicklung, Aufklärung, menschenwürdige Arbeitsplätze und gesunde Lebensbedingungen wurden als komplementäre Aspekte der Emanzipation und der sozialen Gerechtigkeit sowohl für Männer als auch für Frauen betrachtet.

Die utopische Gemeinschaft von New Harmony löste sich zwar 1827 auf, aber in der zweiten Hälfte der 1820er Jahre entstand in den Vereinigten Staaten eine Reihe von owenitischen Gemeinschaften: Zwischen 1825 und 1830 wurden dort mehr als ein Dutzend solcher Kolonien gegründet, die sich an den Ideen von Robert Owen orientierten. Dieser Bewegung folgten ähnliche, von Charles Fourier inspirierte Initiativen.

### Charles Fourier

Für Fourier war seine Arbeit seine Leidenschaft (Fourier, 1848). In den Anfängen der Industrialisierung waren seine Ideen radikal, vor allem was die Arbeiterschaft anbelangte. In seiner idealen Welt war Arbeit eine Berufung und basierte somit auf den Interessen und Wünschen der Einzelperson. Seine Theorie sah Anreize vor: So sollten für unangenehme Arbeiten höhere Löhne gezahlt werden, aber insgesamt sollten gegenseitige Rücksichtnahme und Zusammenarbeit die Säulen des gesellschaftlichen Erfolgs sein. Fourier war besessen von Zahlen: Seiner Meinung nach gab es zwölf gemeinsame Leidenschaften, aus denen 810 Charaktertypen resultierten. Seine ideale Gemeinschaft, Phalanx genannt, bestand also aus einer Gruppe von 1620 Personen, die sich in ihren Talenten und Leidenschaften ergänzten. Er entwarf sogar *Phalanstères*, d.h. Wohngenossenschaften, die einen konkreten Rahmen für eine gerechte Verteilung von Produkten nach Bedarf, die Zuweisung von Aufgaben nach individuellen Fähigkeiten und Neigungen, den stetigen Wechsel von Funktionen und Aufgaben und kurze Arbeitszeiten bilden sollten. Er war der Meinung, lange Arbeitszeiten würden zulasten der Leidenschaft gehen, eine Erfahrung, die wir wohl alle gemacht haben. Die berufliche Entwicklung wurde in das Wechselspiel der Aufgaben eingebaut, die von Leidenschaft getrieben wurden und somit ein zentraler Faktor für die Emanzipation und die soziale Gerechtigkeit sowohl für Männer als auch für Frauen waren. Fourier wird übrigens die Prägung des Begriffs Feminismus zugeschrieben.

Interessanterweise inspirierten die sozialen Ansichten von Fourier, wie auch die von Owen, eine ganze Bewegung von Interessensgemeinschaften, „Intentional Communities“ genannt, auch hier vor allem in allen Teilen der USA. Eine von ihnen, in Ohio, trug den Namen Utopia. Die heutigen „Intentional Communities“, von denen es weltweit Tausende gibt, können als eine Weiterentwicklung von Fouriers Grundidee angesehen werden. Einige seiner Visionen setzten sich auf breiter Ebene durch, andere hingegen scheiterten, wie zum Beispiel seine Vorstellung, es werde eines Tages sechs Millionen Phalanstères geben, die von einem Welt-Omniarchen oder einem Weltkongress der Phalangen locker regiert werden würden (Beecher, 1986).

### Niedergang und Aufstieg

Sind all diese Visionen gescheitert, wie es Utopien oft tun? In gewisser Weise lautet die kurze Antwort ja: Die Anhänger Owens und die meisten Ideen Fouriers verschwanden nach wenigen Jahren. Auch Parsons' Vision des Mutualismus wurde nie verwirklicht. Doch bevor wir sie als belanglose Schatten der Vergangenheit abtun, sollten wir uns einige dieser Visionen noch einmal vor Augen führen: Emanzipation, menschenwürdige Arbeit, abwechslungsreiche Aufgaben, gesunde Lebensbedingungen, Bildung für alle, kostenlose Gesundheitsdienste, Gleichstellung der Geschlechter, soziale Gerechtigkeit. Diese Themen haben Eingang in die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Ziele von Gewerkschaften, die Wohlfahrtspolitik und die Berufsberatung gefunden (IVBBB, 2017). Einst galten diese Ideen als extrem und radikal, während sie heute, insbesondere in den Wohlfahrtsstaaten, zum Mainstream geworden sind. Sie wurden nicht durch die Bemühungen von Einzelpersonen erreicht, sondern sie sind das Ergebnis gemeinsamer Kämpfe. Jeder und jede von uns steht auf den Schultern anderer, und wir sind noch lange nicht am Ende der Geschichte angelangt (Fukuyama, 1989): Neue Utopien sind im Entstehen, und zwar grüne Utopien.

Thomas More (1477–1535) berichtete von einer „Utopie“, d.h. einer perfekten imaginären Welt, und verwendete dabei den griechischen Ausdruck *ou-topos*, der „kein Ort“ oder „nirgendwo“ bedeutet. Verwechslungen boten sich an: Der fast gleichlautende griechische Ausdruck *eu-topos* bedeutet „ein guter Ort“. Utopische Ideen können also nirgends – oder überall – verwirklicht werden. Das gilt auch für die neuen, vielleicht gar nicht mehr so utopischen Visionen von Green Guidance, also „grüner“ Berufsberatung, d.h. eine nachhaltige Karriereentwicklung. Der Autor dieser Zeilen setzte sich in den letzten 25 Jahren für solche Ideen ein. Anfangs wurden Green Guidance und die Bedeutung, die diese Beratungsform den Auswirkungen von Berufswahlentscheidungen auf Umwelt und Nachhaltigkeit beimisst, als radikal, weit hergeholt und, kurz gesagt, als utopisch angesehen. Seitdem hat sich Nachhaltigkeit allmählich als wichtiges und praktisch allgemeingültiges Konzept durchgesetzt. So behandeln alle Bildungsinstitutionen Irlands, auch die Institutionen der Berufsbildung, Nachhaltigkeit als zentrales Thema (NCGE 2021), und die Vereinten Nationen haben die inzwischen wohlbekannten 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung verabschiedet (UN, 2015).

Diese beiden Beispiele, die Teil der von der UNESCO (2018) geförderten BNE-Programme (Bildung für nachhaltige Entwicklung) in vielen Ländern sind, weisen auf die wichtigen Verbindungen zwischen sozialer Gerechtigkeit und nachhaltiger beruflicher Entwicklung hin. In diesem Zusammenhang hat sich Green Guidance von einer marginalen und extremen Position zu einer wichtigen und zunehmend etablierten Komponente des Konzepts einer zukünftigen nachhaltigen beruflichen Entwicklung entwickelt. Diese Vision wurde von einer Reihe von Wissenschaftstreibenden propagiert, insbesondere von Barham & Hall (1996), Di Fabio & Bucci (2016), Dimsits (2019), O’Donohoe (2020), Maggi (2019), NCGE (2009), NCGE (2021), Packer (2019), Plant (1996, 1999, 2003, 2007a, 2007b, 2008, 2014a, 2014b, 2015, 2020a, 2020b), Pouyaud und Guichard (2018) sowie Roe (2020).

Basierend auf Watts (1996) entwickelte Packer (2019) ein analytischeres Vier-Felder-Analysemodell für eine nachhaltige Berufsberatung und Karriereentwicklung mit hell- und dunkelgrünen Ansätzen, das zwischen radikalen, progressiven, konservativen und liberalen Ansätzen und deren jeweiligen praktischen Konsequenzen für grüne Beratungspraktiken unterscheidet.

Socio-political ideologies of green careers education and guidance. Adapted from Watts (1996) and Dobson (2007) Präsentation ©Peter Plant

	Focus on society	Focus on individual
Focus on change <b>DARK GREEN</b> (Ecologism)	<b>RADICAL (social change)</b> MANTRA: “We must change oppressive structures and systems that perpetuate social and environmental injustices.” In careers practice this might look like: helping individuals to see social and environmental challenges as group – rather than just individual – challenges, e.g. through green critical pedagogy.	<b>PROGRESSIVE (individual change)</b> MANTRA: “We must empower individuals to move beyond limiting structures.” In careers practice this might look like: encouraging and empowering individuals to make individual career choices that take ecological wellbeing into account.
Focus on status quo <b>LIGHT GREEN</b> (Environmentalism)	<b>CONSERVATIVE (social control)</b> MANTRA: “We must help people to develop sustainability literacy skills so that they can adapt to the needs of the labour market.” In careers practice this might look like: acting as a “gatekeeper”, assisting individuals to develop their skillset/ attributes for a greener economy.	<b>LIBERAL (non-directive)</b> MANTRA: “We must provide equal opportunities for individuals who are environmentally-minded.” In careers practice this might look like: helping individuals who are environmentally-minded to make career choices in line with their personal values and skillset.

Dabei hilft Packer (2019), zwischen „hellgrünen“ Maßnahmen in der gegenwärtigen Gesellschaft und einem tiefgehenderen, „dunkelgrünen“ Ansatz zur Umgestaltung gesellschaftlicher Strukturen zu unterscheiden. Auf dieser Grundlage trifft Dobson (2007) eine Unterscheidung zwischen Environmentalismus und Ökologismus. Unter Environmentalismus versteht er einen „Managementansatz für Umweltprobleme, der mit Gewissheit davon ausgeht, dass die Probleme gelöst werden können, ohne dass grundlegende Änderungen der gegenwärtigen Werte oder Produktions- und Verbrauchsmuster notwendig sind“ (ebd., S. 2). Environmentalistische Ansätze würden in dieser Sichtweise als gesellschaftspolitisch konservativ oder liberal angesehen. Der Ökologismus hingegen „vertritt die Auffassung, dass eine nachhaltige und erfüllende Existenz radikale Veränderungen unserer Beziehung zur nichtmenschlichen natürlichen Welt und unserer Art des sozialen und politischen Lebens voraussetzt“ (ebd., S. 3). Der Ökologismus ist also von Natur aus politisch radikal. Vor diesem Hintergrund muss entschieden werden, ob Green Guidance eher dunkelgrün oder hellgrün sein sollte. Für Thunberg (2019) steht außer Frage, dass radikale Ansätze erforderlich sind.

Mehrere Wissenschaftstreibende und Organisationen im Bereich der Bildung (z. B. UNESCO, 2018) und der Soziologie (z. B. Mason, Citizen Green, 2013) befassen sich mit Umweltbildung. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit der Entwicklung einer grünen Berufsausbildung. Diese wird zum Beispiel in Kanada praktiziert, wo Kinder ihre Wahrnehmungen zum Klimawandel formulieren und Berufsbildungsprogramme auf diesen Kinderstimmen aufbauen. Auf dieser Grundlage kommt Maggi (2019, S. 3) zu dem Schluss, dass:

» „Schüler/innen etwas über die Berufe erfahren würden, die sie interessieren und über die Rolle, die eine solche Tätigkeit für die Gesundheit des Planeten spielen könnte, und dass sie dazu angeregt würden, darüber nachzudenken, wie ihre Berufswahl den Planeten gesünder machen könnte.“

### Schlussfolgerungen und Perspektiven: Grüne Beratung und soziale Gerechtigkeit

Es gibt eine wachsende Sensibilisierung für die Unvereinbarkeit von sinnlosem Wirtschaftswachstum einerseits und Ökologie und Nachhaltigkeit andererseits (Plant, 2020a). Während Wirtschaftswachstum als solches gemäß einer kapitalistischen Denkweise bisher stets als Lösung gesehen wurde, wird heute erkannt, dass es auch viele Probleme schafft. Arbeitslosigkeit, die Ausbeutung natürlicher Ressourcen und die Aushöhlung der Rechte und Löhne der Arbeitnehmenden sind nur einige der aktuellen Probleme. Die Globalisierung in Form des Welthandels mit seinen Ferntransporten zwischen Niedriglohnländern und Industrieländern verschärft das Problem ebenso wie sinnloser Tourismus, industrialisierte Landwirtschaft und Fischerei, um nur einige Beispiele zu nennen. In dieser Situation muss die Berufsberatung Teil der Lösung werden, anstatt Teil des Problems zu sein. Soziale Gerechtigkeit und Berufsberatung stehen in einer Wechselwirkung und sind, obwohl sie offensichtlich in soziale Strukturen eingebettet sind, noch stärker mit Fragen der Nachhaltigkeit verbunden.

Das bedeutet, dass eine klare Verbindung zwischen sozialer Gerechtigkeit und grüner Berufsberatung zutage tritt. Dieser Meinung sind auch Irving & Malik (2005), die argumentieren, dass Berufswahlentscheidungen, so individuell sie auch sein mögen, über das Individuum hinausgehende Auswirkungen haben, da sie mit breiteren gesellschaftlichen Themen verbunden sind. Hooley, Sultana & Thomsen (2018; 2019) führen den Diskurs über soziale Gerechtigkeit weiter, indem sie den Neoliberalismus kritisieren und argumentieren, dass soziale Gerechtigkeit ohne mehr Nachhaltigkeit nicht möglich ist.

Die Themen Grüne Berufsberatung, Umweltfragen, Klimawandel und soziale Gerechtigkeit sind eng miteinander verknüpft. Der Begriff Ecojustice, ökologische Gerechtigkeit, wurde von Irving & Malik-Liévano (2019) als Ausdruck für die Zusammenhänge und Spannungen zwischen Umweltbelangen und Fragen der sozialen Gerechtigkeit in die Berufsberatung eingeführt.

Grüne Berufsberatung rückt Berufsentcheidungen in den Mittelpunkt, um persönlichem und gesellschaftlichem Engagement und Sinnhaftigkeit einen höheren Stellenwert zuzuweisen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Globalisierung muss Green Guidance weltweit eine zentrale Rolle spielen, da Umweltprobleme und Nachhaltigkeitsbelange keine Grenzen kennen (Hulot, 2006; Monbiot, 2006; Stern, 2006). Deshalb ist es unumgänglich, dass Beratende und Wissenschaftstreibende Beiträge zu grüner Veränderung, grüner Karriereentwicklung und einer nachhaltigen Zukunft leisten: Green Guidance. Nun, wie utopisch ist das?

## REFERENZEN

- **Barham, L. & Hall, R. (1996).** Global guidance goes green. *Career Guidance Today*, Vol. 4, No. 1, 1996, 26-27
- **Beecher, J. (1986).** Charles Fourier. The Visionary and his World. Berkeley, CA: University of California Press
- **Bregman, R. (2017).** Utopia for realists – and how we can get there. London: Bloomsbury Academic
- **Davis, H. V. (1969).** Frank Parsons: Prophet, innovator, counselor. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- **Di Fabio, A. & Bucci, O. (2016).** Green Positive Guidance and Green Positive Life Counseling for Decent Work and Decent Lives: Some Empirical Results. *Frontiers in psychology*, 2016, Vol. 7, 261. Retrieved from [www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4773606/](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4773606/)
- **Dimsits, M. (2019).** Bæredygtig karrierevejledning: det vigtigste redskab til at redde kloden. [Sustainable career guidance: the most important tool to save the planet]. *Vejlederen*, # 2, June 2019, 20-21
- **Dobson, A. (2007).** Green political thought (4th edition). London: Routledge
- **Fourier, Ch. (1848).** Œuvres complètes de Ch. Fourier. Paris: Librairie Sociétaire, 1841-1848
- **Fukuyama, F. (1989).** The End of History? *The National Interest* (16), 3–18
- **Gummere, R.M. (1988).** The Counselor as Prophet: Frank Parsons, 1854-1908. *Journal of Counseling and Development*, Vol 66, No 9, 402-05
- **Herschenson, D. B. (2006).** Frank Parsons's enablers: Pauline Agassiz Shaw, Meyer Bloomfield, and Ralph Albertson. *Career Development Quarterly*, vol 55, no 1, Sep 2006, 77-84 Retrieved from Frank Parsons's enablers: Pauline Agassiz Shaw, Meyer Bloomfield, and Ralph Albertson. - Free Online Library ([thefreelibrary.com](http://thefreelibrary.com))
- **Hooley, T. (2014).** The Evidence Base on Lifelong Guidance: a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice. Jyväskylä: ELGPN
- **Hooley, T., Sultana, R.G. & Thomsen, R. (eds) (2018).** Careers Guidance for Social Justice: Contesting Neoliberalism. London: Routledge
- **Hooley, T., Sultana, R.G. & Thomsen, R. (eds) (2019).** Career guidance for emancipation: reclaiming justice for the multitude. London: Routledge.
- **Hulot, N. (2006).** Pour un Pacte écologique. Paris: Éditions Calman-Lévy
- **IAEVG (2017).** IAEVG Ethical Guidelines. Ottawa: International Association for Educational and Vocational Guidance.
- **Irving, B.A. & Malik, B. (2005) (eds).** Critical Reflections on Career Education and Guidance: Justice within a Global Economy. London: Routledge Falmer
- **Irving, B. A. & Malik-Lievano, B. (2019).** Ecojustice, equity and ethics: challenges for educational and career guidance. *Revista Fuentes*, 21(2), 253-263
- **Jones, L. K (1994).** Frank Parsons' contribution to career counseling. *Journal of Career Development*, 20, 287-294
- **Maggi, S. (2019).** Career guidance for kids is our best hope for climate change. Ottawa: Carleton University. Retrieved from <https://theconversation.com/career-guidance-for-kids-is-our-best-hope-for-climate-change-108823>
- **Mann, A. (1950).** Frank Parsons: The professor as crusader. *Mississippi Valley Historical Review*, XXXVII, 471-490
- **Mason, K. (2013).** Becoming Citizen Green: prefigurative politics, autonomous geographies, and hoping against hope. *Environmental Politics*, 13, 1-19

- **Meyer, N.I., Helweg, K.H. & Sørensen, V. (1981).** *Oprør fra midten. [Revolt from the center].* London: M. Boyars
- **Monbiot, G. (2006).** *Heat – How we stop the planet burning.* London: Penguin.
- **More, T. (1516).** *De Optimo Reipublicae Statu deque Nova Insula Utopia.* London
- **NCGE (2009).** *Creative Guidance in Challenging Times.* Dublin: National Centre for Guidance in Education. Retrieved from [www.ncge.ie/reports/Creative%20Guidance%20FINAL.pdf](http://www.ncge.ie/reports/Creative%20Guidance%20FINAL.pdf)
- **NCGE (2021).** *Promoting Sustainable Development and Change - What is the contribution of Lifelong Guidance?* National Forum on Guidance, 14th April 2021. Dublin: National Centre for Guidance in Education. Retrieved from NCGE National Forum on Guidance – April 2021 on Vimeo
- **O'Donohoe, J. (2020).** *Green Guidance Counselling: Working with Nature in Mind.* *Guidance Matters*, Issue 5/Winter 2020, 18-21
- **Owen, R. (1813).** *A New View of Society: Or, Essays on the Formation of Human Character, and the Application of the Principle to Practice.* London: Longman
- **Packer, R. (2019).** *Greening HE careers education and guidance? An investigation into the perspectives and experiences of career development practitioners from English universities.* Master's Thesis. Derby: University of Derby
- **Parsons, F. (1894).** *The philosophy of mutualism.* Philadelphia: Bureau of Nationalist Literature
- **Parsons, F. (1909).** *Choosing a vocation.* Boston: Houghton Mifflin
- **Pope, M. & Sveinsdottir, M. (2005).** *Frank, we hardly knew ye: The very personal side of Frank Parsons.* *Journal of Counseling & Development*, 83 (1), 2005, 105-115
- **Pouyaud, J., & Guichard, J. (2018).** *A twenty-first century challenge: How to lead an active life whilst contributing to sustainable and equitable development.* In Hooley, T., et al (eds). *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*, 31 – 46. London: Routledge
- **Plant, P. (1996).** *Economy & Ecology: Towards a Change of Paradigms in Careers Guidance.* Paper at the IRTAC/BCSCA/CGCA International Conference on Counselling: Enhancing Personal Issues in the Global Community, Vancouver, Canada, May 1996
- **Plant, P. (1999).** *Fringe Focus: Informal Economy & Green Career Development.* *Journal of Employment Counselling* Vol. 36, No. 3, 1999
- **Plant, P. (2003).** *Green Guidance: Fringe Focus.* Kalinowska, E. et al. (2003). *Counsellor: Profession, Passion, Calling?* Wrocław: Dolnoslaska Szkoła Wyzsza Edukacji
- **Plant, P. (2007a).** *When is enough enough? Economic and social goals in career guidance.* Copenhagen: Gratisartikler. Retrieved from [www.gratisartikler.com/articledetail.php?artid=241&catid=381&title=When+is+enough+enough?+Economic+and+social+goals+in+career+guidance](http://www.gratisartikler.com/articledetail.php?artid=241&catid=381&title=When+is+enough+enough?+Economic+and+social+goals+in+career+guidance)
- **Plant, P. (2007b).** *An inconvenient truth: Green Guidance.* *IAEVG Newsletter*, 58/2007, pp.1-3. Retrieved from [www.iaevg.org/crc/files/newsletters/Newlet58en.doc](http://www.iaevg.org/crc/files/newsletters/Newlet58en.doc)
- **Plant, P. (2008).** *Green Guidance.* *Career Edge* 19/2008, 4-6
- **Plant, P. (2014a).** *Green Guidance (in) Arulmani, G. & Watts, A.G. (eds). Handbook of Career Development: International Perspectives*, 309-316. London: Springer
- **Plant, P. (2014b).** *Grüne Beratung - Mehr als Grüne Woche.* *NFB Newsletter* 2/2014, 3-6. Retrieved from [nfb-Newsletter 02/2014](http://nfb-newsletter.org/02/2014)
- **Plant, P. (2015).** *Guia verde: una guia para el futuro.* *REOP*. Vol. 26, # 1, 2015, 115-123. Retrieved from <http://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/14346>
- **Plant, P. (2020a).** *Paradigms under Pressure: Green Guidance.* *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, No 1, 2020, 1–9.
- **Plant, P. (2020b).** *Green Guidance for Sustainability.* *Guidance Matters*, Issue 5/Winter 2020, 6-8
- **Roe, D. (2020).** *'Green' Guidance.* *Career Guidance for Social Justice*, 2020 (blog). Retrieved from 'Green' Guidance – Career guidance for social justice ([wordpress.com](http://wordpress.com))
- **Richards, L. (1881).** *Vocophy. The new profession: A system enabling a person to name the calling or vocation one is best suited to follow.* Marlboro, MA: Bratt Bros.
- **Standing, G. (2011).** *The Precariat. The new dangerous class.* London: Bloomsbury Academic
- **Stern, N. (2006).** *The Economics of Climate Change: The Stern Review.* London: H.M. Treasury
- **Thunberg, G. (2019).** *No one is too small to make a difference.* London: Penguin
- **UNESCO (2018).** *Issues and trends in Education for Sustainable Development.* Paris, UNESCO. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261445>
- **United Nations (2015).** *Sustainable development goals.* New York: UN. Retrieved from [www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/)
- **Watts, A.G. (1996).** *Socio-political ideologies in guidance.* In Watts, A.G., et al (eds). *Rethinking Careers Education and Guidance*, London: Routledge, 225 – 233
- **Zytowski, D.G. (2001).** *Frank Parsons and the Progressive Movement.* *Career Development Quarterly*, vol 50, no1, Sep 2001, 57-65. Retrieved from *Frank Parsons and the Progressive Movement.* – Free Online Library ([thefreelibrary.com](http://thefreelibrary.com))

**Professor Dr. Peter Plant** befasst sich seit 1974 mit Bildungs- und Berufsberatung in Schulen und Hochschuleinrichtungen sowie in der Arbeitsvermittlung in Dänemark. Er leistete als Forscher Beiträge zu vielen europäischen Beratungsprojekten, beriet die EU-Kommission und das European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) und übte verschiedene Beratungsfunktionen – vielfach als Gastprofessor – in zahlreichen Ländern aus. Zuletzt trat er eine Professur an der University of South-East Norway an. Gemeinsam mit seiner Frau betreibt er einen ökologischen Bauernhof, einen lokalen Bauernmarkt und eine kleine „Bücherstadt“, wo gebrauchte Bücher recycelt werden.

Kontakt:  
[peter@roejle.dk](mailto:peter@roejle.dk)

# Green Jobs & Green Guidance im internationalen Kontext

## Green Jobs?

Definitionen und Erklärungen zu Green Jobs setzen häufig relativ breit an und lassen damit sowohl Interpretationsspielraum wie auch Entwicklungsperspektiven für eine Vielzahl an Berufen und Tätigkeiten.

Einer EU-Definition folgend sind Green Jobs „... Arbeitsplätze in der Herstellung von Produkten, Technologien und Dienstleistungen, die Umweltschäden vermeiden und natürliche Ressourcen erhalten.“ Während eine rein statistische Betrachtung eine möglichst eindeutige Einstufung von Berufen/Tätigkeiten als Green Jobs erfordert, sind sie in der praktischen Betrachtung – und damit auch aus der Guidance-Perspektive – stark situations- und kontextabhängig. Auch Peter Plant brachte in seinem Impulsvortrag bei der Euroguidance Fachtagung zum Ausdruck, dass im Grunde genommen jeder Job ein „Green Job“ sein kann, wenn er in den entsprechenden Kontext gestellt wird. Das ist aber nicht eine Frage der persönlichen Sichtweise, sondern ihres tatsächlicher Beitrags zu Umweltschutz, Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung und Energieeffizienz. Außerdem entwickeln sich Berufe und Tätigkeiten dynamisch weiter. Ein heute konventioneller Beruf kann morgen schon ein Green Job sein.



Die International Labour Organisation (ILO) bringt in ihrer Definition einen weiteren für Guidance wichtigen Aspekt ein: Green Jobs als „decent jobs“. Das heißt, Green Jobs werden stark mit guter und qualifizierter Arbeit verbunden. Auch wenn das in der Realität einer kritischen Prüfung unterzogen werden muss, ist es in Hinblick auf Green Guidance ein wesentliches Attraktivitätsmerkmal, um Green Jobs und damit verbundene Ausbildungen insbesondere für junge Menschen interessant zu machen.

### „Es grünt so grün“

Während das Thema Green Guidance, anders als etwa in skandinavischen Ländern, in Österreich bislang wenig präsent ist, spielen „grüne“ Berufe und Kompetenzen schon länger eine Rolle in der Diskussion zu Arbeitsmarkt und Qualifizierung. Dabei wird allerdings Umweltschutz und Ressourcenschonung immer wieder auch im Widerspruch zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen gesehen.

Schon als der Club of Rome in den frühen 70er Jahren begann das Wachstumsparadigma in Frage zu stellen, wurden rasch Warnungen laut, die Arbeitsplätze durch Umweltschutz bedroht sahen. Warnungen, die bis heute zu hören sind,

wenn es z. B. darum geht, einschneidende Maßnahmen im Kampf gegen die Klimakrise zu setzen. Erste nach und nach wurde auch die Chance auf Beschäftigungswachstum durch Green Jobs gesehen. Einen ersten Höhepunkt erlebten Green Jobs als möglicher Arbeitsmarktmotor ab 2010, inmitten der Wirtschafts- und Finanzkrise. So wurden im österreichischen Masterplan Green Jobs 100.000 neue, grüne Arbeitsplätze bis 2020 prognostiziert. Etwa zeitgleich haben Expertinnen und Experten in den Workshops des AMS „New Skills Projektes“ Green Skills als maßgebliche Zukunftskompetenzen identifiziert.

### Warum dann jetzt?

Auch wenn das Thema Green Jobs zwischenzeitlich in der öffentliche Wahrnehmung in den Hintergrund gerückt war, dürfte es einerseits durch den zunehmend spürbaren Klimawandel und andererseits durch internationale Initiativen wie den European Green Deal wieder stärker ins öffentliche Bewusstsein dringen.

Abbildung 1 fasst beispielhaft einige Faktoren zusammen, die verdeutlichen sollen, warum die „Ökologisierung der Arbeits- und Berufswelt“ und damit das Thema „Green Jobs“ dieses Mal tatsächlich nachhaltiger wirken könnte als in der Vergangenheit.

**Wolfgang Bliem** ist seit 2004 am **ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft in der Entwicklung und Forschung mit den Schwerpunkten Bildungs- und Berufsinformation sowie Qualifikationsbedarf tätig.** Zu diesen Themenbereichen arbeitet er außerdem als Lehrbeauftragter und Vortragender unter anderem für das **bifeb (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)**, für **Pädagogische Hochschulen** und an der **Donau-Universität Krems im Masterlehrgang Bildungs- und Berufsberatung.**

Kontakt:  
bliem@ibw.at  
<https://ibw.at>

ABBILDUNG 1: Warum jetzt?  
Präsentation©Wolfgang Bliem





ABBILDUNG 2:  
Green Deal –  
Vorteile  
Präsentation©EC

Gleichzeitig wurden in den letzten Jahren in der Aus- und Weiterbildung auf allen Qualifikationsniveaus neue Angebote zu grünen Technologien, Arbeitsmethoden und Materialien, aber auch zur ökologischer Bewusstseinsbildung geschaffen, mit denen auch die Bedeutung von Green Guidance steigt.

### Strategische Entwicklungen und Initiativen auf internationaler Ebene

Fundament und Rahmen für diese Entwicklung bilden auf der strategischen Ebene internationale Programme, Initiativen und Zielvereinbarungen wie der "European Green Deal" oder die Ziele Nachhaltiger Entwicklung (SDG) der UNO. Auch wenn in den bislang vorliegenden Maßnahmen, Entwicklungen und Plänen zum Green Deal keine gesonderten Maßnahmen zu Green Jobs oder Green Guidance enthalten sind, kann ihre Relevanz mittelbar über andere Maßnahmen, Zielsetzungen und die in Abbildung 2 dargestellten erwarteten Outcomes abgeleitet werden.

Aus den SDGs der UNO erschließt sich außerdem, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein Thema des Umweltschutzes ist, sondern ein komplexes Wirkungsgefüge aus einer Vielzahl an Faktoren und Zielsetzungen darstellt, die sich wechselseitig beeinflussen und letztlich auch Green Guidance zu einer vielschichtigen Herausforderung machen.





## Zukunftsberufe – Green Jobs und ihr Beitrag zur Erreichung der Klimaziele

Die sogenannten „Green Jobs“ sind keine neuen Berufe. In Niederösterreich arbeiten bereits rund 40.000 Menschen in solchen Berufen, um aber die von der Landesregierung beschlossenen Klimaziele 2030 zu erreichen, braucht es wesentlich mehr gut ausgebildete Menschen, die vor allem in den Bereichen ökologisches Bauen, Klima- und Energietechnik und nachhaltiges Wirtschaften tätig sind.

Grüne Berufe tragen unserem Verständnis nach wesentlich zur Ressourcenschonung, Energie- und Sicherung einer intakten Umwelt sowie zum nachhaltigen Leben und Wirtschaften und dem damit einhergehenden gesellschaftlichen Wandel bei. Sie leisten in ihrer Gesamtheit essenzielle Beiträge, um die 353 Maßnahmen des Klima- und Energieprogramms 2030, die bereits in den nächsten fünf Jahren realisiert werden müssen, umsetzen zu können.

Wir können das am Beispiel von zukunftsweisenden und klimafitten Gebäuden veranschaulichen: Bei Neubauten müssen ökologische, am besten nachwachsende Baustoffe wie Holz (auch im großvolumigen Wohnbau) zum Einsatz kommen. Umweltverträgliche Wärmedämmung ist ein Muss. Raumwärme und Strom sollten von erneuerbaren Energieträgern stammen. Für die immer notwendiger werdende Raumkühlung im Sommer sollten nicht stromverbrauchende Klimageräte zum Einsatz kommen, sondern Dach- und Gebäudebegrünungen für ein besseres Wohnklima sorgen. Allein diese unvollständige Aufzählung zeigt, wie viele Spezialisierungen und neues Wissen in den einzelnen Berufen, angefangen beim Baumeister, Elektriker, Installateur, Statiker bis hin zum

Gärtner für Dach und Fassade, nötig sind. Neue, junge, gut ausgebildete bzw. noch auszubildende motivierte Mitarbeiter/innen werden in diesen Wirtschaftsbereichen dringend gesucht. Jugendstudien, wie der Niederösterreichische „Jugendreport Klima, Energie & Natur“<sup>1)</sup> oder die Umfrage des Instituts für Jugendkultur- und Jugendberufshilfe im Auftrag von SOS Kinderdorf<sup>2)</sup>, beide im Jahr 2020 durchgeführt, zeigen, dass drei Viertel der Jugendlichen über Klimawandel und Umweltverschmutzung besorgt sind. Die prinzipielle Bereitschaft, sich aktiv für Klimaschutz einzusetzen, ist auch gegeben. Gerade die junge Generation will ihr Umweltbewusstsein aber nicht nur im Privatleben, sondern auch bei ihrer beruflichen Tätigkeit in Unternehmen einbringen – bei Unternehmen, die ökologisch nachhaltig wirtschaften und an einer lebenswerten Zukunft arbeiten. Bei der Berufsauswahl im Green Jobs-Sektor mangelt es allerdings oft an Wissen um die vielfältigen Möglichkeiten. Das soll durch die neue Initiative „Green Jobs for you“ in Niederösterreich geändert werden. Auf der Online-Plattform [www.greenjobs-noe.at](http://www.greenjobs-noe.at) wird sensibilisiert, motiviert und informiert. Dabei wird nicht nur die gesamte Bandbreite, von technischen Green Jobs wie Windkraftmonteur/in oder Entsorgungstechniker/in, Klimatechniker/in bis hin zu Fahrradmechatroniker/in vorgestellt, sondern auch Berufe wie Garten- und Grünflächengestalter/in, Eco-Designer/in oder Green Finance Expert/in. Neben aktuell circa 100 Green Jobs bildet die neue Online-Plattform auch über 120 Grüne Firmen mit Umweltzertifikaten und Ausbildungsmöglichkeiten ab. 15 Universitäten beziehungsweise Fachhochschulen mit ungefähr 35 Studienrichtungen sowie über 50 Berufsbildende höhere



Green jobs for you © Struktiv KG, bearbeitet durch Bildungsberatung Niederösterreich

Schulen, überwiegend in Niederösterreich, bieten hochwertige Bildung für die Ausübung von Green Jobs. Neuerdings wird auch in den Niederösterreichischen Berufsschulen verstärkt auf diese Berufsfelder eingegangen.

Vorrangig werden auf dieser Online-Plattform Jugendliche im Alter von 13-16 Jahren, also in der Berufsorientierungsphase, angesprochen. In einem nächsten Schritt auch junge Erwachsene und Berufsumsteiger/innen, die in diesen Zeiten vermehrt einen sinnstiftenden Arbeitsbereich suchen. Das Design und die Inhalte der Online-Plattform sollen Jugendliche ansprechen, daher ergänzen Kurzvideos die sehr knapp gehaltenen Texte. So gibt es neben einem Image-Video auch Videos zu einzelnen Berufen sowie über Grüne Firmen.

Um dieses Online-Tool bestmöglich bekannt zu machen, wurde vom wichtigen Kooperationspartner im Projekt, dem Jugendservice Ybbstal JUSY, ein Workshop für Schüler/innen bzw. die außerschulische Jugendarbeit entwickelt, der auch online angeboten werden kann. Ein nächster Schritt, um das Angebot noch besser bekannt zu machen und vor allem mehr potentiell interessierte junge Menschen zu erreichen, ist die Fortbildung weiterer Multiplikator/innen. Konkret werden das Mitarbeiter/innen weiterer Jugendeinrichtungen in Niederösterreich sowie Pädagoginnen und Pädagogen, die als Schülerberater/innen bzw. Bildungsberater/innen tätig sind sein.

Ein weiterer enger Kooperationspartner im Projekt ist die Bildungs- und Berufsberatung Niederösterreich und im Bereich der Online-Plattform das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – ibw. Natürlich darf ein solches Projekt nicht an wichtigen Stakeholdern aus der Wirtschaft vorbei entwickelt werden und deshalb wurde bereits zu Projektbeginn ein Stakeholder-Dialog mit Vertreter/innen der Wirtschaftskammer, der NÖ Wirtschaftsagentur eco.plus sowie der Energie- und Umweltagentur abgehalten und zuletzt auch die Landwirtschaftskammer eingebunden. Schulseitig ist die Bildungsdirektion Niederösterreich Kooperationspartner.

Zusammenfassend sind vier Hauptziele des Projekts zu nennen:

1. Wir möchten durch die Initiative mithelfen, dass die Ziele des niederösterreichischen Klima- und Energieprogramms 2030 besser erreicht werden können.
2. Wir möchten junge Menschen in der Berufsorientierungsphase auf die Vielfalt von Green Jobs aufmerksam machen und vor allem auch junge Frauen motivieren, einen solchen Beruf zu ergreifen.
3. Wir möchten mithelfen, den Lehrlings- und Facharbeitermangel vor allem in den technischen Bereichen zu reduzieren.
4. Wir möchten den Jugendlichen vermitteln, dass – ein Green Job ein Beruf mit Zukunft und Jobsicherheit ist, - sie damit aktiv zu Umwelt-, Natur- und Klimaschutz beitragen können, – sie damit einen Beruf mit Sinn und einer Wirkung für die gesamte Gesellschaft ergreifen können.

**Dr. Margit Helene Meister** ist Biologin, hat als Lehrerin gearbeitet und war 14 Jahre an der Uni Wien in Forschung und Lehre tätig. Seit 2008 leitet sie den Bereich der Umweltbildung und Bildung für eine Nachhaltige Entwicklung im Amt der Niederösterreichischen Landesregierung. Sie koordiniert ein Netzwerk von über 80 Organisationen bzw. Institutionen, die operativ im Bereich des Umweltschutzes und der Umweltbildung bzw. im Nachhaltigkeitsbereich in Niederösterreich tätig sind.

**Kontakt:**  
margit-  
helene.meister@noel.gv.at  
[www.greenjobs-noe.at/de/](http://www.greenjobs-noe.at/de/)

**1**  
Karmasin Research and Identity: JUGENDREPORT KLIMA, ENERGIE UND NATUR Für die Abteilung Umwelt- und Energiewirtschaft des Amtes der niederösterreichischen Landesregierung, St. Pölten, 2.9.2020

**2**  
jugendkultur.at, Institut für Jugendkulturforschung und Kulturvermittlung: SOS-Kinderdorf Jugendstudie 2020: Vorstellungen junger Österreicher/innen von einer nachhaltigen und lebenswerten Zukunft Für SOS Kinderdorf, Wien, September 2020

# Die Bildungsberatung Niederösterreich setzt erste Schritte in Richtung „Green Guidance“

Die Bildungsberatung Niederösterreich ist da für Menschen von 15 – 64 Jahren, die Fragen zu Bildung und Beruf haben. Das können sehr überschaubare Fragen sein, z.B. „Gibt es für die Weiterbildung, die ich plane, eine Förderung?“, bis hin zu großen Fragen der beruflichen Umorientierung „Mache ich den Job, den ich wirklich machen möchte?“ oder „Wo liegen meine Stärken und wie könnte ich diese beruflich umsetzen?“. Rund 10.000 Menschen wenden sich pro Jahr an uns. Die Beratungen finden nicht nur an über 90 Standorten vor Ort statt sondern auch online, per Video, Telefon oder Email. Unsere rund 30 Berater/innen haben alle Hände voll zu tun, um die vielfältigen Anliegen kundenzentriert, ressourcenorientiert und lösungsorientiert umzusetzen. In letzter Zeit, auch verstärkt in der Pandemie, kommen Menschen in die Beratung, die auf der Suche nach einer sinnstiftenden Tätigkeit sind und z.B. einen sozialen oder grünen Beruf anstreben. Das war der Beweggrund, um uns verstärkt mit dem Thema „Green Jobs“ bzw. „Green Guidance“ auseinanderzusetzen.

Erfreulicherweise arbeiten wir seit Jänner 2021 im Projekt „Green Jobs for you“ mit der Abteilung Umwelt- und Energiewirtschaft des Landes NÖ zusammen. Ziele des Projekts sind das Sensibilisieren, Motivieren und Informieren von jungen Menschen. Anhand von Workshops, Website und Filmen soll die Zielgruppe erreicht werden. Im Projekt wurden die inhaltlichen Grundlagen erarbeitet und eine intensive Zusammenarbeit mit Schulen, relevanten Betrieben und Stakeholder/innen gestartet. Dieses Wissen haben wir in weiterer Folge unseren Bildungsberater/innen bereitgestellt. Das niederösterreichweite Berater/innentreffen im Herbst 2021 nützten wir zum Erfahrungsaustausch aus der Praxis und zur Sensibilisierung für das Thema „Green Guidance“. Das Thema stieß auf großes Interesse und so erstellten wir ein „Infoblatt für Berater/innen“ als Arbeitsgrundlage für die Beratung, das u.a. Definitionen, einen Überblick über grüne Berufe und Ausbildungen, Beispielberufe sowie nützliche Links enthält.

Darüber hinaus haben wir noch so manches geplant und unsere Vorhaben in „6 Ansätze für Green Guidance“ formuliert:

1. **Vernetzung und Kooperation mit grünen Stakeholder/innen:** Hier denken wir an regelmäßige und gezielte Vernetzungstreffen mit NGOs, Umweltorganisationen, Wirtschaftskammer, Politik, Verwaltung, etc., in denen auf unterschiedlichen Ebenen gegenseitiger Wissenstransfer oder die Planung von gemeinsamen Veranstaltungen oder Projekten ermöglicht wird.



Beratungsgespräch © Bildungsberatung Niederösterreich

**Dipl.-Ing.in Rosemarie Pichler** ist Raumplanerin und Pädagogin, hat viele Jahre in der partizipativen Regionalentwicklung gearbeitet und leitet seit 2015 das Netzwerkprojekt der Bildungs- und Berufsberatung Niederösterreich.

Kontakt:  
<https://bildungsberatung-noe.at>  
<https://menschenundarbeit.at>

2. **Vernetzung mit grünen Betrieben:** Durch eine verstärkte Vernetzung mit grünen Betrieben sollen die praktischen Aufgabenfelder, Bedarfe und Herausforderungen erkundet werden, sodass die relevanten Informationen in den Beratungsalltag einfließen können.
  3. **Grüne Beratung:** In der Bildungs- und Berufsberatung sollen Kundinnen und Kunden für grüne Bildungs- und Berufswege sensibilisiert und motiviert, über Berufe sowie Aus- und Weiterbildungen und Umschulungen in Kenntnis gesetzt werden. Die Bildungsberater/innen geben Auskunft über die Auswirkung der Berufswahl auf die Umwelt und tragen damit zur Entscheidungsfindung bei. Dabei erscheint wesentlich, dass Stereotypen aufgelöst, der Horizont erweitert, ein „Out of the box“- Denken angeregt wird.
  4. **Grüne Strategien und Konzepte:** In der strategischen Entwicklung der Beratung sollen künftig mehr grüne Aspekte einfließen, insbesondere in die Leitbild- und Qualitätsentwicklung sowie in die Erfolgsmessung.
  5. **Grüne Öffentlichkeitsarbeit:** Verstärkt sollen grüne Karrieren und Testimonials präsentiert, grüne Betriebe in den Fokus gerückt werden. Darüber hinaus ist daran gedacht, Werbematerial wie Flyer und Giveaways plastikfreier, fairer, ressourcenschonender und regionaler auszuführen.
  6. **Das eigene Arbeiten grüner machen:** Die Bildungsberatung Niederösterreich lebt von einer hohen Mobilität der Berater/innen, sie fahren 90 Standorte in ganz Niederösterreich an. Diese Dienstreisen mit Hilfe von regionalen (E-)Car-Sharing- Modellen oder des öffentlichen Verkehrs (ÖV) zu bewältigen beziehungsweise die Anreise der Kundinnen und Kunden zu Fuß und mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu ermöglichen, ist zwar noch ein langer Weg, aber erste Schritte in diese Richtung sind eingeleitet. Das vermehrte Angebot von Videoberatungen kann hier ebenso einen wichtigen Beitrag leisten. Ein weiterer Aspekt ist das Veranstaltungsmanagement, bei dem beispielsweise auf die Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln und auf regionale, biologische und faire Caterings geachtet werden soll. Ein grüner Einkauf von Büromaterial und Bürogeräten wird ebenso angestrebt. Hier kommen bereits ausgearbeitete Empfehlungen von renommierten Organisationen zur Anwendung.
- Abschließend möchte ich nochmals betonen, dass wir den Fokus in Richtung Green Guidance legen, weil wir davon überzeugt sind, dass Beratung Einfluss nimmt auf die individuellen Berufsentscheidungen und -laufbahnen und damit zu einer nachhaltigen Entwicklung unserer Gesellschaft beitragen kann.

# Exploring the role of Lifelong Guidance in Sustainable Development – an example from Ireland

In diesem Artikel beschreibe ich, was wir in Irland getan haben, um das Thema „Guidance für nachhaltige Entwicklung“ ins Gespräch zu bringen.

## Gesetzgebung & Definitionen von Guidance in Irland

Um das Thema „Guidance für nachhaltige Entwicklung“ ein wenig zu erklären, ist es immer wichtig, auf Definitionen zurückzukommen. Was meinen wir, wenn wir von Guidance sprechen? Wenn wir in Irland von Guidance sprechen, beziehen wir uns auf verschiedene Definitionen. Unser staatliches Bildungsgesetz schreibt vor, dass die Schulen Zugang zu Beratungsangeboten haben müssen, damit die Schüler/innen ihre Bildungs- und Berufsentscheidungen treffen können. Das irische Bildungsministerium schreibt vor, dass Guidance einen dreiteiligen Ansatz verfolgen muss: persönliche und soziale Entwicklung, Bildungsberatung und Berufsberatung. Der Schwerpunkt liegt also auf Bildungs- und Berufsentscheidungen sowie auf der persönlichen Entscheidungsfindung und dem Lernen über sich selbst. Im Jahr 2007 brachte unser Nationales Beratungsforum Interessensvertreter aus den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Gewerkschaften und verschiedene Berufsverbände zusammen, um ein gemeinsames Verständnis von Guidance zu entwickeln.

## Government - Education Act (1998)

Abschnitt 9: Eine anerkannte Schule muss ... ihre verfügbaren Mittel einsetzen, um – sicherzustellen, dass die Schüler/innen Zugang zu einer angemessenen Bildungs- und Berufsberatung haben, um sie bei ihrer Bildungs- und Berufswahl zu unterstützen.

## Beratung in Schulen (DES, 2005)

„bezieht sich auf eine Reihe von Lernerfahrungen, die in einer Entwicklungssequenz angeboten werden und die den Schüler/innen helfen, Selbstmanagementfähigkeiten zu entwickeln, die zu effektiven Entscheidungen in ihrem Leben führen. Sie umfasst die *drei getrennten* aber *miteinander verknüpften* Bereiche der *persönlichen und sozialen* Entwicklung, der *Bildungsberatung* und der *Berufsberatung*“.

## Bericht des Nationalen Guidanceforums 2007

Guidance hilft den Menschen während ihres gesamten Lebens, ihre eigenen Bildungs-, Ausbildungs-, Berufsentscheidungen sowie ihre persönlichen, sozialen und Lebensentscheidungen zu treffen, damit sie ihr volles Potenzial entfalten und zur Entwicklung einer besseren Gesellschaft beitragen können.



## NCGE – Wer wir sind und was wir tun

Das National Centre for Guidance and Education ist eine Einrichtung des Bildungsministeriums. Wir stehen auch in Verbindung mit einem neu gebildeten Ministerium in Irland, dem Ministerium für Weiterbildung und Hochschulbildung, Forschung, Innovation und Wissenschaft. Unsere Hauptaufgabe besteht darin, die Umsetzung bewährter Guidance-Verfahren für die Beratung in Schulen und im „FET-Sektor“ zu fördern (der „FET-Sektor“ umfasst im übrigen Europa die Erwachsenenbildung und die berufsbildende Seite des lebenslangen Lernens).

Wir informieren die Politik, entwickeln Leitlinien und unterstützen die Entwicklung guter Praxis. Ein wichtiger Teil unserer Aktivitäten in den vergangenen 20 Jahren bestand auch darin, uns mit der europäischen Politik zu befassen und uns in verschiedenen transnationalen Organisationen zu engagieren. Wir haben Irland im ELGPN, CEDEFOP und anderen Organisationen vertreten. Dort versuchen wir, die Beratungstheorie, Forschung, Politik und Praxis zusammenzubringen, um die Politik zu informieren und die Praxis zu unterstützen.

Das NCGE beherbergt auch das Euroguidance-Zentrum für Irland, weshalb es für uns immer fantastisch ist, mit unserem »Euroguidance“-Hut mit unseren Kolleginnen und Kollegen in ganz Europa in Kontakt zu treten. Wir sind außerdem Gastgeber des Nationalen Guidance Forums, mit dem wir die Diskussion über „Green Guidance“ in Irland begonnen haben.

## NFG – Nationales Guidance Forum

Unser Nationales Guidance Forum (NFG) ist eine informelle Kommunikations- und Kooperationseinrichtung, die die Guidance-Gemeinschaft in Irland zusammenbringt. Es umfasst sowohl Bildungs- und Berufsberater/innen wie auch Universitätsmitarbeiter/innen, die für die Ausbildung zum/zur Bildungs- und Berufsberater/in zuständig sind. Das Forum bezieht auch weitere Stakeholder wie Bildungsmanagement-Organisationen, Gewerkschaften und NGOs ein, die eine Rolle in der Aus- und Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt oder in der Beratungserbringung in diesen Sektoren spielen.

Im Jahr 2021 haben wir das zehnjährige Bestehen dieser Forumsveranstaltungen gefeiert. Obwohl das Forum vom NCCE einberufen und vom NCGE entwickelt und durchgeführt wird, wird es vom irischen Bildungsministerium durch Finanzierung, Förderung und Moderation voll unterstützt.

Traditionell konzentrieren sich die Diskussionen darauf, warum Guidance im Kontext der übergreifenden Politik und Praxis wichtig ist, indem auf verschiedene nationale und internationale strategische Entwicklungen im Guidance-Bereich Bezug genommen wird. Aus europäischer Sicht haben wir auch verschiedene EU-Agenden vorgestellt, wie z.B. die Skills Agenda und wie sich Beratung in diese einfügen kann. Und als Teil unserer Rolle im ELGPN haben wir unsere ELGPN-Kollegen eingeladen, Dokumentenentwürfe vorzustellen und um Feedback zu bitten. Die Herangehensweise war immer informell, da Irland ein kleines Land ist. Dennoch wird in diesen Diskussionen viel erreicht, gerade weil sie informell sind. Sie bieten den Menschen die Möglichkeit, sich mit diesen Themen genauer zu befassen und sie zu überdenken.

## Nationale Guidance Foren 2020 und 2021 Förderung der nachhaltigen Entwicklung und des Wandels

Zunächst möchte ich den Teamansatz des Nationalen Guidance Forums hervorheben. Auch wenn ich diesen Artikel schreibe, so spreche ich doch für mein gesamtes Team und möchte unserem Kommunikationsbeauftragten David Cullen, der das Forum zusammenhält und dafür sorgt, dass alles funktioniert, meine Anerkennung aussprechen.

Bei der Themenauswahl schaut das ganze Team, was vor sich geht – im Guidance-System, in der Wirtschaft, in der Welt im Allgemeinen und in der Bildungs- und Berufsberatung im Besonderen. Wir haben auch die Forschung im Blick und analysieren, welches Thema wir in die Diskussionen einbringen sollten.

Jennifer McKenzie war Direktorin des irischen Nationalen Zentrums für Beratung im Bildungswesen (NCGE) von 2010 bis zu dessen Schließung im August 2022, nachdem die Regierung beschlossen hatte, die Unterstützung für Beratung in allen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung neu zu strukturieren. Im NCGE war auch das Euroguidance Zentrum Irland angesiedelt.

Sie ist Mitglied des Cedefop CareersNet für Lifelong Guidance und Berufsorientierung und promoviert derzeit über multikulturelle Berufsberatung an der Queen's University Belfast.

Kontakt:  
jennifer.mckenzie@outlook.com

Im Jahr 2018 veröffentlichte das irische Bildungsministerium eine „National Strategy on Education for Sustainable Development“. Die eigene strategische Erklärung des NCGE enthält derzeit Elemente der Nachhaltigkeit in unseren Zielen, die die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung widerspiegeln. Kürzlich wurde ein nationales Änderungsgesetz für Klimaschutz und kohlenstoffarme Entwicklung verabschiedet. Es tut sich also eine Menge in unserem Land in diesem Bereich. In Anbetracht dessen, dass die Foren auf laufende strategische Entwicklungen Bezug nehmen, war es nur natürlich, dass unser Forum mit der Moderation von Diskussionen zu diesem Thema begann.

Im Rahmen des Forums, das im Oktober 2020 stattfand, haben wir daher die Idee der „Lebensbegleitenden Beratung zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung und des Wandels“ vorgestellt. Wir stützten uns dabei auf die Arbeit, die seit vielen Jahren insbesondere von Professor Peter Plant geleistet wurde. Im April 2021 setzten wir diese Diskussion fort und ich werde im Folgenden etwas ausführlicher darlegen, was wir bei diesen beiden Treffen erreicht haben und wo wir jetzt stehen. Vorab möchte ich klarstellen, dass wir nicht die Experten sind, sondern das Gespräch nur moderieren.

### Was bedeuten die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) für die Beratungsarbeit?

Wie die Kolleginnen aus Österreich, beziehen wir uns alle auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (*United Nations Sustainable Development Goals*). Aber was genau sind diese 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung? Was bedeuten sie für die Bildungs- und Berufsberatung? Was bedeuten sie für uns als Bürger/innen, als Berater/innen, als Fachleute und worin besteht der Beitrag von Guidance zur Erreichung dieser Ziele?

Im Rahmen der Foren vom Oktober 2020 haben wir versucht, uns mit diesen Fragen auseinanderzusetzen. Wir haben uns mit den verschiedenen (UN-)Zielen befasst, wobei uns bewusst waren, dass wir die Perspektive der Bildungs- und Berufsberatung einnehmen mussten. Im Rahmen von Ziel vier, dem Ziel für hochwertige Bildung, haben wir uns mit Themen wie integrative und gleichberechtigte hochwertige Bildung und Ausbildung für alle, Erhöhung der Bildungsbeteiligung von Jugendlichen und Erwachsenen und Beseitigung von Geschlechterunterschieden beschäftigt. Die Foren brachten zum Ausdruck, dass die Gleichstellung der Geschlechter besonders wichtig ist, ebenso wie

Abb. 1  
United Nations  
Sustainable  
Development Goals  
© SDG-Kommunikations-  
material der Vereinten  
Nationen



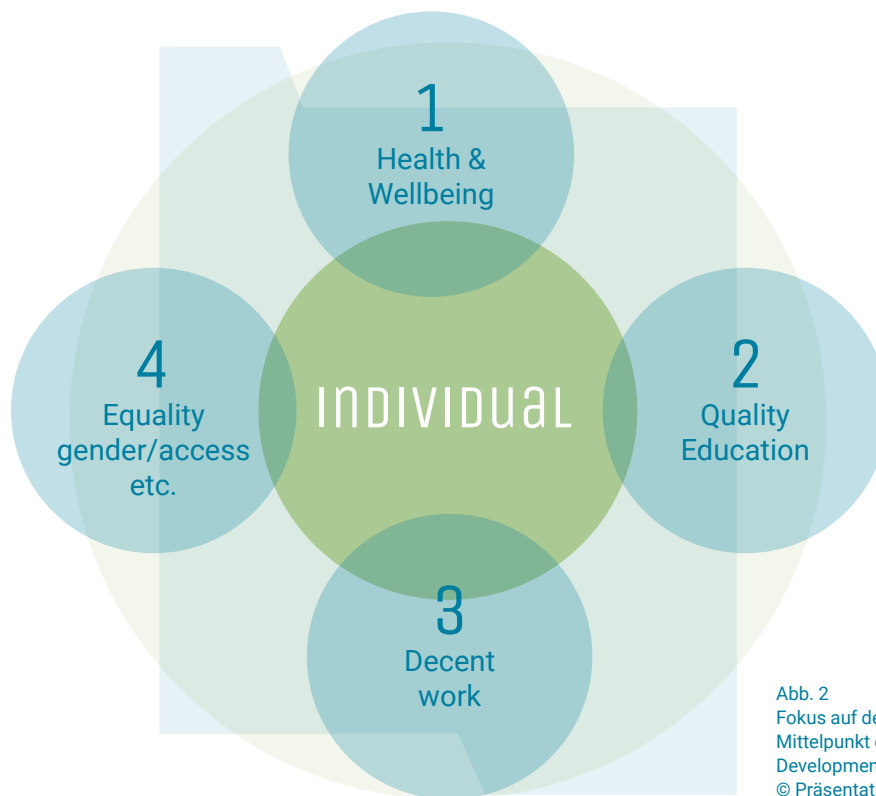


Abb. 2  
Fokus auf den Menschen im  
Mittelpunkt der Sustainable  
Development Goals (SDGs)  
© Präsentation McKenzie

die Sicherstellung, dass Menschen mit Behinderungen, indigene Gemeinschaften und ethnische Minderheiten beim gleichberechtigten Zugang unterstützt werden. Wir haben das Ziel 4.7 untersucht, das sicherstellen soll, dass alle Lernenden Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, die zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung erforderlich sind.

Es wurde hervorgehoben, dass die angeführten Ziele für eine qualitativ hochwertige Bildung natürlich mit den Zielen der Berufsberatung übereinstimmen, indem sie einzelne Personen dabei unterstützen, Entscheidungen über ihre berufliche Laufbahn und Lebensgestaltung zu treffen. Wir befassten uns mit Ziel acht – entwicklungsorientierte Strategien, die die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen, die Erreichung von produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle, die eine solche Arbeit annehmen können und die Verringerung des Anteils junger Menschen, die arbeitslos sind, unterstützen. Auch hier handelt es sich um entscheidende Elemente, die mit der Beratung zusammenhängen.

Indem wir akzeptieren, dass diese Ziele im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen, machen wir uns das Konzept des Individuums zu eigen (siehe Abbildung oben).

Auf einer Makroebene, die die systemische Theorie widerspiegelt, funktioniert Guidance nicht isoliert. Wir arbeiten in einem Bildungssektor, wir arbeiten in einem Arbeitsmarktsektor, wir arbeiten in einem Sektor der persönlichen Entwicklung. All diese Bereiche sind ständigen Veränderungen und Umbrüchen unterworfen. Eine Schlüsselbotschaft von Dr. Mary McMahon an das Forum im Oktober 2020 lautete, dass wir mit den relevanten Entwicklungen Schritt halten und versuchen müssen, sie positiv aufzugreifen, damit Guidance weiterhin relevant bleibt. Wenn wir nur das tun, was wir immer tun, könnten wir irrelevant werden. Diese Anpassung an den Wandel ist ein Kernpunkt echter Nachhaltigkeit.

### Wo spielt die Beratung eine Rolle und warum?

Als Bildungs- und Berufsberater/innen, Manager/innen und politische Entscheidungsträger/innen müssen wir uns also fragen, wo Guidance in der Welt seinen Platz hat. Wie bereits erwähnt, haben wir im Rahmen der Foren die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) vorgestellt und auf die Definition der Internationalen Arbeitsorganisation für „menschwürdige Arbeit“ verwiesen. Wir begannen zu untersuchen, wie, wo und wann Guidance-Strategien, -Systeme und -Praktiken Einzelpersonen, Gemeinschaften und Regierungsstellen dabei unterstützen können, nachhaltige Entwicklung zu erreichen und Nachhaltigkeitsziele zu verwirklichen.

Wir wollen nicht behaupten, dass der Beruf des/der Bildungs- und Berufsberater/in die Lösung für alles ist, aber wir haben eine Rolle zu spielen. So wie diese Konferenz eine Gelegenheit für Workshops bietet, haben wir unseren Teilnehmer/innen die Möglichkeit gegeben, anhand verschiedener Fragen zu überdenken, was sie bereits tun, das darauf hindeuten würde, dass ihre Beratungspolitik oder -praxis bereits zur Erreichung der Ziele beiträgt. Was konnten sie aus den Präsentationen mitnehmen und in ihre Arbeit einfließen lassen und was waren die Schlüsselbotschaften, die das Forum zusammenfassen konnte? Die zugehörigen Berichte sind auf unserer Website verfügbar (erster Link unten).

Nach dem Forum zu diesem Thema im Oktober 2020 hatten wir als Team das Gefühl, dass das Gespräch noch nicht zu Ende ist. Wir konnten nicht die Ziele für nachhaltige Entwicklung präsentieren und dann sagen: "Das war's, das ist das Thema". Wir waren der Meinung, dass dieses Gespräch noch lange nicht zu Ende ist. Daher wurde beschlossen, die Diskussionen zu diesem Thema auszuweiten. Auf dem anschließenden Forum im April 2021 gingen wir der Frage nach, welchen Beitrag die lebensbegleitende Beratung zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung und des Wandels leisten kann. Wir stellten die „European Pillar of Social Rights“ sowie den „EU Green Deal“ vor und stellten erneut sicher, dass wir über Individuen also die Endnutzer/innen sprechen.

Aufgrund der im Oktober geleisteten Arbeit und der anhaltenden Anerkennung und Unterstützung durch das irische Bildungsministerium wurden die Teilnehmer/innen des Forums im April 2021 um Beiträge zu einer öffentlichen Konsultation zur „Strategy for Education for Sustainable Development to 2030“ des Ministeriums gebeten. Während die vorherige Strategie von 2014 bis 2020 in Kraft war, wurde nun die Rolle von Guidance klar anerkannt und die Guidance-Interessensvertreter wurden aufgefordert, sich an der nächsten Version zu beteiligen. Wir waren erfreut, dass das Bildungsministerium es für angemessen hielt, den Forumsteilnehmer/innen seine Strategie vorzustellen und sie aufzufordern, ihren Beitrag zu diesem Konsultationsprozess zu leisten. Der abschließende Beitrag, den das NCGE im Namen der Forumsteilnehmer/innen einreichte, enthielt einen Verweis auf die Ziele (SDGs) vier, fünf und acht. Auf Grundlage der vom Forum zur Verfügung gestellten Informationen verdeutlichten wir, wo wir alle die Rolle der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung sehen.

## Was kommt als Nächstes ...

Auf nationaler Ebene steht die Frage im Mittelpunkt, wie es weitergehen soll. Wir waren der Meinung, dass unsere Einreichung zur „Strategy for Education for Sustainable Development“ des Ministeriums zwar einen weiteren Beitrag zur Diskussion leistete, aber nur ein Teil davon war; wir sind noch nicht ganz am Ziel und werden es wahrscheinlich auch nie sein! Als Forum werden wir daher mit dem Thema "Berufsberatung für die grüne Wirtschaft" fortfahren.

Der irische Minister für Umwelt, Klima und Kommunikation wird mit den Teilnehmer/innen über dieses Thema sprechen. Außerdem werden Referentinnen und Referenten einer regionalen Aus- und Weiterbildungsorganisation die Arbeit in dieser Region in Bezug auf die „Grüne Wirtschaft“ präsentieren sowie die Rolle von Guidance zur Unterstützung von Lernenden und Einzelpersonen bei der Auswahl von Kursen und Arbeitsplätzen in diesem Sektor. Nach dem Forum werden wir weitere Konsultationen mit nationalen Stakeholdern durchführen und wir hoffen, dass wir uns auch mit anderen Ländern beraten können, insbesondere mit unseren Kolleginnen und Kollegen von Euroguidance Austria, um Erfahrungen auszutauschen und zu sehen wie es weitergeht. Unser übergeordnetes Ziel ist es, das Gespräch über die Entwicklung grüner Prinzipien zu beginnen, Kernprinzipien, die einen nachhaltigen Ansatz für "grüne Bildungs- und Berufsberatung" darstellen.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass wir das Gespräch lediglich begonnen haben. Wir sind nicht die Expertinnen und Experten, wir werden die Diskussionen auf nationaler Ebene weiterführen und sicherstellen, dass relevante Entwicklungen und Informationen mit allen Kolleginnen und Kollegen, einschließlich der Mitglieder des Euroguidance-Netzwerks, geteilt werden, damit wir in diesem wichtigen und sich entwickelnden Bereich weiterhin voneinander lernen können.

## ZUSÄTZLICHE REFERENZEN

- **Regierung von Irland - Bildungsgesetz 1998**  
[www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/51/enacted/en/html](http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/51/enacted/en/html)
- **Leitlinien des Bildungsministeriums zu den Auswirkungen des Bildungsgesetzes (Abschnitt 9c)**  
[www.ncge.ie/sites/default/files/ncge/uploads/pp\\_guidelines\\_second\\_level\\_schools\\_9c.pdf](http://www.ncge.ie/sites/default/files/ncge/uploads/pp_guidelines_second_level_schools_9c.pdf)
- **Erklärung des Bildungsministeriums zum Wohlbefinden (2018)**  
[www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/wellbeing-policy-statement-and-framework-for-practice-2018%E2%80%932023.pdf](http://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/wellbeing-policy-statement-and-framework-for-practice-2018%E2%80%932023.pdf)
- **Indecon-Überprüfung der Berufsberatung (in Irland) 2019**  
[www.gov.ie/en/publication/01ce11-indecon-review-of-career-guidance](http://www.gov.ie/en/publication/01ce11-indecon-review-of-career-guidance)
- **Investitionen in die Berufsberatung (Cedefop, 2019)**  
[www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2227](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2227)
- **Programm-Anerkennungsrahmen (Irland, 2016)**  
[www.gov.ie/en/publication/dce0a0-programme-recognition-framework-guidance-counselling](http://www.gov.ie/en/publication/dce0a0-programme-recognition-framework-guidance-counselling)
- **Projekt Irland 2040**  
<https://bit.ly/3CcP9wg>
- **Gesetzentwurf über Klimamaßnahmen und kohlenstoffarme Entwicklung (Änderung) 2021**  
[www.gov.ie/en/publication/984d2-climate-action-and-low-carbon-development-amendment-bill-2020/](http://www.gov.ie/en/publication/984d2-climate-action-and-low-carbon-development-amendment-bill-2020/)

## FÜR WEITERE INFORMATIONEN BESUCHEN SIE UNS:

- **NCGE – Nationales Forum für Berufsberatung**  
[www.ncge.ie/national-forum-guidance](http://www.ncge.ie/national-forum-guidance)
- **NCGE – Nationales Forum für Berufsberatung 2007**  
[www.ncge.ie/national-guidance-forum-2007](http://www.ncge.ie/national-guidance-forum-2007)
- **Strategie für Bildung für nachhaltige Entwicklung (Irland)**  
[www.gov.ie/en/publication/02952d-national-strategy-on-education-for-sustainable-development-in-ireland/](http://www.gov.ie/en/publication/02952d-national-strategy-on-education-for-sustainable-development-in-ireland/)
- **NCGE 2021 Einreichung zur BNE-Strategie (Irland):**  
[www.ncge.ie/sites/default/files/30-06-21-NCGE-ESD-Strategy-Submission.pdf](http://www.ncge.ie/sites/default/files/30-06-21-NCGE-ESD-Strategy-Submission.pdf)
- **Vereinte Nationen – Ziele für nachhaltige Entwicklung**  
<https://sdgs.un.org/goals>
- **Internationale Arbeitsorganisation (ILO) – Menschenwürdige Arbeit und die 2030-Agenda für nachhaltige Entwicklung**  
[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/--ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/event/wcms\\_667247.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/--ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf)

# Career Readiness und „grüne“ Berufsentscheidungen

In den letzten Jahren untersuchte die OECD die Einstellung von Jugendlichen zum Klimawandel und anderen Umweltfragen aus verschiedenen Blickwinkeln. In diesem Artikel stelle ich die Ergebnisse von drei Studien vor, die sich auf statistische Daten stützen. Ziel ist es, die Einstellungen von Schülerinnen und Schülern und die Berufsberatungsansätze, die geeignet sind, ihnen den Weg in eine nachhaltige Beschäftigung zu ebnet, klarer herauszuarbeiten.

## Erkenntnisse aus PISA-Studien über die Einstellung von Schülerinnen und Schülern zu einer grünen Zukunft (OECD-Länder)

Alle drei Jahre werden 15-jährigen Schülerinnen und Schülern in dutzenden Ländern auf der ganzen Welt (sowohl OECD-Mitgliedsländer als auch andere) Aufgaben vorgelegt, die ihre Fähigkeiten in den Bereichen Mathematik, Lesen und Naturwissenschaften prüfen sollen. Die Fragebögen liefern auch eine Vielzahl von Informationen über die Einstellungen und Erfahrungen der Teilnehmenden. Zusätzlich werden in diesen PISA-Studien ([www.oecd.org/pisa](http://www.oecd.org/pisa)) Daten über die Schulen und über die Hintergründe der Teilnehmenden gesammelt. Dieser einzigartige Datensatz verrät uns viel über das Leben junger Menschen, die sich dem Ende ihrer schulischen Sekundarbildung nähern. Die neuesten PISA-Ergebnisse beziehen sich auf Fragebögen aus dem Jahr 2018, als 600.000 Schüler/innen aus 79 Ländern und Wirtschaftsräumen an den Tests teilnahmen.

## Die grüne Generation: Was 15-Jährige zum Thema Umwelt zu sagen haben<sup>1</sup>

Zunächst ist festzuhalten, dass es viele positive Ergebnisse gibt. Mit überwältigender Mehrheit sagen die Schüler/innen, dass sie von der Schule erwarten, ihnen Wissen über die Umwelt zu vermitteln, und neun von zehn Schulleitenden geben an, dass die globale Erwärmung oder der Klimawandel im Lehrplan behandelt werden. Die meisten Schüler/innen (72 Prozent) geben an, erklären zu können, warum einige Länder stärker unter den Folgen des globalen Klimawandels leiden als andere. Viele (65 Prozent) sagen, sie könnten etwas zu den Folgen der wirtschaftlichen Entwicklung für die Umwelt sagen oder erklären, wie CO<sub>2</sub>-Emissionen den globalen Wandel beeinflussen (63 Prozent).

Weltweit stimmen acht von zehn Schüler/innen in der OECD der folgenden Aussage zu: „Der Schutz der globalen Umwelt ist mir persönlich wichtig“. Viele Schüler/innen beteiligen sich tatsächlich an Aktivitäten, um den Umweltschutz zu unterstützen. Sie geben an, dass sie versuchen, den Energieverbrauch zu Hause zu senken (71 Prozent) und dass sie bestimmte Produkte nach ethischen oder ökologischen Gesichtspunkten auswählen (45 Prozent). Darüber hinaus befürworten die Schüler/innen auch Aktivismus, um den Klimawandel zu bekämpfen.

<sup>1</sup> OECD (2020), PISA 2018 Ergebnisse (Bd. VI): Are Students Ready to Thrive in an Interconnected World? PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d5f68679-en>.



Viele geben an, dass sie:

- sich an Aktivitäten im Bereich des Umweltschutzes beteiligen (39 Prozent),
- Produkte oder Unternehmen aus politischen, ethischen oder ökologischen Gründen boykottieren (27 Prozent) und
- online Umwelt- oder Sozialpetitionen unterschreiben (25 Prozent).

Die PISA-Erhebung zeigt jedoch, dass Schüler/innen mit schlechteren umweltwissenschaftlichen Kenntnissen und Fähigkeiten oft einen fast naiven Optimismus an den Tag legen, indem sie annehmen, dass die ökologischen Herausforderungen in Zukunft einfach von selbst verschwinden werden. Besseres Wissen ermöglicht es ihnen, das Ausmaß der vor ihnen liegenden Herausforderungen realistisch einzuschätzen. Viele Schüler/innen fühlen sich auch machtlos, wenn es darum geht, positive Veränderungen in der Welt zu bewirken. Nur sechs von zehn (im Durchschnitt der OECD-Länder) stimmen der Aussage zu: „Ich kann etwas gegen die Probleme in der Welt tun“. In Österreich beispielsweise stimmen ca. zwei Drittel der Schüler/innen der Aussage zu: „Der Schutz der globalen Umwelt ist für mich persönlich wichtig“, aber weniger als die Hälfte ist der Meinung, selbst etwas zur Bewältigung der globalen Herausforderungen beitragen zu können.

### Streben junge Menschen „grüne“ Berufe an?<sup>2</sup>

Streben die jungen Menschen angesichts ihrer großen Sorge um die Umwelt also „grüne“ Berufe an? Im Rahmen der PISA-Studie 2018 wurden die Schüler/innen gefragt, welche Art von Beruf sie im Alter von 30 Jahren ausüben möchten. In der Regel wählt in den OECD-Ländern etwa die Hälfte der fünfzehnjährigen Jungen und Mädchen, die einen Berufswunsch angeben, einen von nur zehn Berufen. Diese hohe Konzentration hat seit Beginn des Jahrhunderts zugenommen und liegt in einigen Ländern, insbesondere außerhalb der OECD, inzwischen bei über 70 Prozent.

Zu den meistgeäußerten Berufserwartungen – nicht Hoffnungen – der Schüler/innen gehören Berufe wie Ärztin oder Arzt, Lehrer/in, Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt und Polizist/in. Bei den PISA-Tests geben die Schüler/innen ihre Berufswünsche an, die dann anhand der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO), die zuletzt 2008 aktualisiert wurde, kodiert werden. Auf den ersten Blick ist es schwierig, Interesse an grünen Berufen zu erkennen.

<sup>2</sup> Mann, A und Besa, F, Looking for green engineers – Insights from PISA 2018, OECD Education Today Blog, 22. März 2021.

**Dr. Anthony Mann,** Senior Policy Advisor for Vocational Education and Adult Learning, ist Leiter des Teams für Berufsbildung und Erwachsenenbildung bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) in Paris. In den letzten zehn Jahren hat Anthonys Team mehr als 50 Länderuntersuchungen durchgeführt und zahlreiche thematische Studien erstellt, zuletzt zum Thema arbeitsbezogenes Lernen.

Kontakt:  
[career.readiness@oecd.org](mailto:career.readiness@oecd.org)

Wie die Internationale Arbeitsorganisation erklärt:

„Nur wenige der im ISCO-Klassifikationssystem definierten Berufe sind speziell auf eine Verbesserung der Nachhaltigkeit ausgerichtet. Umweltsachleute und Müllsortierer/innen sind so ziemlich die einzigen ... Klassifizierungen, die speziell grün sind, und selbst Arbeitsplätze in der Müllsortierung sind nicht grün, wenn bei der Arbeit schädliche Emissionen oder Abfälle produziert werden oder wenn sie nicht den Standards für menschenwürdige Arbeit entsprechen. Die meisten grünen Arbeitsplätze sind in Berufen zu finden, die auch nicht-grüne Arbeitsplätze umfassen. So können beispielsweise bestimmte Arbeitsplätze in der Maschinenbau-technik, im Bereich der erneuerbaren Energien oder in der Abfallverarbeitung als „grün“ gelten, während dies auf Tätigkeiten mit weitgehend ähnlichen Qualifikationen im Maschinenbau, in der verarbeitenden Industrie oder in einer auf fossilen Brennstoffen basierenden Branche nicht zutrifft, es sei denn, die Tätigkeit ist in erster Linie auf die Verbesserung von Prozessen ausgerichtet.“<sup>3</sup>

Es ist jedoch möglich, dem Interesse an der Technik auf den Grund zu gehen. Die Herausforderung des Klimawandels erfordert eine neue Generation von Ingenieurinnen und Ingenieuren, die gebraucht werden, um die Nachhaltigkeit in einer Vielzahl von Sektoren wie Fertigung, Verkehr, Bauwesen, Energieerzeugung zu verbessern.

Im OECD-Durchschnitt sagen 7,8 Prozent der Jungen und 1,8 Prozent der Mädchen im Alter von 15 Jahren, die feste berufliche Vorstellungen haben, dass sie im Alter von 30 Jahren als Ingenieurin oder Ingenieur tätig sein möchten. Dieses auffällige Geschlechtergefälle verdient Aufmerksamkeit, ist aber nicht das Thema dieses Artikels. Unsere Untersuchung konzentriert sich vielmehr auf die Frage, ob Schüler/innen, die ein größeres Engagement für die Umwelt an den Tag legen, ein eher stärkeres oder ein eher geringeres Interesse an einer Laufbahn als Ingenieur/in an den Tag legen als andere Gleichaltrige. Gilt das Ingenieurwesen als „grüner“ Beruf? Weckt diese Richtung das größte Interesse bei denjenigen, die sich am meisten Sorgen über den Klimawandel machen?

Die Antwort auf beide Fragen lautet nein. In den OECD-Ländern können sich 4,4 Prozent aller 15-Jährigen, die der Aussage zustimmten, dass der Schutz der globalen Umwelt für sie persönlich wichtig sei, vorstellen, im Alter von 30 Jahren als Ingenieur/in zu arbeiten, verglichen mit 4,3 Prozent der Schüler/innen, die sich weniger für grüne Themen interessieren.

#### Wirksame Berufsberatung: die OECD-Studie zur Berufsreife<sup>4</sup>

Dieses Ergebnis kann aus zwei Perspektiven betrachtet werden. Einerseits mag es sein, dass der Beruf der Ingenieurin oder des Ingenieurs in vielen Ländern noch immer nicht als grüner Beruf gilt und dass Sektoren wie Produktion, Transportwesen, Bauwesen usw. sich nicht an die existenzielle Herausforderung des Klimawandels anpassen. Andererseits könnte es sein, dass der Beruf sich angepasst hat oder dabei ist, sich anzupassen, dass diese Anpassung jedoch von den jungen Menschen nicht verstanden wird und dass ihnen der Arbeitsmarkt noch keine wirksamen Signale vermittelt.

Auch wenn von der Beratungsgemeinschaft nicht erwartet werden kann, dass sie den Beruf der Ingenieurin oder des Ingenieurs verändert, so trägt sie doch die Verantwortung dafür, jungen Menschen seinen zeitgemäßen Charakter zu vermitteln. Es gibt jedoch gute Gründe für die Annahme, dass viele Schüler/innen ihre Ausbildung absolvieren, ohne die Arbeitswelt in all ihren Ausprägungen zu verstehen. Die PISA-Studie 2018 zeigt beispielsweise, dass nur 50 Prozent der Schüler/innen (im Durchschnitt der teilnehmenden OECD-Länder) im Alter von 15 Jahren in der Schule eine Berufsberatung absolviert hatten und dass weniger als 40 Prozent an einer Jobmesse teilgenommen, einen Arbeitsplatz besucht oder ein Praktikum absolviert hatten. 25 Prozent der Teilnehmenden waren sich nicht im Klaren darüber, welche Art von Beruf sie bis zum Alter von 30 Jahren ausüben wollten, und jede/r Fünfte (bei den am stärksten benachteiligten Schüler/innen sogar jede/r dritte) strebte eine Laufbahn an, die in der Regel ein Hochschulstudium voraussetzt, ohne die entsprechende höhere Ausbildung ins Auge zu fassen.

<sup>3</sup> Gregg, C. et al. 2018, Anticipating skill needs for green jobs A practical guide, ILO

<sup>4</sup> [www.oecd.org/education/career-readiness](http://www.oecd.org/education/career-readiness)





## Overview of results: Career Readiness Indicators confirmed in 3+ countries

Better employment outcomes (lower unemployment, higher wages, greater job satisfaction) are associated with the following teenage attitudes and experiences by the age of 15:

Exploring the future	Experiencing the future	Thinking about the future
Career conversations – inc. with teachers	Part-time working	Career certainty
Engaging with people in work through career talks or job fairs	Volunteering	Career ambition
Workplace visits or job shadowing		Career alignment
Application and interview skills development activities		Instrumental motivation towards school
Occupationally-focused short programmes		

Abb. 1

Überblick zu den Berufsreife-Indikatoren Präsentation©Anthony Mann

Im vergangenen Jahr überprüfte das OECD-Team für Berufsvorbereitung eine beispiellose Zahl von Datensätzen, um den Zusammenhang zwischen den berufsbezogenen Einstellungen und Erfahrungen von Jugendlichen und den Beschäftigungsergebnissen im Erwachsenenalter zu untersuchen. Die Studie konzentrierte sich auf Längsschnittdaten aus zehn Ländern (Australien, Kanada, China, Dänemark, Deutschland, Korea, Schweiz, Vereinigtes Königreich, USA und Uruguay). Solche Datensätze verfolgen große repräsentative Stichproben von Kindern über ihre Teenagerjahre bis ins Erwachsenenalter. Anhand von statistischen Kontrollen der Lebensaspekte, die normalerweise in die Arbeitsmarktergebnisse einfließen (Geschlecht, sozialer Hintergrund, akademische Leistung, geografischer Standort usw.), kann ermittelt werden, welche Lebensaspekte von Jugendlichen im Alter von 15 Jahren mit geringerer Arbeitslosigkeit, höheren Löhnen und größerer Arbeits- oder Berufszufriedenheit im Alter von 25 Jahren in Verbindung gebracht werden können. Zum ersten Mal war es Ziel einer länderübergreifenden Untersuchung dieses Umfangs, solche Berufsreifeindikatoren bei Jugendlichen zu ermitteln. Die Studie bestätigte elf dieser Prädiktoren.

### Bestätigte Indikatoren für die Berufsreife von Jugendlichen

Eine erste Erkenntnis aus den Ergebnissen ist der hohe Stellenwert, den die direkte Arbeitserfahrung bei den Indikatoren einnimmt. Es ist davon auszugehen, dass Jugendliche, die an Berufsberatungsgesprächen oder Jobmessen teilnehmen, Arbeitsplätze besichtigen oder bei der Arbeit hospitieren, später besser abschneiden, ebenso wie Jugendliche, die ihre Fähigkeiten in Bezug auf Bewerbungs- und Vorstellungsgesprächsfähigkeiten entwickeln – ein Angebot, das häufig gemeinsam mit Arbeitgebern unterbreitet wird. An den berufsorientierten Kurzprogrammen, die in Australien, Kanada und in den USA besonders beliebt sind, beteiligen sich in der Regel auch die Arbeitgebenden, sei es durch Praktika, Lehrplananreicherung oder Berufsberatung. Solche Kurse finden in der Regel an ein oder zwei Tagen pro Woche im Rahmen der allgemeinen Schulbildung statt. Nicht zuletzt können Erfahrungen aus erster Hand durch Teilzeitbeschäftigung oder Freiwilligenarbeit durchweg mit besseren Ergebnissen in Verbindung gebracht werden. In diesem Zusammenhang ist anzumerken,

dass es auch Hinweise darauf gibt, dass von Seiten der Schulen organisierte Praktika ebenfalls von Vorteil sein können, wobei die Datenlage jedoch zu begrenzt ist, um solche Praktika als Indikatoren zu bestätigen. Wirksame Programme sollten sich daher darauf konzentrieren, den Schülerinnen und Schülern reichlich Gelegenheit zu geben, direkt mit Berufstätigen in Kontakt zu treten und sich selbst ein Bild von den Arbeitsplätzen zu machen. Diese Programme bieten den Jugendlichen die Möglichkeit, neue und nützliche Informationen zu erhalten und ihr berufliches Denken durch Interaktionen, die sie als authentisch und daher real erleben, zu erweitern und zu personalisieren. Solche Erlebnisse ermöglichen jungen Menschen ein reiferes Berufsdenken – eine zweite wichtige Erkenntnis. Der PISA-2018-Datensatz enthält zahlreiche Belege dafür, dass bei Schülerinnen und Schülern, die an Berufsberatungsaktivitäten teilnehmen, eine klarere, ehrgeizigere und genauer auf ihre Ziele ausgerichtete Berufsplanung erwartet werden kann.

Zudem ist mit größerer Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass sie eine positive Beziehung zwischen ihrem schulischen Lernen und ihrer Tätigkeit im Erwachsenenalter sehen. Dieser statistische Zusammenhang unterstreicht, wie wichtig es ist, dass Schulen eine Kultur der Neugier und des Forschens unter ihren Schülerinnen und Schülern ermöglichen und fördern. Einer der wichtigsten Indikatoren ist das Gespräch mit Berufsberatenden, Lehrern, Familienmitgliedern und Freundinnen und Freunden der Schüler/innen. Es mag schwer vorstellbar sein, dass wertvolle Erkenntnisse aus einem einzigen Gespräch noch zehn Jahre später als positiver Einfluss auf die berufliche Laufbahn spürbar sind, aber genau das zeigen die Daten. Am ehesten lässt sich dies dadurch erklären, dass solche Gespräche die Haltung oder die Einstellung von Schülerinnen und Schülern beeinflussen. Junge Menschen, die sich auf Gespräche mit Menschen in ihrer Umgebung einlassen, zeigen ein hohes Maß an Engagement. Sie versuchen aktiv, sich ihre eigene Zukunft vorzustellen und diese zu planen. Ein solches Engagement kann nicht bis zum

Ende der unteren Sekundarstufe oder bis zu einem anderen Zeitpunkt, an dem wichtige Entscheidungen anstehen, aufgeschoben werden. Eine wirksame Beratung muss, wie der australische Wissenschaftler Jim Bright argumentiert, frühzeitig und oft stattfinden und in das Bildungsangebot integriert werden. Beratungsaktivitäten bieten auch zahlreiche Gelegenheiten, mit Menschen in der Arbeitswelt und an Arbeitsplätzen in Kontakt zu treten. Dies trägt dazu bei, das Denken der Jugendlichen anzuregen, zu erweitern und herauszufordern und ihnen Informationen und Erfahrungen zugänglich zu machen. All das hilft ihnen, die persönliche Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit im Zusammenhang mit ihrer Aus- und Weiterbildung, die von ihnen zunehmend erwartet wird, zu stärken. Eine wirksame Beratung beginnt bereits in der Grundschule und hilft jungen Menschen, ein Verständnis für die Zusammenhänge zwischen Bildung und Beschäftigung zu entwickeln und stereotype Vorstellungen darüber zu hinterfragen, was für jede/n Einzelne/n der „richtige“ Beruf ist.

### **Welche Auswirkungen hat die OECD-Studie zur Berufsreife auf die Entwicklung von „grüner“ Beratung?**

Die OECD-Analyse zeigt, dass die Arbeitsmärkte in der Regel keine guten Signale an junge Menschen aussenden. Die Berufswünsche der 15-Jährigen haben sich seit dem Jahr 2000, als sie im Rahmen der PISA-Erhebung zum ersten Mal nach den Berufen gefragt wurden, die sie im Alter von 15 Jahren ausüben wollen, kaum verändert. Es ist nicht selbstverständlich, dass die Schüler/innen die Breite der heutigen Arbeitswelt, ihre Trends oder den Zusammenhang zwischen Bildungsangebot und Beschäftigungsergebnissen verstehen. Dies zu erreichen, ist eine besondere Herausforderung in Zeiten, in denen sich der Arbeitsmarkt durch Automatisierung und Digitalisierung und durch die Covid-19-Pandemie von Grund auf verändert.

Eine grüne Zukunft hängt von grünen Qualifikationen ab. Die IAO geht davon aus, dass in den kommenden Jahrzehnten Millionen neuer grüner Arbeitsplätze entstehen werden. Die Einstellungsplanung erfordert eine wirksame Information junger Menschen über solche Berufe. Die OECD-Studie zur Berufsreife unterstreicht, wie wichtig es ist, Schülerinnen und Schülern ausreichend Gelegenheit zu geben, diese neuen Berufe und die Wege zu ihnen zu verstehen. Dabei ist es die Aufgabe der Regierungen, es Schulen und Arbeitgebenden gleichermaßen zu erleichtern, Kontakte zu knüpfen. In vielen Ländern wird diese Aufgabe von zwischengeschalteten Stellen übernommen. So nutzt Inspiring the Future im Vereinigten Königreich Online-Technologien, um die Kosten zu senken und die Effektivität zu erhöhen, wenn es darum geht, die richtigen Fachkräfte zur richtigen Zeit mit den richtigen Schülerinnen und Schülern zusammenzubringen. Wo es für beide Seiten schnell, einfach und kostenlos ist, diese Möglichkeiten zu nutzen, haben solche Innovationen einen wichtigen Platz im strategischen Instrumentarium von Verwaltungen, wenn es darum geht, auf die tiefgreifenden Herausforderungen des Klimawandels zu reagieren.

Die Kolleginnen und Kollegen könnten auch daran interessiert sein, zu sehen, wie die Bildungssysteme im Rahmen der Fachdidaktik auf den Klimawandel reagieren, und an wichtigen globalen Statistiken zu der Herausforderung, eine ökologisch nachhaltige Zukunft zu schaffen.<sup>5</sup>

Schließlich plant die OECD für das Jahr 2022 die Fortsetzung ihrer Arbeit zur Berufsvorbereitung, einschließlich einer neuen Analyse darüber, wie Schulen die Entwicklung junger Menschen hin zu einer grünen Beschäftigung am besten unterstützen können.

Wenn Sie sich in unsere Mailingliste eintragen möchten, um monatlich kostenlos über die Beratungsaktivitäten zur Beseitigung sozialer Ungleichheiten und den Einsatz digitaler Technologien in der Berufsberatung informiert zu werden, senden Sie bitte eine E-Mail an [career.readiness@oecd.org](mailto:career.readiness@oecd.org).

<sup>5</sup> OECD (2022), Trends Shaping Education 2022, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6ae8771a-en>.



# Euroguidance: Aktuelle Entwicklungen

Das Thema „Green“ ist in den letzten Jahren zu einem zentralen Thema geworden. Dies zeigt sich auch in Initiativen der Europäischen Kommission, allen voran dem „Green Deal“ sowie „Green Erasmus“ in den Bereichen Bildung, Jugend und Sport.

Im **Programm Erasmus+ 2021 bis 2027** gehört das Thema „Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels“ zu einer der vier zentralen Prioritäten neben „Inklusion und Vielfalt“, „Digitaler Wandel“ sowie „Gemeinsame Werte, ziviles Engagement und Teilhabe“. Erasmus+ Fördergelder werden dabei unter anderem für den Aufbau von Wissen und Verständnis für Nachhaltigkeit und Klimaschutz eingesetzt.

Die EU hat mit dem sogenannten „**Green Deal**“ unter anderem Klimaneutralität bis 2050 als Ziel gesetzt. Erreicht werden soll dies durch eine Reihe von Maßnahmen, wie zum Beispiel die Entwicklung von Kompetenzen für grüne Arbeitsplätze. „**Green Guidance**“ kommt dabei eine wesentliche Bedeutung zu. Es beginnt bei der Bewusstseinsbildung: Was sind „Green Skills“ und „Green Jobs“? Wie passen sie zu den eigenen Interessen? Wo gibt es welchen Fachkräftebedarf? Und was kann ein „Green Job“ überhaupt bewirken?

Auch der Education und Training Sektor wurde mobilisiert, um ein Bewusstsein zur Förderung von „Green Skills“ zu entwickeln. Hier ist v.a. das Projekt „**Education for Climate Coalition**“ der European Education Area zu nennen, welches bis 2025 umgesetzt werden soll. Durch eine entsprechende Ausbildung von Lehrkräften und die Verknüpfung von Bildung und Wissenschaft sollen grüne Fähigkeiten und Kompetenzen gestärkt werden. Ziel ist es, gemeinsam mit Bildungsakteurinnen und Bildungsakteuren und Schüler/innen an innovativen Bildungslösungen für ökologische Nachhaltigkeit zu arbeiten.

Guidance wirkt an der Schnittstelle zwischen Bildung und Wirtschaft bzw. Arbeitswelt und spielt daher eine wichtige Rolle bei der Transformation zu einer grüneren Wirtschaft. Grüne und nachhaltige (Wirtschafts-)Entwicklung ist jedoch nur in einer inklusiven, sozial gerechten Welt möglich, daher werfen wir im Folgenden einen Blick auf einige politische Initiativen in diesem Bereich.

## Guidance im Kontext der Skills Policy der Europäischen Kommission

Die **Sustainable Development Goals** der Vereinten Nationen aus dem Jahr 2016 haben den Weg für spätere Policy Dokumente geebnet. Das „Goal Nr. 4: Hochwertige Bildung“ ist hier besonders hervorzuheben, auch das „Goal

Nr. 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ sowie „Goal Nr. 13: Maßnahmen zum Klimaschutz“. Im Jahr 2016 wurde auch die „**Upskilling Pathways Initiative**“ vorgestellt, bei der es vor allem darum ging, geringqualifizierte Erwachsene im Bereich der Basic Skills bzw. Grundkompetenzen dabei zu unterstützen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen auszubauen, um so ihre Chancen in Gesellschaft und Arbeitswelt zu erhöhen.

Die **Europäische Säule Sozialer Rechte** (European Pillar of Social Rights), welche 2017 von der Europäischen Kommission präsentiert wurde, umfasst 20 Punkte, wobei Chancengleichheit, Inklusion und soziale Rechte in der Arbeitswelt und Gesellschaft im Fokus stehen.

Im März 2021 wurde der **European Pillar of Social Rights Action Plan** beschlossen, der bis 2030 folgende drei Hauptziele verfolgt: Jährlich sollen mindestens 60% der Erwachsenen in einer Weiterbildung sein. Mindestens 78% der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren sollen sich in Beschäftigung befinden und mindestens 15 Mio. Menschen sollen weniger von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sein.

Die **European Skills Agenda** aus dem Juli 2020 hat zwölf Bausteine, darunter befinden sich der Skills Pakt, European Universities, Micro Credentials, die Initiative Skills for Life und das Europass Portal, das ebenfalls im Juli 2020 gelauncht wurde. Guidance schlägt eine Brücke zwischen diesen politischen Vorhaben und deren konkreten Umsetzung.

### Welche Rolle spielt Euroguidance in der Zukunft?

Euroguidance soll als Vermittler zwischen den bildungspolitischen Initiativen in Europa und der Guidance Community auf nationaler Ebene agieren. Das passiert vor allem durch:

- die Beratung und das Training für die Guidance Community über die „europäischen“ Möglichkeiten von Education and Training & Work (Guidance Lehrgänge) und Europass,
- die Kompetenzentwicklung und Professionalisierung der Guidance Counsellor,
- die Promotion und Bewerbung der europäischen Skills und Qualification Instrumente,
- sowie die Förderung der Kooperation und des Mutual Learnings der Guidance Counsellors.

Zugleich dienen Euroguidance-Veranstaltungen als Vernetzungsplattform für Erasmus+ Projekte. Diese bieten die Möglichkeit, neue Wege, Ideen und Innovationen zu entwickeln und so Wege zur konkreten Umsetzung bildungspolitischer Ziele zu erschließen. So wird die diesjährige Euroguidance-Fachkonferenz auch als Inspiration und Ideenbörse für künftige Erasmus+ Projekte gesehen.

In Österreich ist der OeAD nationale Agentur für die EU-Programme Erasmus+ und Europäisches Solidaritätskorps, nationales Euroguidance Zentrum und auch nationales Europass-Zentrum und nationale Koordinierungsstelle für den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR).

### Euroguidance im Europass Portal

Das **Europass Portal** ([www.europass.at](http://www.europass.at)) ist ein Informationsportal für Bürger/innen in Europa und bietet ein e-Portfolio mit dem Fokus auf CVs und eine Digital Credentials Infrastruktur. Es verknüpft im Endausbau wichtige europäische Initiativen, wie den Nationalen Qualifikationsrahmen und die Learning Opportunities und macht diese somit niederschwellig nutzbar.

Durch das Europass Portal erhalten User/innen künftig direkten Zugang zu Guidance-relevanten Informationen in folgenden Bereichen:

- Trends am Arbeitsmarkt,
- Jobmöglichkeiten,
- Verknüpfung von Learning Opportunities und Qualifikationen.

Diese Features können und sollen individuelles Guidance nicht ersetzen, sondern dienen als eine interessante und sinnvolle Ergänzung. Guidance dient als Brücke zwischen den europäischen Initiativen, den bildungspolitischen Initiativen und der nationalen und europäischen Guidance Community. Die Skillsentwicklung und das Megathema „Green“ sind miteinander verknüpft. Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, ist eine noch stärkere Verlinkung dieser beiden Themen essenziell. Mit der Euroguidance Fachtagung 2021 haben wir einen Beitrag dazu geleistet.

**Dr. Carin Dániel Ramírez-Schiller** ist seit 2007 Leiterin des Bereichs Erasmus+ Erwachsenenbildung & Querschnittsthemen sowie stellvertretende Leiterin von Erasmus+, ein vom OeAD durchgeführtes Programm. Nach Promotion im Studium der Politikwissenschaften und Geschichte an der Universität Wien war sie zunächst Trainings-, dann Marketingassistentin in einem Software-Unternehmen, bevor sie 1994 begann, in der OeAD-GmbH zu arbeiten.

# Green Guidance

## „Grüne“ Berufsberatung

„Krähen in Schweden könnten die Müllsammler der Zukunft sein“ – stand heute in den Nachrichten zu lesen. Ein schwedisches Start-up-Unternehmen trainiert freilebende Krähen, Zigarettenstummel aufzusammeln und sie in einen Automaten zu werfen. Dafür werden die Tiere mit Futter belohnt. Ein perfektes Beispiel für grüne Berufsberatung in der Praxis! Ich kann mir eine Zusammenarbeit zwischen Menschen, der modernen Welt (Maschinen) und der Natur (Krähen) gut vorstellen. Unsere Bedürfnisse (saubere Straßen) kommen dabei ebenso zum Zug wie die Bedürfnisse der Krähen (Nahrung). Wir alle wollen besser leben, aber das darf nicht auf Kosten unseres Planeten gehen. Und da die Welt sich verändert, müssen wir neue Wege finden, um im Einklang mit der Natur zu leben. Wir Menschen sind mit Kreativität gesegnet, und diese sollten wir nutzen. Wie das geht, haben uns unsere Kolleginnen und Kollegen in Schweden gezeigt, die einen Weg gefunden haben, sowohl Vögel als auch Menschen glücklich zu machen.

Dazu können wir alle auf irgendeine Weise einen Beitrag leisten. Jede Arbeit kann sowohl profitabel als auch nachhaltig sein. Die Zahl der Wege zu diesem Ziel ist nahezu unbegrenzt. Kreativität und gesunder Menschenverstand sind die einzigen Werkzeuge, die dazu vonnöten sind. Als Berufsberaterin sehe ich meine Aufgabe darin, Menschen bei der Selbsterkundung, der Selbstentwicklung und der Suche nach der richtigen Laufbahn zu unterstützen. Ich liebe auch die Natur und gleichzeitig Städte, Architektur und Kunst. Mir ist wichtig, dass die von mir Beratenen zufrieden sind, aber ich möchte auch, dass die Welt in ihrer Schönheit für künftige Generationen erhalten bleibt. Das bereichert meine berufliche Arbeit und hilft mir, meinen eigenen Weg zu einer nachhaltigen (grünen) Berufsberatung zu finden.

Meine Inspirationsquellen sind **die Umweltpsychologie, die Öko-Kunsttherapie und die Kunsttherapie**. In diesem Artikel möchte ich Ihnen meine praktischen Erfahrungen mit diesem Experiment und meine Sichtweise von Berufsberatung und grüner Berufsberatung näherbringen. Zudem gebe ich Ihnen auch einige Tipps für einfache Aktivitäten, die Sie mit den von Ihnen Beratenen ausprobieren können.



### Helena Kostalova

ist Absolventin eines Sozialmanagement- und Marketingstudiums und absolvierte darüber hinaus einen zweijährigen Berufsberatungskurs an der Universität Stockholm, die Sommerschule „Youth, Workforce Development, and Closing the Skills Gap“ der Universität von Montana, USA, einen IKT-Beratungskurs der Universität von Jyväskylä, eine Ausbildung in Umwelt-Kunsttherapie, Improvisationstheater und eine Ausbildung von Assessment-Center-Bewertenden sowie Studienaufenthalte im Vereinigten Königreich und in Skandinavien.

Am meisten Spaß macht ihr die Arbeit mit ihren Klientinnen und Klienten, doch sie befasst sich auch im Rahmen ihres Doktoratsstudiums an der Pädagogischen Fakultät der Prager Karls-Universität mit dem Thema Berufsberatung. Sie besitzt die Unterrichtslizenz der zweiten Stufe für die Schweizer Kompetenzmanagementmethode CH-Q.

Kontakt:  
[helena.kostalova@ekskurzy.cz](mailto:helena.kostalova@ekskurzy.cz)  
[www.ekskurzy.cz](http://www.ekskurzy.cz)

### Beginnen wir mit der **Umweltpsychologie**.

Das Konzept der Umweltpsychologie ist ca. 100 Jahre alt. Es war Sigmund Freud, der in seinem Buch „Das Unbehagen in der Kultur“ als Erster die Verbindung zwischen den Triebregungen des Menschen und der Kultur erforschte. Laut Stephen Palmer ist die Umweltpsychologie eine Synthese aus Psychologie, ökologischem Bewusstsein und Nachhaltigkeitsdenken. Sie befasst sich mit der emotionalen Verbindung zwischen Mensch und Natur, die sie als Partnerschaft begreift. Eine Partnerschaft basiert auf Wechselseitigkeit: Wenn wir unserem Gegenüber etwas anbieten, können auch wir etwas gewinnen. Wichtig ist, dass die Umweltpsychologie die positiven Aspekte der Partnerschaft hervorhebt. Anstatt die Menschen zu zwingen, die Umwelt zu schützen (weil sie es sollten, weil sie es müssen...), setzt die Umweltpsychologie auf respektvolle Einladungen und auf Verständnis. Als „grüne“ Berater/innen sagen wir den Menschen nicht, was sie tun sollten („Sie sollten auf die Umwelt achten...“). Grüne Beratung unterstützt die Beratenen vielmehr dabei, ihren eigenen Weg und ihre eigenen Gründe zu finden, sich für die Natur und die Umwelt einzusetzen. Und das bedeutet, dass am Ende beide Seiten profitieren: nicht nur die Menschen, sondern auch die Natur (wie die schwedische Stadt Södertälje mit ihren Krähen). Im Rahmen des grünen Beratungsprozesses unterstützen wir die Menschen dabei, ihren eigenen Lebensstil zu entwickeln, der nicht nur für den Planeten nachhaltig ist, sondern auch für sie selbst. Dabei ist das Wohlbefinden der Beratenen ein wichtiger Faktor.

Auf dem Weg zu meiner eigenen Version von grüner Beratung bin ich nicht nur auf die Umweltpsychologie gestoßen. Es gibt auch andere inspirierende Ansätze, die mich beeinflussen haben. Dazu gehören unter anderem das „Waldbaden“ und die „Waldtherapie“, beides Konzepte aus Japan. Und nicht zuletzt eine von Joseph Campbell entwickelte Methode, die „Heldenreise“. Allen diesen Ansätzen ist gemein, dass sie erfahrungsorientiert sind. Als Berufsberater/innen wissen wir, dass Menschen durch ihre Erfahrungen lernen. Dabei erwerben sie nicht nur Fähigkeiten, sondern erfahren auch Neues über sich selbst. Und wenn wir uns selbst kennen, können wir unsere berufliche Laufbahn besser steuern. Die Natur ist uns nahe, die Natur ist für uns alle da – kostenlos. Wir müssen uns nur auf den Weg machen und die Erfahrungen kommen zu uns. Die Funktion „grüner“ Berufsberatung besteht darin, den Beratenen durch angeleitete Reflexion zu helfen, diese Erfahrungen zu verstehen.

Mein Vorschlag: Versuchen wir es mit ökologisch orientierter Beratung, d. h. mit Beratung, die ihre Wurzeln in der Umweltpsychologie, der Kunsttherapie, der „Heldenreise“ oder der Waldtherapie hat. Ich bin sicher, Sie finden den Weg, der am besten für Sie geeignet ist. Sorgen wir für die Erde, aber lassen wir die Erde auch für uns sorgen. In den letzten Jahren haben sich die Menschen immer mehr von der Natur abgekoppelt. Und sich in der Folge von sich selbst entfernt. Ich möchte Sie ermutigen, zu experimentieren und die Inspiration der grünen Berufsberatung in Ihre tägliche Arbeit einzubeziehen. Hier einige Beispiele, wie ich vorgehe.

## TIPP 1

### **Gehen Sie mit Ihren Klientinnen und Klienten zu verschiedenen Tageszeiten in die Natur**

Egal, ob Sie mit Einzelpersonen oder mit Gruppen arbeiten, egal, wie alt die von Ihnen Beratenen sind, gehen Sie einfach mit ihnen in die Natur. Dabei spielt es keine Rolle, ob Sie einen Wald wählen oder den nächstgelegenen Stadtpark. Wiederholen Sie Ihren Besuch, idealerweise unter anderen Bedingungen – andere Jahreszeit, andere Uhrzeit, anderes Wetter... Sie können Ihre Klientinnen und Klienten begleiten oder sie allein losschicken. Bitten Sie sie, „ihren“ Ort zu finden, an dem sie eine Zeit lang allein sein können (je länger, desto besser). Dabei ist es wichtig, dass sie „ganz präsent“ sind und die Natur und ihre eigenen Gefühle beobachten. Dabei sollen alle Sinne eingesetzt werden („Was kann ich sehen, hören, berühren, riechen....?“). Sie können versuchen, die folgenden Fragen zu beantworten: „Wie fühle ich mich? Warum habe ich diesen Ort gewählt? Was gefällt mir an ihm? Wie wohl fühle ich mich in dieser Situation?“ usw. Die nächste Übung besteht darin, denselben Ort ein weiteres Mal (unter anderen Bedingungen) aufzusuchen.

Folgende Reflexionsfragen könnten beantwortet werden: „Was kann ich heute sehen, hören, berühren, riechen....?“ Ist es anders? Warum, was genau ist anders? Woran erinnert mich diese Situation? Was kann ich aus ihr lernen? Wie kann ich dieses Wissen in meiner beruflichen Laufbahn nutzen?“ usw. Der Vergleich von zwei (oder mehr) Erfahrungen am selben Ort kann den Klientinnen und Klienten helfen, ihre eigenen Fähigkeiten zur Steuerung ihrer beruflichen Laufbahn besser zu verstehen und die Situationen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Um das Beste aus dieser Übung herauszuholen, bitten Sie die Klientinnen und Klienten, die Erfahrung in der Natur mit einer realen beruflichen Erfahrung zu vergleichen. Jeder Ort und jede Erfahrung hat etwas für sich. Es kann sein, dass eine sonnige Wiese am Tag abends zu einem Tummelplatz für die Tiere des Waldes wird. Eine Höhle ist kühl und dunkel, aber sie schützt uns auch vor Regen und Wind. Da man manches nicht auf den ersten Blick sieht, muss man zur selben Stelle zurückkehren und die Szene erneut auf sich wirken lassen. Dasselbe gilt auch für unser Leben und für unsere berufliche Laufbahn. Versuchen Sie einfach, die Ähnlichkeiten zu entdecken.

Vergessen wir nicht, dass uns schwierige Momente und Herausforderungen auch Lernchancen bieten. Waren Sie mit einer Herausforderung konfrontiert und haben Sie diese bewältigt? Herzlichen Glückwunsch! Was hat Ihnen geholfen, die Herausforderung zu bewältigen?

## TIPP 2

### **Zeichnen im Regen**

Diese Übung ist eine Mischung aus Öko-Kunsttherapie und Kunsttherapie. Warten Sie auf einen regnerischen Tag und gehen Sie mit Ihren Klientinnen und Klienten zum Zeichnen nach draußen. Für diese Aktivität empfiehlt sich passende Kleidung. Sie brauchen ein großes Blatt Papier (mindestens A3) und wasserlösliche Farben (Aquarellfarben). Bitten Sie alle, sich einen geeigneten Platz zu suchen, an dem sie zum Zeichnen mindestens eine Stunde lang (und länger...) stehen können. Die Herausforderung besteht darin, den Regen als Mitschöpfer zu nutzen, kreativ zu sein und zu sehen, was passiert. Bei dieser Übung können wir unsere eigene Art des Zusammenarbeitens beobachten: „Wie arbeite ich mit jemandem zusammen, der stärker ist als ich? Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit ich mich in dieser Zusammenarbeit wohl fühle? Würde ich beim nächsten Mal etwas anders machen?“

Bei dieser Übung ist die Reflexionsphase sehr wichtig. Bitten Sie die Teilnehmenden, den gesamten Entstehungsprozess zu beschreiben. Konzentrieren Sie sich bei Ihren Fragen vor allem auf die Lernpunkte und die positiven Auswirkungen der Erfahrung: „Was haben Sie aus dieser Übung gelernt? Wie hat Ihnen diese Erfahrung geholfen, etwas Neues zu lernen?“ (Anstelle von „Was waren die Probleme?“). Ein weiterer möglicher Fragenkomplex: „Welcher Teil hat Ihnen am meisten Spaß gemacht? Waren Sie in der Lage, mit der Natur zusammenzuarbeiten? Was ist Ihnen aufgefallen/was konnten Sie beobachten? Was haben Sie über sich selbst gelernt? Gab es einen herausfordernden Teil? Wie sind Sie mit dieser Herausforderung fertig geworden? Woran erinnern Sie dieses Erlebnis?“



### TIPP 3

#### Kreatives Schreiben: Was wäre, wenn...

Manchmal erlauben es uns die Umstände nicht, im Freien zu arbeiten. Wir können die Beziehung unserer Klientinnen und Klienten zur Natur aber auch drinnen stärken. Das funktioniert zum Beispiel mit kreativem Schreiben. Kreatives Schreiben ist eine Methode, bei der die Teilnehmenden über einen bestimmten Zeitraum (z.B. 5 Minuten lang) ununterbrochen schreiben, was ihnen gerade in den Sinn kommt. Der Text muss nicht logisch sein, keinen Sinn ergeben und keine Struktur haben. Spontaneität ist wichtig. Wenn wir eine Aufgabe stellen, geben wir in der Regel ein Thema oder einen Satzanfang vor und lassen die Teilnehmenden dann schreiben. In unserem Fall könnten solche Anstöße zum Beispiel lauten: „Was wäre, wenn es keine Bienen gäbe...“, „Was wäre, wenn wir kein Papier hätten...“, „Was wäre, wenn die Bäume verschwinden würden“... usw. Nach einer bestimmten Zeit bitten wir die Teilnehmenden, ihren Text durchzulesen und weiterzuarbeiten.

#### REFERENZEN

- **Campbell, J.** (2000). Tisíc tváří hrdiny
- **Kostalova, H. Cudlinova, M.** (2021). A Practitioner's Guide to Uncharted Waters of Career Counselling, EKS. Verfügbar unter: <https://ekskurzky.cz/en/>
- **Liebmann, Marian.** (2001). Art Therapy for groups: a handbook of themes, games and exercises.
- **Maggi, S.** (2015). Can ecopsychology research inform coaching and positive psychology practice? *Coaching Psychology International*, 8, 1, 11-15
- **Rubin, Judith Aron** (2001). Approaches to art therapy: Theory and Technique
- **Wollschlager, Maria-Elizabeth, Wollschlager, Gerhard** (2002). Symbol v diagnostice a psychoterapii : Práce s předmětnými symboly v individuální, rodinné a skupinové psychoterapii.
- [www.thelocal.se/20220127/crows-may-soon-be-swedens-newest-litter-pickers/](http://www.thelocal.se/20220127/crows-may-soon-be-swedens-newest-litter-pickers/)
- [www.ecopsychology.info/what-is-ecopsychology](http://www.ecopsychology.info/what-is-ecopsychology)

#### Wie passt das Konzept der ökologisch orientierten Beratung zur Berufsberatung? Welche Vorteile bringt es, diesen Ansatz in unsere Arbeit zu integrieren?

- Indem wir in die Natur gehen oder uns in ihr aufhalten, egal unter welchen Bedingungen, können wir unsere Empfindsamkeit und unser Selbstgefühl stärken.
- Der Aufenthalt in der Natur fördert auch die Sensibilität für andere Menschen (oder für Tiere).
- Er kann ein Instrument zur Entwicklung von Fähigkeiten zur beruflichen Entwicklung (Career Development Skills, CMS) sein.
- Nach draußen zu gehen, trägt zum persönlichen Wohlbefinden bei, gibt uns neue Energie, beugt dem Burnout-Syndrom vor und kann unsere persönliche Widerstandskraft stärken.
- Achtsame Aufenthalte in der Natur stärken das Verantwortungsgefühl – sowohl für die Natur als auch für unser Leben.

Ein „Green Counsellor“ zu werden, erfordert nicht immer viel Aufwand. Und es ist die Sache auf jeden Fall wert. Überlegen Sie, wie viele Menschen Sie durch Ihre Arbeit beeinflussen können. Ihre Klientinnen und Klienten? Deren Eltern? Kinder? Enkel? Lehrkräfte und deren Schülerinnen und Schüler, Kolleginnen und Kollegen? Als Bildungs- und Berufsberater/innen können wir einen großen Einfluss auf unsere Gesellschaft und auf die Welt insgesamt ausüben. Beginnen wir gleich heute!



# Green Guidance: Integration einer ökologischen Vision in die Berufsberatung

Die Schweiz und Europa haben sich verpflichtet, die Treibhausgasemissionen bis 2050 auf null zu reduzieren. Dieses Vorhaben wird sich auf Arbeitsplätze, Karrieren und Berufe auswirken, die grundlegenden Veränderungen unterworfen sind. Was sind die neuen Herausforderungen für Berufsberater/innen angesichts dieser Anforderungen? Wie können Arbeitssuchende in ihren Entscheidungen und in ökologischen Belangen unterstützt werden? Wir schlagen vor, die Berufsberatung um eine ökologische und multidisziplinäre Vision zu bereichern, um „die Schaffung aktiver Lebensformen zu fördern, die zu einer nachhaltigen Entwicklung durch anständige Menschen führen“ (Guichard, 2018).

## **Methode:**

Diese Präsentation stammt aus unserer Erfahrung als Berufsberater/innen. Wir haben Beratungsworkshops mit sieben Sitzungen entwickelt, die die Konsequenzen unserer Entscheidungen beleuchten und bei denen die Beratung alle Grenzen des Lebens und des Planeten mit einbezieht (Steffen et al., 2015).

## **Ergebnisse:**

Die Menschen sind zunehmend von Umweltangst oder ökologischem Leid betroffen und wir als Berufsberater/innen müssen in der Lage sein, diesen Themen in unserer Beratung Rechnung zu tragen (Marks et al., 2021). Die Folgen der Untätigkeit bei globalen Problemen sowie der Anstieg der Treibhausgase, der Raubbau an den Ressourcen und der Verlust der biologischen Vielfalt führen zu einer immer stärkeren psychischen Belastung der Menschen. Wir sind außerdem der Meinung, dass es in einem gewissen Ausmaß gesund ist, Umweltangst zu empfinden und dass eher das Gegenteil problematisch wäre. Umweltangst oder ökologisches Leid manifestieren sich auf unterschiedliche Weise, z. B. in Verhaltensweisen, Erkenntnissen, Affekten, körperlichen Symptomen usw. (Clayton & Karazsia, 2020; Desbiolles, 2020; Pihkala, 2020).

Um den Orientierungsprozess in unseren Beratungen und Workshops zu unterstützen, beziehen wir in unsere Betrachtung des Arbeitsmarkts Aspekte der Umweltpsychologie ein (Egger, 2016). Mit den aufeinanderfolgenden industriellen Revolutionen hat sich der Mensch zunehmend von der Natur abgekoppelt. Dies hat dazu geführt, dass wir dem Planeten unangemessene Mengen an Ressourcen entziehen und Treibhausgase produzieren, die die Lebensbedingungen auf der Erde verändern.

Wir sind daher der Meinung, dass das Phänomen des menschlichen Burnouts, das in den letzten Jahrzehnten zugenommen hat, auch im Zusammenhang mit dem Zustand des Planeten zu sehen ist (Steffen et al., 2015). Als Arbeitnehmende werden wir dazu gedrängt, Arbeit zu verrichten, die uns immer sinnloser erscheint, während wir unseren Planeten als Ressourcenreservoir missbrauchen, aus dem wir scheinbar endlos schöpfen können. Dieses Verhalten hat Folgen in Form von menschlichem Leid und Zerstörung von Leben jenseits aller Maße:

Wie Plant und Guichard (Plant, 2015, Guichard, 2016) sind wir der Meinung, dass Berufsberater/innen aktiver werden müssen, um den ökologischen Wandel voranzutreiben. Um den Fokus zu erweitern, müssen wir neben den üblichen Variablen der Interessen, Werte und Fähigkeiten auch die Frage der planetarischen Grenzen und des Erdsystems, die Sorge um alles Lebendige und die Vorstellung von menschenwürdiger und nachhaltiger Arbeit berücksichtigen (Masdonati & Rossier, 2021).

Zu diesem Zweck haben wir bereits Instrumente entwickelt und angepasst, wie z.B. symbolische Unterstützung, um unbewusste Inhalte ans Licht zu bringen. Übungen sollen emotionale Unterstützung bieten und einen Rahmen für die Gruppenreflexion schaffen. Rochat & Masdonati (2019) haben ein Kartenspiel namens „Your turn“ auf der Grundlage der 17 Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung geschaffen. Rochat (2021) hat einen Fragebogen zu Problemen der ökologischen Orientierung entwickelt. Es ist klar, dass sich sowohl die Instrumente als auch unsere Position in den kommenden Jahren weiterentwickeln werden.

Die Berufswelt von morgen ist Zukunftsmusik. Es ist nicht einfach, sich wieder auf Berufe zu besinnen, die die Grenzen des Planeten anerkennen. Einige Menschen arbeiten bereits an ihrem beruflichen Übergang zur Nachhaltigkeit, und wir können von ihren Beispielen lernen. In der Tat müssen wir diese neuen Berufe, neuen Praktiken und neuen Erzählungen mitgestalten, um unsere Welt nachhaltiger zu machen. In unseren Vorlesungen, Workshops wie „Slow ta carrière!“ und aus anderen Erfahrungsberichten haben wir herausgefunden, dass es für Menschen, die sich in Richtung Nachhaltigkeit orientieren möchten, **sechs Wege zum ökologischen Wandel** gibt.

1. Sie wechseln den Beruf oder wählen eine neue Tätigkeit, die direkt mit der Umwelt zu tun hat. Diese Berufe existieren in den Bereichen Geowissenschaften oder Nachhaltigkeit und sind über klassische Lehrpläne direkt zugänglich.
2. Einige entscheiden sich für Berufe, die ihrer Arbeit oder ihrem Leben mehr Sinn geben, wie z.B. für soziale Berufe; auch hier ist der Ausbildungsweg im Allgemeinen klar vorgezeichnet.
3. Für andere besteht eine Lösung darin, sich als Öko-Unternehmende selbständig zu machen und nachhaltige Unternehmen mit weniger Umweltauswirkungen zu gründen. Dabei können Standorte verlegt oder Unternehmen gegründet werden, die sich z.B. auf Reparaturen oder auf Low-Tech spezialisieren.

**Sabrina Tacchini** ist Psychologin und Doktorandin an der Universität Lausanne in der Schweiz.

Kontakt:  
sabrina.tacchini@unil.ch

4. Einige fördern auch die Nachhaltigkeit in bestehenden Unternehmen, indem sie z.B. den ökologischen Fußabdruck analysieren und Verbesserungen vorschlagen oder indem sie ihre Kolleginnen und Kollegen über globale Krisen schulen. Wir haben für dieses Wirken innerhalb von Unternehmen den Ausdruck „Eco-Intrapreneurship“ geprägt.
5. Andere entscheiden sich dafür, ihre Lebensbereiche neu zu gestalten, indem sie weniger Zeit für ihre tägliche Arbeit aufwenden und sich für Aktivitäten engagieren, die für die Welt von morgen sinnvoll sind.
6. Manche machen Aktivismus zur Vollzeitbeschäftigung, da die Dringlichkeit für sie so groß ist, dass sie ihrer Meinung nach ein Vollzeitengagement erfordert.

Es ist klar, dass sich auch unsere Position als Berufsberater/innen im Wandel befindet. Wir alle müssen über unsere Haltung nachdenken und gemeinsam neue Instrumente zur Unterstützung unserer Klientinnen und Klienten entwickeln.

## REFERENZEN

- **Beecher, J.** (2018). What career and life design interventions may contribute to global, humane, equitable and sustainable development? *Studia Poradonawze Journal of Counselling*, 7, 306-331.
- **Clayton, S., & Karazsia, B. T.** (2020). Development and validation of a measure of climate change anxiety. *Journal of Environmental Psychology*, 69, 101434. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2020.101434>
- **Csikszentmihalyi, M.** (2016). *Soigner l'esprit, guérir la terre : Introduction à l'écopsychologie*. Labor et Fides.
- **Dobson, A.** (2020). *L'éco-anxiété : Vivre sereinement dans un monde abîmé*. Fayard.
- **Marks, E., Hickman, C., Pihkala, P., Clayton, S., Lewandowski, E. R., Mayall, E. E., Wray, B., Mellor, C., & van Susteren, L.** (2021). Young People's Voices on Climate Anxiety, Government Betrayal and Moral Injury : A Global Phenomenon (SSRN Scholarly Paper ID 3918955). *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3918955>
- **Plant, P.** (2020). Eco-Anxiety and Environmental Education. *Sustainability*, 12(23), 10149. <https://doi.org/10.3390/su122310149>
- **Plant, P.** (2015). Green guidance : Guidance for the future. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*, 26, 115-123.
- **Pouyaud, J., & Guichard, J.** (2021). Chapitre 14. Vers une orientation au service de la durabilité. *Dunod*. <https://www.cairn.info/psychologie-de-l-orientation--9782100810819-page-269.htm>
- **Rochat, S.** (2023). «Éco-orientation»: Quelles interventions pour quelles problématiques? <https://journals.openedition.org/osp/14894>
- **Rochat, S., & Masdonati, J.** (2019). Sustainable Career Cards Sort (SCCS) : Linking Career Choices to the World Needs. In J. G. Maree (Ed.), *Handbook of Innovative Career Counselling* (p. 505-520). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9\\_28](https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9_28)
- **Steffen, W., Broadgate, W., Deutsch, L., Gaffney, O., & Ludwig, C.** (2015). The trajectory of the Anthropocene : The Great Acceleration—Will Steffen, Wendy Broadgate, Lisa Deutsch, Owen Gaffney, Cornelia Ludwig, 2015. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2053019614564785>
- **Steffen, W., Richardson, K., Rockstrom, J., Cornell, S. E., Fetzer, I., Bennett, E. M., Biggs, R., Carpenter, S. R., de Vries, W., de Wit, C. A., Folke, C., Gerten, D., Heinke, J., Mace, G. M., Persson, L. M., Ramanathan, V., Reyers, B., & Sorlin, S.** (2015). Planetary boundaries : Guiding human development on a changing planet. *Science*, 347(6223), 1259855. <https://doi.org/10.1126/science.1259855>



# 10

Dóra Stefánsdóttir  
Margrét Kristjana Sverrisdóttir

## **Bildung für Nachhaltigkeit:** Eine grüne nordische Region – Vision 2030



AdobeStock@Nattanon

Wir möchten in diesem Beitrag ein neues Projekt des Nordischen Ministerrats vorstellen. Der Nordische Ministerrat hat die Vision formuliert, bis 2030 die nachhaltigste und am stärksten integrierte Region der Welt zu werden. Das ist natürlich ein sehr ehrgeiziges Ziel, für das wir uns anstrengen müssen. Im Rahmen dieses Bestrebens finanziert der Nordische Ministerrat sechs verschiedene Projekte.

### Die Unterstützung folgender sechs Projekte wurde zugesagt:

1. Nachhaltigkeit in der Kultur
2. Nachhaltigkeit in Verbindung mit Chancengleichheit
3. Nachhaltigkeit und gesunde Ernährung
4. Interaktion mit und zwischen jungen Menschen
5. Das Umweltzeichen Nordischer Schwan
6. **Bildung für nachhaltige Entwicklung** (unter der Aufsicht von IS Rannís)

Das Projekt „**Bildung für nachhaltige Entwicklung**“ ist auf vier Jahre ausgelegt (2021-2024). Hauptziel ist die Bildung eines Kooperationsnetzwerks, in dem alle relevanten Interessengruppen gemeinsam die Nachhaltigkeitsbildung auf allen Bildungsebenen (von der Vorschule bis hin zur Erwachsenenbildung) koordinieren.

Für das Projekt wird zunächst ein Überblick über die aktuelle Situation in jedem Land erstellt. Dazu werden die Angehörigen der Hauptzielgruppe, die Lehrenden, befragt. Wir müssen in der Lage sein, Lehrende und Menschen, die den Lehrberuf ergreifen möchten, zu erreichen. Es ist geplant, Lernergebnisse für sie zu entwickeln und auch einige Lernmaterialien zu erstellen. So soll es ihnen in ihrer späteren Arbeit ermöglicht werden, Nachhaltigkeit zu einem integrierten Bestandteil ihres Unterrichts auf allen Ebenen – vom Kindergarten bis zur Erwachsenenbildung – zu machen.

### Aktivitäten und Veranstaltungen

Die wichtigsten Aktivitäten und Veranstaltungen während der Projektlaufzeit:

- **2021–2024**  
Thematische Diskussion über Bildung für nachhaltige Entwicklung
- **2021–2024**  
Verwaltung der Mittel für Ausbildungnetzwerke für Lehrende (eventuell mit offenen Aufrufen für Kooperationspartnerschaften)
- **2022**  
Politische Konferenz des norwegischen Ratsvorsitzes über die Kompetenzen von Lehrenden
- **2023**  
Nordischer Jugendgipfel in Island
- **2024**  
Mitorganisation der Abschlusskonferenz in Schweden (n.n.)

### Kooperationsnetzwerk

Das Kooperationsnetzwerk besteht aus nationalen Behörden (Kontakte zum Bildungsministerium sind bereits hergestellt, ein Verzeichnis der Bildungseinrichtungen wurde erstellt), Lehrendenausbildungs- und anderen Bildungsexperten, Institutionen für die Weiterbildung von Lehrenden, Lehrendengewerkschaften, Studierenden- und anderen Jugendverbänden, relevanten NROs sowie dem Nordischen Netzwerk für Erwachsenenbildung (NVL).

Das Nordische Netzwerk für Erwachsenenbildung mit seinen vielfältigen Beziehungen und Kooperationen ist eine der wichtigsten Organisationen in den Bereichen der Nachhaltigkeit und nachhaltigen Bildung. Beim Workshop der österreichischen Euroguidance-Konferenz 2021 wurden den Teilnehmenden die folgenden zwei Fragen gestellt: „Welche Rolle spielt Beratung in der nachhaltigen Bildung? Haben Sie gute Praktiken entwickelt, die Sie teilen möchten?“

Dóra Stefánsdóttir und Margrét Kristjana Sverrisdóttir arbeiten beide für RANNÍS / das isländische Forschungszentrum

supporting choice of subjects to study

develop practical tools

Role of guidance: Encouraging green thinking, sustainability. Advocate, bring in the voice of students for feedback

Hungary: School project, European Solidarity corps. making the personal micro-environment of young students greener (Gyöngyi (HU)

Project in Ireland in primary schools - sustainable education by learning in students own personal environment. Flag-Ceremony to mark the "green school" (Jennifer)

counsellor has to identify better "what are green jobs" "green skills"

In einer der Diskussionsgruppen hatte eine Lehrkraft aus Norwegen sehr positive Nachrichten. In Norwegen wurden die Lehrpläne auf allen Ebenen geändert, um Nachhaltigkeitsaspekte in alle Fächer einfließen zu lassen. Es wurde darauf hingewiesen, dass Statusberichte notwendig sind und neue Unterrichtsmaterialien erstellt werden müssen. Nachhaltigkeit wird eines der wichtigsten Themen der Präsidentschaft des Nordischen Ministerrats im nächsten Jahr sein.

Da junge Menschen die Hauptzielgruppe des Projekts sind, benötigen wir eigens für sie aufbereitete Lehrmaterialien. Junge Leute lesen keine dicken Bücher über Nachhaltigkeit, sie wollen auf ihren iPads arbeiten und sich Videos zu dem Thema ansehen. Sie arbeiten mit neuen Techniken wie SnapChat, sehen sich Tedtalks an usw.

Auf der Jugendkonferenz im nächsten Jahr werden wir diese jungen Leute fragen, welche Art von Unterricht und welche Art von Materialien sie sich wünschen. Und ob sie uns helfen können diese zu entwickeln. Sie sind schon viel weiter als wir und protestieren jede Woche... es ist kein Zufall, dass der Protest gegen den Klimawandel in Schweden von den jungen Leuten ausging.

### Widerstand

Eine Diskussionsgruppe berichtete von einem Gespräch über das, was wir „Widerstand“ nennen. Dabei wurden zwei konkrete Beispiele aus der Arbeit mit Kohlebergleuten und mit Fischern gebracht, wo „all das grüne Zeug und die Nachhaltigkeit“ auf das stießen, was man als „Widerstand“ bezeichnen könnte. Doch für diese Gruppen geht es um den Schutz ihrer Lebensgrundlage und ihrer Lebensweise. Wie können wir diesem berechtigten „Widerstand“ Respekt zollen, wie kann diese Art von Haltung von der Pädagogik anerkannt werden? In der Tat wird eine neue Art von Pädagogik erforderlich sein. Bei einem Treffen mit einer Fachkraft für Zukunftspädagogik wird die Frage gestellt werden, wie mit dieser Art von Widerstand umgegangen werden soll. Auch die Probleme der Apathie und des Konsumverhaltens müssen angesprochen werden.

Weitere Informationen über das Projekt „Bildung für nachhaltige Entwicklung“:  
<https://www.norden.org/da/project/baeredygtig-livsstil-i-norden>



identify better green skills and green jobs in order to guide youth

Market is asking for VET skills (technical) but government are promoting higher education. There is a skills mismatch at the moment.

Cross-curricular approaches: se e.g. <https://dpu.au.dk/om-dpu/nyheder/nyhed/artikel/climate-change-and-sustainable-development-the-response-from-education/>

Mentimeter Umfrage © OeAD GmbH



AdobeStock@Rawpixel.com

# GREENOVET

## Europäische VET-Exzellenzplattform für grüne Innovation

Das von Erasmus+ finanzierte europäische Projekt Greenovet: Europäische VET-Exzellenzplattform für grüne Innovation ist Teil des Programms „Centres of Vocational Excellence“, das von der Europäischen Kommission umgesetzt wird. Es handelt sich hierbei um ein relativ neues Programmfinanzierungsinstrument und Greenovet ist nun Teil der zweiten Tranche der finanzierten Projekte.

### Das GREENOVET-Projekt

- GREENOVET bringt regionale Berufsbildungsanbieter verschiedener Ebenen (Sekundarstufe II und höhere Berufsbildung), lokale Unternehmen (größere Unternehmen und KMU), Branchen- und Arbeitgebervertreter, regionale Regierungen sowie regionale Innovationsagenturen zusammen. Auf nationaler Ebene werden auch Ministerien und Sozialpartner als assoziierte Partner einbezogen wodurch die Koordination und Kohärenz zwischen den einzelnen Regierungsebenen gestärkt wird.
- GREENOVET unterstützt die Entwicklung von Exzellenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Vocational Education and Training, VET) in grüner Innovation in ganz Europa durch die Einrichtung von Zentren für berufliche Exzellenz (Centres of Vocational Excellence, CoVEs) zur Förderung einer innovativen, integrativen und nachhaltigen Wirtschaft.
- Die CoVEs bündeln das Wissen, die Ressourcen und die Infrastrukturen der Hauptakteure und setzen sie zur Entwicklung von Innovations- und Qualifikationsökosystemen ein. So tragen sie durch grüne und nachhaltige Innovationsprozesse und durch VET-Exzellenz zur ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung auf regionaler und europäischer Ebene bei.
- In seiner frühen Phase umfasst das Projekt vier Regionen in verschiedenen Teilen Europas mit jeweils unterschiedlichen Entwicklungen und Herausforderungen: Steiermark (Österreich), Vaasa (Finnland), Skopje (Nordmazedonien) und Leiria (Portugal). Mit einer Laufzeit von 2020 bis 2024 und einem Budget von 4 Mio. EUR wird es hauptsächlich aus EU- und nationalen Mitteln finanziert.

### Das Programm „Centres of Vocational Excellence“ (Zentren für berufliche Exzellenz)

Das CoVEs-Programm wird aus dem Erasmus+ Budget finanziert und ist bestrebt, ein breites Spektrum von Akteuren verschiedener Regionen zusammenzubringen, um Exzellenz in der Berufsbildung zu entwickeln. Das bedeutet die Förderung der Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen aller Ebenen (Hochschulen, berufsbildende und technische Schulen oder allgemeine Sekundarschulen) mit Unternehmen und Arbeitsmarkteinrichtungen wie Handelskammern, Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen. Die Idee dahinter ist, durch breit gefächerte Beiträge verschiedener Institutionen die Entwicklung von Exzellenz in bestimmten Bereichen zu unterstützen.

### Grüne Kompetenzen und Nachhaltigkeit

Die Schwerpunkte von GREENOVET liegen auf grünen Kompetenzen und Nachhaltigkeit. GREENOVET ist kein Projekt speziell zum Thema Berufsberatung, beinhaltet jedoch einige interessante Elemente, die darauf abzielen, Stakeholder zusammenzubringen, um starke Verbindungen zwischen Arbeitgebern und den für die Arbeitswelt Auszubildenden aufzubauen. Dadurch kann die von Bildungseinrichtungen angebotene Berufsberatung unterstützt und verbessert werden.

Grüne Kompetenzen umfassen eine Reihe miteinander verbundener technischer und allgemeiner Fähigkeiten in den Bereichen Entwicklung, Umsetzung, Verbreitung und Ausweitung von grüner Innovation. Das Entscheidende an den Zentren für berufliche Exzellenz (CoVEs) ist, dass kein einheitliches Modell von Dienstleistungen und Instrumenten für alle vier Regionen angestrebt wird. Stattdessen entwickelt jede Region ihre eigenen Strategien, die auf ihre spezifischen Unternehmen und Prioritäten abgestimmt sind und der regionalen Strategie

der intelligenten Spezialisierung entsprechen. Die Bereiche, auf die sich das GREENOVET-Projekt konzentriert, sind die Stufen 4 bis 8 des europäischen Qualifikationsrahmens (European Qualification Frameworks, EQR) und umfassen sowohl formales Lernen als auch nicht-formale und informelle Lernräume. Dies beinhaltet sowohl Arbeitsplätze als auch Bildungs- und Berufsbildungsinstitutionen. Darüber hinaus stellt GREENOVET auch eine Verbindung zu Ansätzen von Höherqualifikations- und Berufsbildungsanbietern im Bereich des lebenslangen Lernens her. Das Konsortium setzt sich aus formalen und nicht-formalen Bildungseinrichtungen und Lehrkräften (EQR-Stufen 4 bis 8), Unternehmen und Vertretern der Wirtschaft sowie staatlichen Einrichtungen und NROs zusammen. Neben den vier oder fünf regionalen Hauptpartnern werden auch assoziierte Partner eingesetzt, die nicht so stark in die Projektumsetzung involviert sind, aber an der Entwicklung der Inhalte und der Strategie mitarbeiten.

In jeder Region gibt es regionale Ausschüsse mit etwa 10 bis 15 Mitgliedern, die für die Genehmigung und Gestaltung der endgültigen Strategie und des endgültigen Ansatzes für die betreffende Region verantwortlich sind. Um Ihnen einen Eindruck von der Art der Zusammenarbeit oder des Konsortiums zu vermitteln, das im österreichischen Bundesland Steiermark aufgebaut wird: In der Steiermark gibt es höhere Bildungseinrichtungen wie die Technische Universität Graz; 3s, eine Forschungseinrichtung, die Aus- und Weiterbildungsansätze analysiert; den Green Tech Cluster (eine Gruppe von 80 nachhaltigen und grünen Unternehmen in der Steiermark); eine Höhere technische und gewerbliche Lehranstalt des Bundes und die Wirtschaftskammer Steiermark, der auch der wichtigste Berufsbildungsanbieter der Region angehört.

**Frederick Elliott Gaved, MA**  
ist Projektmanager  
und Forscher bei 3s  
Unternehmensberatung.

Kontakt:  
[Frederick.elliott-gaved@3s.co.at](mailto:Frederick.elliott-gaved@3s.co.at)

## GreenoVET objectives



To establish **four fully functional and interconnected CoVEs in Green innovation**, embedded in the local innovation and skills ecosystems.



To enable **green-tech projects**, conducted by education providers of secondary and tertiary students, jointly and in interconnected VET scenarios.



To **interconnect the industry with VET providers** on EQF levels 4-8.



To establish and strengthen **innovative teaching methods and educational trends in VET** through the CoVEs.



To **bring green innovation opportunities closer** to a broader public in Europe.



To **foster the employability and entrepreneurial readiness of VET students**, preparing and connecting them to the labour market.



To adapt **technical, pedagogical and didactical skills of VET teachers** to the upcoming environmental, social and economic challenges.

Präsentation©  
Frederick Elliott  
Gaved

Bereits bei der Konzeption des Projekts sind wir bestrebt, die wichtigsten Akteure aller Phasen des Aus- und Weiterbildungs- sowie des Arbeitsmarktsystems einzubinden. Die vielen Ziele spiegeln die große Zahl der Partner und den breiten Umfang des Projekts wider.

Derzeit sind wir dabei, die Strategien zu entwickeln und den Ansatz für jede Region zu definieren. Ich möchte Ihnen den Entwurf vorstellen, wie das Projekt für eine österreichische Region im Großen und Ganzen aussehen könnte, um die Art der Themen und Schwerpunktbereiche der Zentren für berufliche Exzellenz (CoVEs) von GREENOVET zu veranschaulichen.

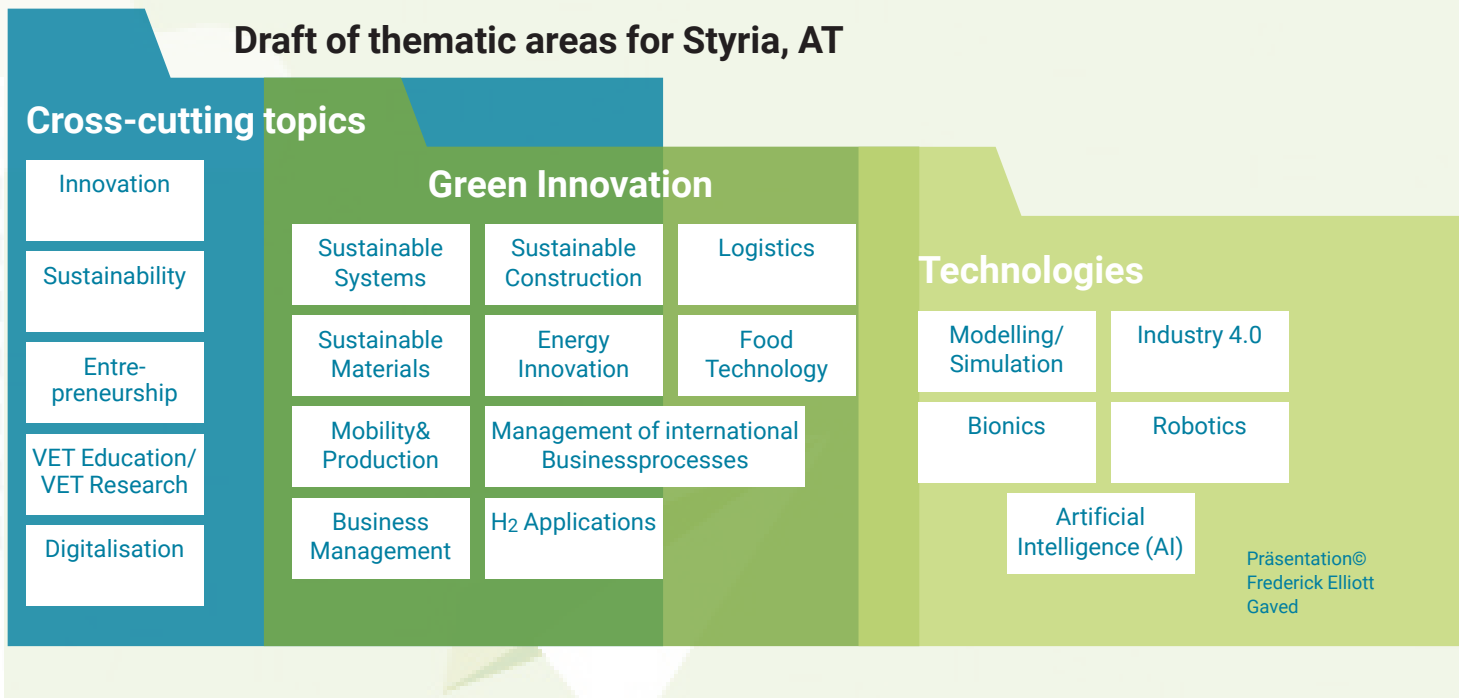
Wir haben eine Reihe von Themen herausgearbeitet und sind dann auf eine detailliertere Ebene gegangen, beginnend mit übergreifenden Themen und dann übergehend zu spezifischen Technologien im Zusammenhang mit der Industrie in der Steiermark. Wir haben daher die Arten von Themen identifiziert, die diskutiert werden sollten, und neue pädagogische Methoden, neue Inhalte und neue Wege entwickelt, um den Lernenden nachhaltige Fähigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln. Im nächsten Schritt geht es darum, diese Fähigkeiten und Kompetenzen in Bildungsformate zu integrieren, die ein breites Spektrum von Bildungsprogrammen abdecken, von formalen BA- und MA-Studiengängen bis hin zu Micro-Credentials für die Weiterqualifizierung von im Berufsleben stehenden Perso-

nen. Die Lehrmethoden sind sehr unterschiedlich und beinhalten unter anderem Module, Fallstudien, Seminare, Kurzurse, Schulkurse, spezifische Herausforderungen und Wettbewerbe mit den anderen Regionen, Workshops sowie Besuche und Bewertungen von Gastunternehmen.

### Welche Rolle spielt die Beratung bei GREENOVET?

Nach diesem Überblick über das Projekt möchte ich ein paar Worte dazu sagen, warum das Projekt auch für die Berufsberatung interessant sein könnte. Es bietet einige interessante Einblicke in die Art und Weise, wie Berufsberatung zur Unterstützung der Nachhaltigkeit in Bildungs- und Ausbildungssystemen genutzt werden kann. Das erste Ziel von GREENOVET ist es, in jeder Region ein Kompetenz-Ökosystem aufzubauen. Dieses soll sicherstellen, dass die Lernenden hochwertige berufliche Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben, die im Einklang mit den Bedürfnissen der Industrie und der Region stehen. Unser Ziel ist ein System der wechselseitigen Unterstützung, bei dem alle Beteiligten in die Entwicklung geeigneter Fähigkeiten und Kompetenzen investieren, von denen Einzelpersonen, Unternehmen und Regionen profitieren können. Eine solche Entwicklung und Umsetzung der CoVE-Strategie erfordert eine breite Koalition von Interessengruppen.

## Draft of thematic areas for Styria, AT



Diese spielen eine aktive Rolle, wenn es darum geht sicherzustellen, dass die in jeder Region entwickelten Instrumente und Dienstleistungen genutzt und in Anspruch genommen werden. Auf diese Weise soll ein oberflächliches Engagement jeder dieser Einrichtungen und ein „Universalansatz“ für die vier Regionen vermieden werden.

Geplant ist auch eine Komponente des lebenslangen Lernens, die Module und agile Programme mit Digital- und Lernkomponenten beinhaltet. Verstärktes digitales und Online-Lernen, ein wichtiger Trend der letzten zwei Jahre der Covid-19-Pandemie, unterstützt diese Komponente. Digitale und Online-Lernangebote ermöglichen es Berufstätigen, ihre Fähigkeiten auszubauen und im Zuge ihrer beruflichen Laufbahn weiter zu lernen. Unsere Bildungspartner werden von ihren eigenen internen Berufsberatungsdiensten unterstützt.

Es ist zu hoffen, dass die Entwicklung „grüner“ Fähigkeiten, Kompetenzen und Inhalte in den Schulen dazu führen wird, dass diese in die Berufsberatungsangebote für Schüler/innen einfließen. Diese sollen ihnen einen besseren Einblick in das Angebot von nachhaltigen und grünen Arbeitsplätzen in ihrer Region und in die in diesen Branchen erforderlichen Qualifikationsprofile vermitteln.

Schließlich wird auch der Privatsektor angeregt, Produkte und Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, um die Weiterentwicklung der Unternehmensbelegschaften zu unterstützen.

Ein wichtiger Punkt ist die Rolle der Zusammenarbeit und des wechselseitigen Lernens zwischen Bildungs- und Berufsberater/innen, Lehrenden und Unternehmen, die sich mit grünen und nachhaltigen Praktiken beschäftigen oder diese entwickeln. GREENOVET bietet die Möglichkeit, den Bildungssektor besser mit Studierenden und Lernenden zu verbinden, die fundierte Entscheidungen über die Fähigkeiten treffen wollen, die sie für eine berufliche Laufbahn in grünen Wirtschaftsbereichen benötigen.

#### REFERENZEN

- <https://greenovet.eu/>
- <https://3s.co.at/de/>
- [www.fh-joanneum.at/en/projekt/greenovet/](http://www.fh-joanneum.at/en/projekt/greenovet/)
- [www.tugraz.at/studium/studienangebot/universitaere-weiterbildung/qualifizierungsprojekte/greenovet/](http://www.tugraz.at/studium/studienangebot/universitaere-weiterbildung/qualifizierungsprojekte/greenovet/)
- [www.greentech.at/en/greenovet/](http://www.greentech.at/en/greenovet/)



Green Guidance

Green Skills

Green Jobs