



LERNMATERIAL

(Jugendarbeiter:innen)

Green Jobs in der Berufsorientierung

Projekt Ergebnis 6

PROJECT NUMBER

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTHOR

BIT SCHULUNGSCENTER

bit *schulungscenter*
member of bit group

sbtcc
Danismanlik
National Youth Training and Coordination




JONATHAN
COOPERATIVA SOCIALE



Inhaltsverzeichnis

1.	Grüne Jobs Grundlagen	0
1.1.	Grundlagen von Green Jobs	0
1.2.	Einführung in Green Jobs	0
1.3.	Bedeutung grüner Jobs.....	3
1.4.	Trends im Beschäftigungsmarkt grüner Jobs.....	8
1.5.	Chancen und Herausforderungen von grünen Jobs.....	13
1.6.	Politische Auswirkungen auf Green Jobs	16
1.7.	Zusammenfassung.....	20
2.	Grüne Jobkompetenzen	22
2.1	Grüne Jobkompetenzen.....	22
2.2	Grüne Kompetenzanforderungen.....	22
2.3	Bildung für grüne Jobs.....	27
2.4	Grüne Karrieremöglichkeiten	30
2.5	Nachhaltigkeit im Job	36
2.6	Zusammenfassung.....	40
3.	Frauen in grünen Jobs.....	42
3.1	Frauen in grünen Jobs	42
3.2	Frauen in grünen Jobs - Status Quo	42
3.3	Hindernisse für Frauen in grünen Jobs	46
3.4	Geschlechterstereotypen und ihre Auswirkungen.....	51
3.5	Erfolgreiche Integration in grüne Arbeitsplätze.....	55
3.6	Zusammenfassung.....	59
4.	Grüne Karriereberatung	61
4.1	Grüne Karriereberatung	61
4.2	Beratungsmethoden für Frauen In Green Jobs.....	61
4.3	Instrumente und Werkzeuge	66
4.4	Weitere Coachingmethoden.....	71
4.5	Rolle der Eltern in der Karriereberatung.....	78
4.6	Zusammenfassung.....	82

Legende

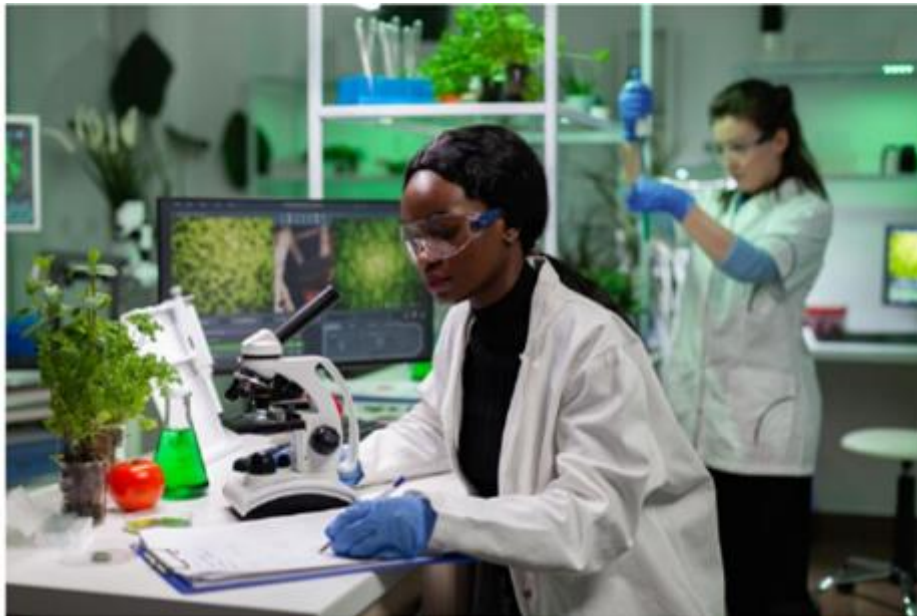
	<p>Important</p> <p><i>Wichtig / Importante / Important / Importante / Belangrijk / Viktig / Tärkeä / Σπουδαίος</i></p>
	<p>Hint</p> <p><i>Hinweis / Insinuación / Indice / Suggestimento / Tip / Antydan / Vihje / Ιχνος</i></p>
	<p>Remember</p> <p><i>Merke / Recordar / Se souvenir / Ricordare / Onthouden / Kom ihåg / Muistaa / Θυμάμαι</i></p>
	<p>Definition</p> <p><i>Definition / Definición / Définition / Definizione / Definitie / Definition / Määritelmä / Ορισμός</i></p>
	<p>Example</p> <p><i>Beispiel / Ejemplo / Exemple / Esempio / Voorbeeld / Exempel / Esimerkki / Παράδειγμα</i></p>
	<p>Practical relevance</p> <p><i>Praxisbezug / Relevancia práctica / Pertinence pratique / Rilevanza pratica / Praktische relevantie / Praktisk relevans / Käytännön merkitystä / Πρακτική συνάφεια</i></p>
	<p>Digression</p> <p><i>Exkurs / Digresión / Digression / Digressione / Uitweiding / Avvikelse / Poikkeama / Παρέκβαση</i></p>
	<p>Citation</p> <p><i>Zitat / Citación / Citation / Citazione / Citaat / Citat / Lainaus / Παραπομπή</i></p>

1. Grüne Jobs Grundlagen

1.1. Grundlagen von Green Jobs

Woran denken Sie, wenn Sie von Green Jobs bzw. grünen Jobs hören? An Gärtner:innen und Landwirt:innen? Wussten Sie, dass auch Öko-Architekt:innen, Ranger im Naturschutzgebiet, Meeresbiolog:innen, vegane Ernährungsberater:innen, Geoökolog:innen, Green Consultants, Ingenieur:innen für erneuerbare Energien, Naturkosmetiker:innen und Universitätsprofessor:innen für nachhaltige Tierzucht zu den grünen Jobs gehören, die die Welt verändern?

Erfahren Sie in dieser einleitenden Lerneinheit, was Green Jobs sind und wie Sie mit grüner Arbeit nicht nur zukunftsicher eine Karriere starten, sondern auch positiv zu Umweltschutz, Wohlstand und sozialer Gerechtigkeit beitragen können.



1.2. Einführung in Green Jobs

Green Economy

Die Green Economy ist ein neues Leitbild für die wirtschaftliche Entwicklung, in dem Ökologie und Ökonomie verbunden werden. Das Konzept beinhaltet eine wirtschaftliche Profitabilität ebenso wie ökologische Nachhaltigkeit und soziale Inklusion.



Nachhaltigkeit bedeutet, die Bedürfnisse der Gegenwart zu befriedigen, ohne die Möglichkeiten zukünftiger Generationen einzuschränken. Der Fokus liegt dabei auf den Dimensionen der wirtschaftlichen Effizienz, der sozialen Gerechtigkeit und der ökologischen Tragfähigkeit.

Verwirklicht wird die Green Economy durch eine Transformation und Modernisierung der Produktions- sowie Konsumweisen hin zu nachhaltigem und umweltverträglichem Wachstum. Zum umweltverträglichen Wirtschaften gehören die Ressourcenschonung, die Emissionsreduktion, die

nachhaltige Gestaltung von Produkten und Infrastrukturen sowie die Erhöhung der Energie- und Rohstoffproduktivität.

Der Veränderungsprozess schließt jedoch nicht nur die Wirtschaft mit ein, sondern betrifft die gesamte Gesellschaft. Konsummuster, Produktlebenszyklen sowie Lebens- und Arbeitsbedingungen gehören ebenfalls dazu.



Das Ziel der Green Economy ist die Steigerung der Umwelt- und Sozialverträglichkeit durch eine Wirtschaftsweise, die im Einklang mit Natur und Umwelt steht, sowie gesellschaftliche Wohlfahrt und eine hohe Lebensqualität sichert.

Green Jobs

Vielleicht denken Sie bei Green Jobs erst einmal an Berufe, die im Grünen ausgeübt werden, wie Natur- und Landschaftspfleger:innen sowie Forstwirt:innen. Diese Arbeitsplätze gehören jedoch nur dann zu den grünen Berufen, wenn sie sich vorwiegend dem Umweltschutz und der Ressourcenschonung widmen.

Green Jobs sind für die Transformation in eine Green Economy, also eine nachhaltige und grüne Wirtschaft relevant. Dazu zählen Berufe, die die Umwelt schützen, wie beispielsweise das Vermeiden von Müll oder Luftverschmutzung sowie der Schutz von Pflanzen oder Gewässern. Arbeitsplätze, die ihren Fokus auf die Schonung natürlicher Ressourcen legen, gehören ebenfalls zu den Green Jobs und beschäftigen sich zum Beispiel mit dem Recycling von Plastik, der Produktion von erneuerbaren Energien oder dem Sparen der Wassernutzung.



Green Jobs sind Arbeitsplätze, die direkt oder indirekt positive Auswirkungen auf den Umweltschutz haben. Dazu zählen Berufe, die in der Herstellung von Produkten und Dienstleistungen die Umwelt sowie die natürlichen Ressourcen schonen.

Green Jobs gibt es in verschiedenen Branchen und sie sind als Hilfsarbeiten und Lehrberufe ebenso vorhanden wie als Jobs, die ein hohes Qualifikationsniveau wie Bachelor oder Master erfordern.

Zu den Sektoren, in denen Green Jobs angeboten werden, gehören beispielsweise:

- Nachhaltiges Bauen und Sanieren
- Klimatechnik
- Wasser- und Abwassermanagement
- Erneuerbare Energien
- Abfallbehandlung, -vermeidung und -entsorgung
- Nachhaltige Forst- und Landwirtschaft
- Landschaftsplanung
- Biodiversität
- Recycling
- Nachhaltiger Tourismus
- Umweltberatung
- Nachhaltige Mobilität
- Natur- und Landschaftsschutz
- Umweltwissenschaft und Bildung
- Corporate Sustainability



Beispiele für Green Jobs: Umweltingenieur:in, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Solartechniker:in, Umweltwissenschaftler:in, Klimatechniker:in, Energieberater:in, Interne:r Auditor:in für Energiemanagement, Umweltpädagog:in, Entsorgungs- und Recyclingfachkraft, Biotechniker:in, Klimaschutzmanager:in, Elektroniker:in für Energie- und Gebäudetechnik und Umweltinformatiker:in.

Verknüpfung zwischen Green Economy, Umwelt und Gesellschaft

Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft hängen eng miteinander zusammen. Bei einer kontinuierlich ansteigenden Weltbevölkerung sowie ökonomischen Aufholprozessen in Entwicklungs- und Schwellenländern wächst der Bedarf mehr Güter und Dienstleistungen mit weniger Energie und Material herzustellen. Wirtschaftswachstum und Nutzung natürlicher Ressourcen müssen demnach entkoppelt werden. In vielen Bereichen sind die ökologischen Grenzen für die Tragfähigkeit des Planeten bereits überschritten und die Lebensgrundlagen der Menschen gefährdet.



Beispiele für die engen Zusammenhänge zwischen Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft können in den negativen Auswirkungen der Ausbeutung von natürlichen Ressourcen aufgezeigt werden. Dazu gehören die Entwaldung für die Produktion von Holz, die Überfischung der Meere, die Verschmutzung von Wasserressourcen und die Umwandlung von naturnahen Flächen für die landwirtschaftliche Produktion.

Diese Art des Wirtschaftens hat Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft durch beispielsweise das Vorantreiben der globalen Erwärmung und das Beeinträchtigen der gesamten Biosphäre. Mit der Einhaltung von ökologischen Grenzen und sozialer Gerechtigkeit bei gleichzeitiger wirtschaftlicher Effizienz haben Menschen dieser sowie der nachfolgenden Generationen die Chance ihre Bedürfnisse zu erfüllen. Die Green Economy wirkt sich folglich auf alle Bereiche des Lebens aus und bedarf daher auch einer gesamtgesellschaftlichen Transformation.

1.3. Bedeutung grüner Jobs

Relevanz von Green Jobs

Die steigende Relevanz von Umweltschutz und nachhaltiger Entwicklung bei gleichzeitigen wirtschaftlichen Zielen wie Wertschöpfung und Wohlstand führt zu einer Erhöhung der Anzahl von Arbeitsplätzen im grünen Bereich. Green Jobs sind dementsprechend bedeutend für die Wirtschaft, den Umweltschutz sowie die nachhaltige Entwicklung. Konkret sind Green Jobs aus diesen sozialen, wirtschaftlichen sowie ökonomischen Gründen besonders relevant:

Ökonomisch:

- Bekämpfung der zunehmenden Umweltverschmutzung und Verbesserung der Umweltqualität
- Reduzierung der Auswirkungen des Klimawandels und Stärkung der Resilienz gegenüber Umweltauswirkungen
- Stoppen des Verlustes der Artenvielfalt
- Beitrag zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen wie saubere Energie, verantwortungsvoller Konsum und nachhaltige Städte

Sozial:

- Bekämpfung von Armut
- Empowerment, Inklusion und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- Schaffung von fairen Lebens- und Entwicklungschancen der Weltbevölkerung
- Faire Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen in der Green Economy
- Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Bevölkerung durch gesündere Lebensbedingungen

Wirtschaftlich:

- Förderung der Transformation zu einer nachhaltigeren und diversifizierten Wirtschaft
- Schaffung von neuen Arbeitsplätzen und Reduzierung der Arbeitslosigkeit
- Verbesserung des Unternehmensimage und Erhöhung der Attraktivität von Jobstellen
- Förderung von Innovationen und Technologien
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- Erhöhung der Motivation, Sinnstiftung, Zufriedenheit sowie Retention in der Arbeit





Green Jobs treiben einerseits ein nachhaltig starkes Wirtschaftssystem voran und unterstützen Wertschöpfung und Wohlstand. Andererseits tragen sie zur Schonung und zum Erhalt der Umwelt bei und erhöhen die Lebensqualität der Menschen. Grüne Jobs bieten daher eine Brücke zwischen wirtschaftlichen Chancen und ökologischen bzw. sozialen Anforderungen.

Auswirkung von Umweltschutzmaßnahmen

Umwelt und Wirtschaft bedingen sich gegenseitig. Einerseits liefert die natürliche Umwelt eine Grundlage für das Leben und Wirtschaften. Sie bietet den Menschen Lebensraum und stellt Ressourcen wie Wasser, Fläche und Holz zur Verfügung. Die Atmosphäre, Öko-Systeme und Biodiversität sind jedoch nicht unendlich verfügbar, sondern zunehmend bedroht und limitiert. Dies führt zu einer wirtschaftlichen Herausforderung, die Produktivität und Wohlstand gefährden. Andererseits bieten Wirtschaftswachstum und Reichtum die Grundlage für vermehrte Maßnahmen die Umwelt sowie natürliche Ressourcen zu schützen.

Sicher ist jedenfalls, dass **Ökonomie ohne Umweltbewusstsein** durch weitreichende Klima- und Wetterveränderungen sowie dem Anstieg an Extrembedingungen weitreichende wirtschaftliche Folgen hervorbringen kann:

- Ressourcenknappheit und globaler Ressourcenwettbewerb
- Schäden in der Energieinfrastruktur und höhere Energieausgaben
- Ernteauffälle und Schrumpfen der Anbauflächen
- Umweltbedingte Material-, Infrastruktur- und Gebäudeschäden
- Schrumpfen bzw. Verlagerung des Tourismus



Der Klimawandel kostet sowohl Menschenleben wie auch Geld.

Europa wird von steigenden Temperaturen und extremen **Wetterereignissen** wie Überschwemmungen, Waldbränden und einer hohen Niederschlagsintensität geplagt. Infolgedessen ergeben sich katastrophale Folgen für die Wirtschaft, wie Ernteauffälle, umweltbedingte Materialschäden und Schäden an Ökosystemen.

Die **Landwirtschaft** wird besonders durch Hitzewellen, Dürren, Schädlinge, Überschwemmungen sowie der Verschlechterung der Bodengesundheit geschädigt. Dabei kommt es erstens zu schrumpfenden geeigneten Flächen für die Landwirtschaft und zweitens zu Verlusten der landwirtschaftlichen Erzeugung.



Durch nicht nachhaltige **Verbrauchs- und Produktionssysteme**, in der Rohstoffe in Güter verwandelt und anschließend verwendet, verbraucht und entsorgt werden, kommt es nicht nur zur Verschmutzung der Umwelt, sondern ebenfalls zu einem globalen Wettbewerb um schwindende natürliche Ressourcen.

Auch **Gebäude und Infrastrukturen** sind durch Starkregen und Überschwemmungen, extreme Hitze oder Kälte, Stürme und den Anstieg des Meeresspiegels bedroht. Daraus entstehen hohe Instandhaltungs- bzw. Wiederherstellungskosten in der Wirtschaft.

Darüber hinaus bedroht der Anstieg an Extremwetterereignissen die Energieinfrastruktur, wie beispielsweise oberirdische Leitungen oder Umspannwerke. Auch der Energiebedarf für die Kühlung wird in Südeuropa stark zunehmen.

Der **Tourismus** leidet ebenfalls durch die Folgen des Klimawandels. Während in Regionen der Wintersportindustrie der schwindende Schnee zu Verlusten führt, verlagert sich beispielsweise auch die Attraktivität von Südeuropa als Urlaubsgebiet aufgrund steigender Temperaturen.



Die Ziele, die Umwelt durch eine ressourceneffiziente und nachhaltige Wirtschaft zu schonen, erfordern einen **ökologischen Umbau der Wirtschaft**, welcher durch innovationsreiche Transformationen und Technologien geprägt wird.



Umweltschutz ist nicht zum Nulltarif möglich. Dennoch sind die positiven Auswirkungen auf Wirtschaft und Beschäftigung weitreichend und vielfältig.

Zu den Beispielen für Auswirkungen von Umweltschutzmaßnahmen in Wirtschaft und Arbeitsmarkt zählen:

- Schaffung einer nachhaltigen, ressourcenschonenden und zukunftsfähigen Wirtschaft
- Steigerung der Motivation und Fähigkeit zu Innovationen und neuen Technologien
- Umweltbedingte Material- oder Gesundheitsschäden sowie andere Umweltkosten können gesenkt werden
- Investitionen in Umweltschutztechniken und Effizienzmaßnahmen führen vielfach zu betrieblichen Kosteneinsparungen
- Ausbreitung von Green Jobs und Schaffung von neuen Arbeitsplätzen
- Steigerung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und Verbesserung des Unternehmens- und Arbeitgeber:innen-Images
- Energie- und Materialeffizienz können gesteigert werden
- Schaffung von neuen grünen Wirtschaftssektoren wie erneuerbare Energien, Recycling und Kreislaufwirtschaft



Ein Beispiel für den Vorteil einer nachhaltigen Wirtschaft und Maßnahmen zum Schutz der Umwelt ist die Stromerzeugung durch Photovoltaik. Die Herstellung von elektrischer Energie aus Lichtenergie (Sonne) ist nicht nur günstig, sondern erzeugt auch Strom ohne CO₂.

1.4. Trends im Beschäftigungsmarkt grüner Jobs

Trends und Entwicklungen in der Green Economy



Die Entwicklungen in der grünen Wirtschaft sowie im grünen Beschäftigungsmarkt liegen in neuen bzw. veränderten Zukunftsmärkten, in der Förderung von Frauen in Green Jobs, in dem Fachkräftemangel, der Notwendigkeit einer Weiterbildungskultur und im Bedarf von lebenslangem Lernen.

Zu den **grünen Zukunftsmärkten** gehören einerseits neue Sektoren und Wirtschaftsbereiche sowie andererseits die Transformation von klassischen Wirtschaftszweigen wie dem Automobilbau oder der Landwirtschaft.

Hier einige Beispiele zu Wirtschaftszweigen im grünen Trend:

- Nachhaltige Wasser-, Land-, Forst- und Agrarwirtschaft durch effizientere und umweltfreundlichere Prozesse und Bewirtschaftung
- Umweltfreundliche Energieerzeugung durch erneuerbare Energien wie Wind- und Solarkraft
- Nachhaltige Investmentstrategien und Wirtschaftsmodelle
- Energie-, Rohstoff- und Materialeffizienz durch effiziente Verfahren, Geräte und Technologien
- Nachhaltige Mobilität mit effizienter Verkehrsinfrastruktur und erneuerbaren Kraftstoffen
- Urban Gardening, lokale Lebensmittelproduktion

- Effizientes Abfallmanagement, Zero-Waste-Initiativen, Kreislaufwirtschaft, reuse-reduce-recycle (vermeiden, wiederverwenden, recyceln)
- Nachhaltigkeit in der Produktion und im Konsum

Trends am grünen Arbeitsmarkt und treibende Faktoren von Green Jobs

Grundsätzlich sind die Auswirkungen auf den Beschäftigungsmarkt durch vermehrte Bemühungen des Umweltschutzes positiv. Die anspruchsvollen Klima- und Umweltschutzziele sorgen für zahlreiche zusätzliche Jobs. Viele Arbeitsplätze werden auch durch grüne Technologien verändert. Während manche Stellen, Kompetenzen und Arbeitsabläufe verschwinden, bilden sich andere völlig neu oder entwickeln und transformieren sich.

Dementsprechend gibt es folgende zentrale Transformationen am grünen Jobmarkt:

- **Entstehen von neuen grünen Berufen und Sektoren:**
Neue Anforderungen und eine gestiegene Nachfrage nach Green Skills in neuen grünen Branchen und Organisationen
- **Grünung bereits bestehender Berufe:**
Zusätzliche grüne Kompetenzanforderungen in bereits bestehenden spezialisierten Green Jobs sowie erhöhter Bedarf von Green Skills in anderen Berufen bzw. nicht nachhaltigen Arbeitsplätzen
- **Grüne Restrukturierung und Transformation:**
Wechsel von Arbeitenden aus anderen Berufen in neue grüne Rollen, Transformation von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten



Die Transformation hin zu einer Green Economy ist ebenfalls geprägt von dem viel diskutierten **Fachkräftemangel**. Die Arbeitsplätze der Zukunft weisen einen besonders hohen Anteil an Fachkräften auf und sind von analytischen und interaktiven Nicht-Routinetätigkeiten geprägt. Dies

führt zu einem zunehmenden Mangel an akademischen Fachkräften sowie an Fachkräften in grünen Lehrberufen. Eine Umfrage der Europäischen Investitionsbank (EIB) unter europäischen Kommunen zeigt zudem, dass 60 Prozent der Kommunen ihre Infrastrukturinvestitionen in den Bereichen Klimaschutz und Klimaanpassung in den letzten drei Jahren als unzureichend einschätzen.

Besonders besorgniserregend ist, dass **69 Prozent** der Kommunen angeben, **nicht über genügend Expert:innen** für Umwelt- und Klimaprüfungen zu verfügen, was ein erhebliches Hindernis für die Umsetzung lokaler Investitionsprogramme darstellt. Darüber hinaus sehen rund 80 Prozent der Kommunen mangelnde Finanzierung, langwierige Genehmigungsverfahren und regulatorische Unsicherheit als zentrale Hemmnisse für Investitionen in eine nachhaltige Zukunft.



Die grüne Wende in Europa wird voraussichtlich einen erheblichen **Anstieg der Beschäftigung** in Schlüsselbereichen wie **Energieeffizienz, erneuerbarer Energiewirtschaft** und **klimafreundlicher Mobilität** mit sich bringen. Bis **2050** wird ein **deutlicher Anstieg** der Arbeitskräftenachfrage in diesen Sektoren vorhergesagt, was vor allem Branchen zugutekommt, die in Infrastruktur- und Gebäudesanierung investieren.

Aktuelle Schätzungen deuten darauf hin, dass die **grüne Energie bis 2020** in Europa bereits **4 Millionen Arbeitsplätze** geschaffen hat. Mit einem verstärkten globalen Engagement zur Bekämpfung des Klimawandels könnten bis zu 492.000 zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Die EU-Kommission hat angestrebt, den Anteil erneuerbarer Energien bis 2030 auf 40% zu erhöhen, was das Potenzial hat, die Schaffung von Arbeitsplätzen weiter zu beschleunigen.

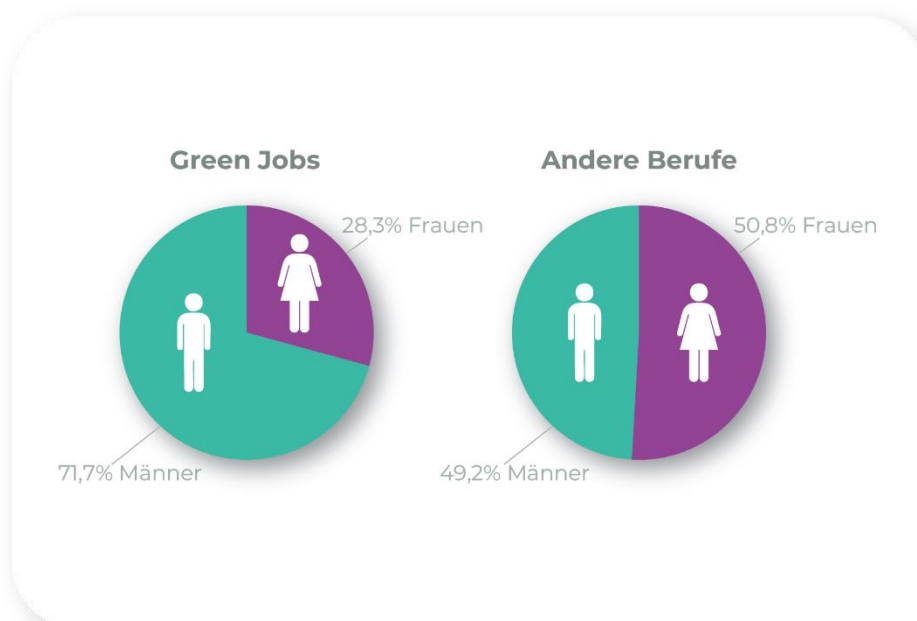


Der höchste Erwerbstätigenrückgang wird für konventionelle Energieerzeugung (Bergbau, Erdöl, Erdgas etc.) und die Verarbeitung von Kohle- und Mineralölerzeugnissen sowie Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe prognostiziert.

Aus einerseits dem hohen Bedarf und andererseits dem Mangel an grünen Kompetenzen leitet sich ein weiterer Trend in der Green Economy bzw. am grünen Arbeitsmarkt ab. Das **lebenslange Lernen** gewinnt an Bedeutung und Arbeitnehmende wie auch Arbeitgebende müssen sich einem strategischen

und kontinuierlichen Re- und Upskilling widmen. Formale Bildungssysteme sowie non-formale und informelle Lernformen unterliegen dem Bedarf der ständigen Adaption und Erweiterung. Ein erfolgreicher grüner Arbeitsmarkt verlangt dementsprechend eine systematische und zielgerichtete Weiterbildungskultur.

Während sich das Verhältnis zwischen Männer und **Frauen** in der Berufswelt die Waage hält, sind Frauen **in Green Jobs in deutlich unterrepräsentiert**. Dies geht aus einer OECD-Studie aus den EU-Ländern, Australien, Kanada, Neuseeland, Norwegen, der Schweiz und dem Vereinigten Königreich hervor. Der Fokus zahlreicher Initiativen und Organisationen liegt daher in der Förderung von Frauen am grünen Arbeitsmarkt. Durch die Förderung geeigneter Rahmenbedingungen dieser Zielgruppe kann die weibliche Erwerbstätigkeit ausgebaut und das Leistungs- und Qualifikationspotenzial von Frauen noch besser genutzt werden. Eine stärkere Inklusion und Partizipation von Frauen in der Green Economy verspricht einen positiven Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels zu leisten.



Empfehlungen für grüne Karrieren

Umweltschutz hat sich als bedeutender Faktor für den Arbeitsmarkt etabliert. Die Zahl der Stellenangebote, in der grüne Kompetenzen gefordert werden, steigt stetig an. Dennoch wachsen die relevanten Fähigkeiten und Ausbildungen unter den Erwerbstätigen global nur vergleichsweise langsam. Dies bedeutet, dass sowohl vom Staat als auch in der Privatwirtschaft und im gemeinnützigen Sektor Fachkräfte gebraucht werden und grüne Karrieren vielversprechend sind.



Die Schere zwischen freien grünen Arbeitsplätzen und kompetenten Jobsuchenden geht weit auseinander.

Karrieren in der **Politik**, wie zum Beispiel in Behörden, auf Bundesämtern oder im Bundesministerium bieten Möglichkeiten sich beruflich für Nachhaltigkeit zu engagieren. Vielfach werden hier jedoch hohe akademische Abschlüsse gefordert. Möchten Sie sich im sogenannten **dritten Sektor** professionell weiterentwickeln, stehen Ihnen NGOs, Vereine, Stiftungen, Non-Profit-Organisationen und Verbände zur Verfügung.

Bei Karrieren in der **Privatwirtschaft** gibt es viele Wege sich den Themen Umweltschutz, Nachhaltigkeit, grüner Wirtschaft und Sozialgerechtigkeit beruflich zu widmen. Dabei muss nicht zwingend auf **typische grüne Berufe** wie Forstwirt:in, Nachhaltigkeitsmanager:in, Fischwirt:in oder Solartechniker:in zurückgegriffen werden.

Es gibt auch zahlreiche Branchen und Berufe, die zunehmend grüner werden und Nachhaltigkeit integrieren. **Grüne Jobs in nicht grünen Bereichen** bieten Karrierechancen mit vorteilhaften Zukunftsaussichten. Dazu zählen beispielsweise Ingenieur:innen, die bei der Entwicklung von Transportmitteln Nachhaltigkeitsaspekte beachten sowie Marketing- und PR-Spezialist:innen, die Umweltschutz erfolgreich vermarkten, Green PR betreiben und zu werbewirksamen Projekte wie Müllsammelaktionen aufrufen. Auch Verpackungsdesigner:innen können Produkte nicht nur optisch ansprechend, sondern auch umwelt- und ressourcenschonend gestalten.

Jobs in **Forschung, Lehre und Beratung** steigen ebenfalls in der Nachfrage und können sowohl in typischen grünen wie auch interdisziplinären Bereichen ausgeübt werden. Eine wissenschaftliche Karriere bietet sich Ihnen in der Forschung von umweltrelevanten Themen ebenso wie in der Lehre. Als Lehrer:in, Dozent:in oder Hochschulprofessor:in können Sie an staatlichen wie auch privaten Hochschulen und Universitäten arbeiten. Beratende Dienste werden sowohl von Regierungsbehörden wie auch Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen in Anspruch genommen. Verfügen Sie daher über Spezialwissen in relevanten Themen wie Energie, Umwelt oder sozialer Gerechtigkeit, können Sie eine Karriere in der Beratung anstreben.



Ganz gleich, welche grüne Karriere Sie anstreben, die kontinuierliche Fortbildung in grünen Kompetenzen ist ein essenzieller Bestandteil der Karriereentwicklung für die grüne Zukunft. Dabei kann es sich um formale, non-formale wie auch informelle Bildungsformen handeln.

Zentrale Fähigkeiten für die Zukunftsentwicklungen am grünen Jobmarkt stammen aus **MINT-Studien bzw. Ausbildungen**. Trotz zahlreicher Initiativen und Kampagnen zur Förderung von Frauen in MINT-Studien sowie Arbeitsplätzen, sind immer noch deutlich mehr Männer als Frauen in diesen Bereichen vertreten. Im Hinblick auf den immer größer werdenden Fachkräftemangel haben Frauen daher besonders gute Jobchancen und Karriereperspektiven, wenn sie sich für sogenannte MINT-Berufe wie Technikerin, Chemikerin, Informatikerin, Software-Entwicklerin oder Ingenieurin entscheiden.



MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

1.5. Chancen und Herausforderungen von grünen Jobs

Probleme und Anforderungen

Grüne Arbeitsplätze bieten viele Vorteile und Möglichkeiten. Dennoch gibt es auch einige Probleme, Kritikpunkte und Anforderungen, welche ebenfalls beleuchtet werden müssen, um einerseits ein umfassendes Verständnis der grünen Wirtschaft herzustellen und andererseits realistische Lösungsansätze entwickeln zu können.

Zu den Schwierigkeiten gehören die

- wirtschaftliche Machbarkeit
- politische Hindernisse
- soziale Ungerechtigkeiten sowie
- technologische und infrastrukturelle Herausforderungen.

Für die Transformation zu einer Green Economy sind **umfangreiche Anfangsinvestitionen** in grüne Technologien sowie Infrastrukturen von Unternehmen und Regierungen notwendig. In der Folge ergeben sich kurzfristig erhebliche Kosten, die eine Hürde darstellen können. Die aus den Investitionen entstehenden Renditen sind ebenfalls mit Unsicherheiten verbunden, die sich aus verändernden Märkten und Bedarfen sowie neuen Technologien ergeben.



Politische Hindernisse können sich aus **fehlenden politischen Unterstützungsangeboten**, Maßnahmen und Rahmenbedingungen ergeben. Dazu gehören beispielsweise gesetzliche Vorgaben, Subventionen und Steueranreize, die Green Jobs fördern.

Der **Zugang zu grünen Arbeitsplätzen** ist nicht immer gleich und damit sozial gerecht. Ungleichheiten ergeben sich zum Beispiel aus regionalen Unterschieden sowie Bildungsniveaus. Viele Jobs aus weniger umweltfreundlichen Wirtschaftsbereichen werden auch verschwinden bzw. verändert. Daraus resultieren sich veränderte Arbeitsmethoden und Qualifikationsanforderungen. Werden keine Umschulungsmaßnahmen für betroffene Arbeitskräfte angeboten, verschärft dies ebenfalls die **soziale Ungerechtigkeit**.

Besonders in Entwicklungs- und Schwellenländern besteht die Gefahr, dass die Transformation zur Green Economy aufgrund mangelnder beruflicher Kompetenzen erschwert wird. Daher ergibt sich die Herausforderung alle Menschen am wirtschaftlichen Wachstum und der gesellschaftlichen Entwicklung teilhaben zu lassen.



Zu den technologischen Herausforderungen zählt, dass die **grünen Technologien noch in der Entwicklungsphase** stehen und daher oftmals noch nicht die optimale Effizienz und Zuverlässigkeit bieten. Die Transformation zu grünen Technologien ist zudem komplex, unvorhersehbar und kostspielig.

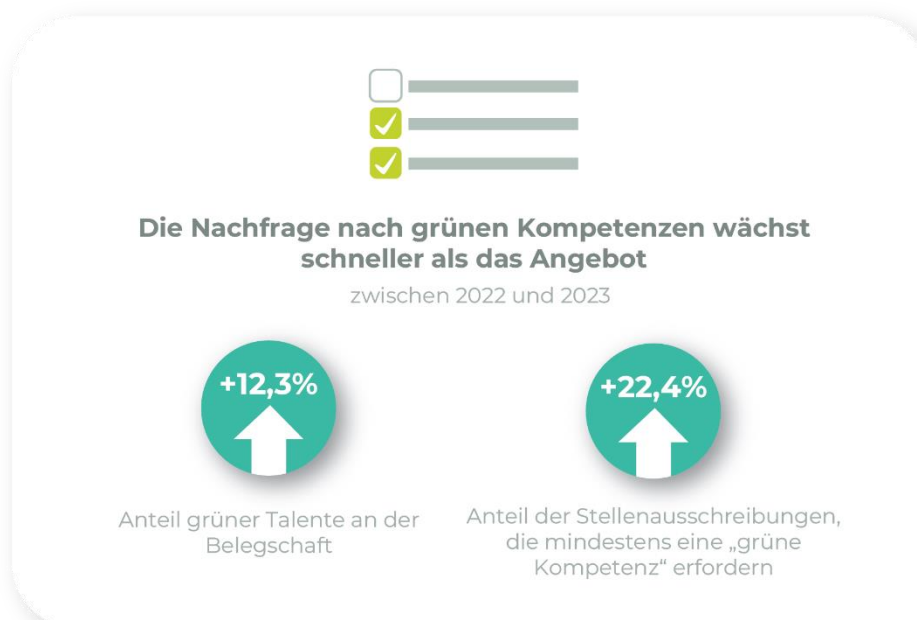
Möglichkeiten und Nutzen

Der wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Wandel bewirkt viele Vorteile und Chancen für Green Jobs. Durch Investitionen und Umstrukturierungen im Bereich grüner Arbeitsplätze werden der ökologische Wandel, neue Technologieentwicklungen und die Optimierung der Energie- und Ressourceneffizienz stimuliert sowie die Wettbewerbsfähigkeit und das Unternehmensimage verbessert. Green Jobs tragen effektiv dazu bei die politischen und unternehmensspezifischen **Nachhaltigkeitsziele zu erreichen** und soziale Gerechtigkeit, Umweltschutz und Wirtschaftswachstum voranzutreiben.



Es besteht ein stark wachsender Bedarf an Personal für Green Jobs weltweit, welcher derzeit nur teilweise gedeckt werden kann.

Aus dem Global Green Skills Report 2023 von LinkedIn Economic Graph geht hervor, dass im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr weltweit 12 Prozent mehr grüne Stellen ausgeschrieben wurden. Die Arbeitsplätze, die mindestens eine grüne Kompetenz benötigen, stiegen sogar um 22 Prozent zwischen 2022 und 2023. Die steigende Nachfrage stammt aus den zahlreichen Branchen, in denen Unternehmen nachhaltigere und umweltfreundlichere Wege des Wirtschaftens entwickeln.



Neben der steigenden Nachfrage nach Green Jobs und den wirtschaftlichen sowie ökologischen Nutzen bieten grüne Arbeitsplätze noch **weitere Vorteile**:

- Green Jobs sind zukunftssichere Jobs

- Green Jobs stellen berufliche Vielfalt in vielen Tätigkeitsbereichen und Branchen bereit
- Green Jobs sind von globaler Relevanz und eröffnen daher internationale Karrierechancen
- Green Jobs bieten Sinnhaftigkeit durch einen positiven Beitrag zu einer besseren Welt für alle



Vorteile und Nutzen wie auch Anforderungen und Schwierigkeiten von grünen Jobs müssen berücksichtigt werden, um realistische, effektive und lösungsorientierte Strategien für eine grüne Zukunft entwickeln zu können.

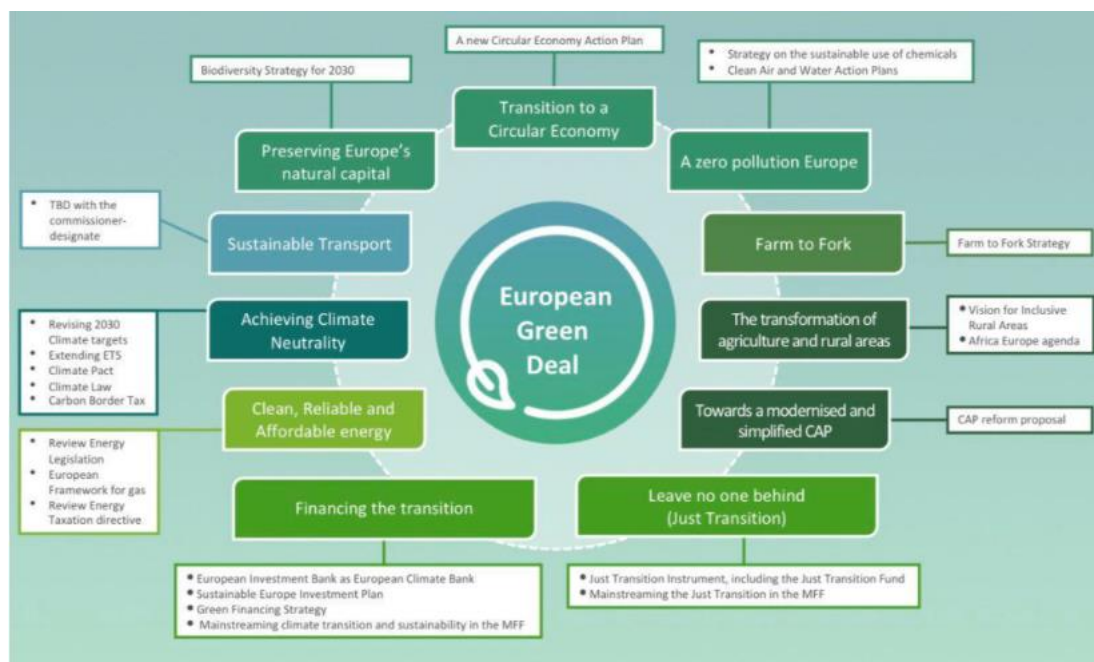
1.6. Politische Auswirkungen auf Green Jobs

Wichtige Regulationen, Richtlinien und Gesetzgebungen

Die Entwicklung und Implementierung von grünen Jobs wird wesentlich von politischer Unterstützung durch beispielsweise Gesetzgebung, öffentliche Investitionen und Förderprogramme beeinflusst.

Der **europäische Green Deal** wurde 2019 ins Leben gerufen, um die Schaffung einer gerechteren, gesünderen und wohlhabenderen Gesellschaft zu fördern. Die Säulen der sozialen Gerechtigkeit, des Umweltschutzes und des Wirtschaftswachstums stützen den grünen Deal mit den Zielen:

- bis 2050 keine Netto-Treibhausgase mehr auszustoßen,
- das Wirtschaftswachstum von der Ressourcennutzung abzukoppeln und
- Menschen fair und inklusiv zu behandeln.



Diese Klimaziele führten zum Europäischen Klimagesetz in 2021, welches die EU-Staaten dazu verpflichtet, die Klimaziele zu erreichen. Die Klimaziele der EU wurden demnach zur rechtlichen Verpflichtung aller Mitgliedstaaten. Bis 2030 müssen die Netto-Treibhausgasemissionen um

mindestens 55 Prozent (gegenüber 1990) gesenkt werden. Bis 2050 muss Klimaneutralität in der EU erreicht werden.



Durch eine verbindliche Verpflichtung aller EU-Mitgliedstaaten im Rahmen des EU-Klimagesetzes soll Europa zum weltweit ersten klimaneutralen Kontinent gemacht werden. Daraus entstehen Chancen und Möglichkeiten für Innovation, Investition sowie grüne Arbeitsplätze und Ausbildungen.

Teil des grünen Deals ist der grüne Industrieplan, durch welchen Europas CO₂-neutrale Industrie wettbewerbsfähiger gemacht werden soll.

Die vier Säulen des grünen Industrieplans sind:

- planungssichere und einfachere Regelungen
- Schnellerer Zugang zu Finanzmitteln
- Ausbau der Kompetenzen
- Offener und fairer Handel



Durch den grünen Industrieplan wird in grüne Technologien, Arbeitsplätze, Kompetenzen, Finanzierungen, Regelungen und Handlungswege investiert. Dies bedeutet eine intensive Förderung von Green Job- und Ausbildungsmöglichkeiten.

Der **europäische Klimapakt** ist ebenfalls eine Initiative des grünen Deals. Er wurde ins Leben gerufen, um eine Bewegung von Menschen in Gang zu setzen, die sich gemeinsam für die Erreichung des Ziels der Klimaneutralität bis 2050 im Rahmen des Green Deals einsetzen. Menschen, Gemeinschaften und Organisationen können sich an dieser Initiative beteiligen, sich vernetzen sowie Lösungen entwickeln und umsetzen.



Der europäische Klimapakt treibt die Förderung und Finanzierung der Weiterbildung und Umschulung von Arbeitskräften in grünen Stellen voran.

Die „**Sustainable Development Goals**“ (SDGs), die 2015 im Rahmen des United Nations (UN) Sustainable Development Summit für die UN-Agenda 2030 beschlossen wurden, verpflichten ebenfalls alle 193 Mitgliedsstaaten der UN zu Nachhaltigkeit. Konkret geht es um **17 nachhaltige Entwicklungsziele**, welche auf regionaler, nationaler und globaler Ebene bis zum Jahr 2030 umgesetzt werden müssen.



Die Mitgliedstaaten haben sich in einer Partnerschaft für Frieden, Wohlstand sowie Umwelt- und Klimaschutz auf soziale, wirtschaftliche und ökologische Ziele geeinigt.

Die fünf Kernbotschaften (5 Ps), die die Basis für alle erarbeiteten handlungsleitenden Prinzipien darstellen, sind:

- People (Menschen)
- Planet (Planet bzw. Umwelt)
- Prosperity (Wohlstand)
- Peace (Frieden)
- Partnership (Partnerschaft)



Die Umsetzung der SGDs treibt ebenfalls Arbeitsmarktstrategien wie die Entwicklung von Green Jobs, die soziale Inklusion am Beschäftigungsmarkt, Möglichkeiten der grünen Bildung und Unternehmensgründung sowie -entwicklung, die Befürwortung von qualitativen Arbeitsstellen und die Transformation sowie Verringerung von nicht-nachhaltigen Berufen voran.

Auswirkungen von Regulationen und Gesetzgebungen auf Green Jobs

Gesetzgebungen, Regulationen, Pakte und Initiativen innerhalb der Europäischen Union beeinflussen die **globale wie auch nationale Entwicklung von Green Jobs**.

Kurzfristig bringt dies beispielsweise Auswirkungen auf das Wachstum oder die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen. Dementsprechend geht die Umwelt- und Klimapolitik etwa einher mit negativen Folgen für Branchen der traditionellen Energieerzeugung, jedoch mit positiven Konsequenzen für ressourcenschonende Energiehersteller. Folglich verändern sich auch die **Anzahl der Arbeitsstellen** in den Branchen bzw. Tätigkeitsbereichen, die **Kompetenzanforderungen** und die **Arbeitsweisen**.

Die mittelfristigen Effekte auf Arbeitsmarkt und Jobstellen basieren auf vollzogenen Transformationen in Geschäftsprozessen und der Entwicklung von neuen bzw. angepassten Märkten und Branchen. Daraus ergeben sich weitere sektorale Zuwächse und Verluste, welche den Jobmarkt

sowie die **Veränderung von traditionellen Arbeitsplätzen** bzw. **Neuentstehung von grünen Jobs** weiter formen.

Langfristig wird ein intersektoraler Strukturwandel durch weitreichende Innovationen und technologische Veränderungen hervorgerufen, der **anhaltende und schwer prognostizierbare Beschäftigungswirkungen** mit sich bringt.

Bedeutend in der Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung ist nicht nur die Einteilung in grüne und nicht-grüne Jobs, sondern auch die Analyse der **Qualität der Beschäftigung** in einer Green Economy. In der Abbildung werden die Beschäftigungswirkungen einerseits durch die Transformation von Beschäftigungsprofilen (Qualifikationsniveaus bzw. Qualifikationsprofile) und andererseits durch die Arbeitsplatzqualität unterteilt. Dies bedeutet konkret, dass nicht nur die qualitativen Veränderungen der Nachfrage nach Arbeit und die relevanten Ausbildungsanforderungen beim Übergang zu einer Green Economy wesentlich sind, sondern auch die Auswirkungen der grünen Wirtschaft auf die Arbeitsbedingungen und das Einhalten von Sozialstandards.



Zusammenfassend wirken sich die Umsetzungsanstrengungen von globalen, europäischen sowie nationalen Initiativen, Regulationen und Gesetzgebungen zur Förderung einer Green Economy positiv auf die Entwicklung von grünen Branchen, Tätigkeitsbereichen und Berufen aus. Auch Möglichkeiten der Ausbildung und Qualifizierung sowie des Re- und Upskilling werden unterstützt. Wert wird ebenso auf die Qualität von grünen Arbeitsstellen und -bedingungen gelegt.

1.7. Zusammenfassung

Green Economy ist ein neues Leitbild, in der wirtschaftliche Profitabilität, ökologische Nachhaltigkeit und soziale Inklusion vereinbar gemacht werden, um Wirtschaft und Wohlstand umwelt- wie auch sozialverträglicher zu gestalten.

Bei **Green Jobs** handelt es sich um Arbeitsplätze, die **direkt oder indirekt positive Auswirkungen auf den Umweltschutz** haben und die in der Transformation zu einer grünen Wirtschaft bedeutend beitragen. Dazu gehören Jobs, in denen die Wälder und Gewässer geschützt werden, ebenso wie Plastik recycelt, Biodiversität geschützt oder Fahrzeuge nachhaltiger entwickelt werden.

Grüne Arbeitsplätze sind sowohl **sozial und ökologisch wie auch wirtschaftlich relevant**. Sie tragen zur Bekämpfung von Armut, zur Inklusion und Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und der Verbesserung von Lebens- und Arbeitsbedingungen bei. Umweltverschmutzung, Ressourcenknappheit und Klimawandel führen zu katastrophalen ökonomischen Folgen. Die Schaffung einer nachhaltigen, ressourcenschonenden und zukunftsfähigen Wirtschaft resultiert nicht nur in der Senkung umweltbedingter Material- oder Gesundheitsschäden sowie anderen Umweltkosten, sondern auch in der Erhöhung der Energie- und Materialeffizienz, der Schaffung neuer grüner Wirtschaftssektoren und Arbeitsplätze.

Zu den grünen Zukunftsmärkten gehören beispielsweise nachhaltige Investmentmöglichkeiten, umweltfreundliche Landwirtschaft und effizientes Abfallmanagement. Daraus entstehen nicht nur neue grüne Arbeitsplätze, sondern werden auch bereits bestehende Berufe gegründet. Die Konsequenzen umschließen einen weitreichenden Fachkräftemangel, der aus der Kluft zwischen steigender Arbeitskräftenachfrage für grüne Jobs und fehlenden grünen Kompetenzen entspringt.

Lebenslanges Lernen, Re- und Upskilling sowohl in formalen, non-formalen wie auch informellen Settings **spielt eine zentrale Rolle in der erfolgreichen Entwicklung des grünen Arbeitsmarktes**. Zu den Vorteilen grüner Arbeitsplätze zählen die Zukunftssicherheit, berufliche Vielfalt, globale Relevanz und internationale Karrierechancen sowie die Sinnhaftigkeit und der positive Beitrag zu einer besseren Welt. Herausfordernd können politische Hindernisse, technologische sowie infrastrukturelle Schwierigkeiten und die wirtschaftliche Machbarkeit wirken. Zu den bedeutendsten politischen Regulationen, Initiativen und Gesetzgebungen, die Green Jobs beeinflussen, gehört der **europäische Green Deal von 2019**, welcher durch das Europäische Klimagesetz von 2021 für alle EU-Staaten verpflichtend wurde. Damit soll bis 2050 Klimaneutralität in der EU erreicht werden. Infolgedessen entstehen neue Arbeitsmarktstrategien, die die Entwicklung von Green Jobs, die soziale Inklusion und Gerechtigkeit am Beschäftigungsmarkt sowie grüne Kompetenzbildung vorantreiben.

Literatur

Bundesministerium Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie: Green Jobs in Österreich.

https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/oe_green_jobs.html

Europäische Investitionsbank (2019). 7 reasons why the energy transition works for Europe.

<https://www.eib.org/en/stories/climate-energy-transition>

Europäische Investitionsbank (2023). Fachkräftemangel bremst die grüne Wende.

<https://www.eib.org/de/press/all/2023-255-eib-unveils-2022-municipality-survey-findings-skills-shortage-is-delaying-the-green-transition>

Europäische Kommission (2022). In focus: Employment in EU's renewable energy sector.
https://commission.europa.eu/news/focus-employment-eus-renewable-energy-sector-2022-05-16_en

Europäischer Rat (2024). Der Klimawandel kostet Menschenleben und Geld.
<https://www.consilium.europa.eu/de/infographics/climate-costs/#0>

Europäischer Rat (2024).. Ein europäischer Grüner Deal.
<https://www.consilium.europa.eu/de/policies/green-deal/>

Friedrich-Ebert-Stiftung (2019). Jobwende - Effekte der Energiewende auf Arbeit und Beschäftigung.
<https://library.fes.de/pdf-files/fes/15696-20210201.pdf>

Jacob, K., Quitzow, R. & Bär, H. (2014). Green Jobs: Beschäftigungswirkungen einer Green Economy. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.
<https://core.ac.uk/download/pdf/199425654.pdf>

Statistik Austria. (2024). Agenda 2030 SDG-Indikatorenbericht 2024.
https://www.statistik.at/fileadmin/user_upload/SDG-Bericht-2024_Web-barrierefrei.pdf

Umwelt Bundesamt: Wirtschaft und Umwelt. <https://www.umweltbundesamt.de/themen/wirtschaft-konsum/wirtschaft-umwelt>

2. Grüne Jobkompetenzen

2.1 Grüne Jobkompetenzen

MINT- bzw. STEM-Kompetenzen sind zentrale Fähigkeiten für eine grüne und nachhaltige Zukunft. Frauen sind in diesen Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technologie bzw. Engineering) an den Universitäten und Colleges der EU-Staaten jedoch stark unterrepräsentiert. Nur ungefähr ein Drittel aller MINT- bzw. STEM-Studien werden von Frauen belegt.

Daher ruft die grüne Wirtschaft Frauen dazu auf, sich an der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft aktiv zu beteiligen. Finden Sie in dieser Lerneinheit heraus, welche besonderen Kompetenzanforderungen Green Jobs mit sich bringen und wie Sie sich für eine zukunftssichere grüne Karriere aus- und weiterbilden können.



2.2 Grüne Kompetenzanforderungen

Was sind Green Skills?

In der Transformation zur Green Economy findet ein globaler Wettlauf um grüne Talente statt. Infolgedessen wird für Arbeitskräfte mit nachhaltigen Skills auch eine nachhaltige Beschäftigungszukunft prognostiziert. Denn was Unternehmen und Organisationen brauchen, sind sowohl Führungskräfte wie auch Beschäftigte, die **Nachhaltigkeit denken, verstehen und anwenden können**.

Doch was genau sind Green Skills bzw. grüne oder nachhaltige Kompetenzen?

Mit Green Skills werden differenzierte Kompetenzen gemeint, die Menschen zur Bewältigung und Gestaltung dynamischer Veränderungen der Arbeitswelt in Bezug auf die Nachhaltigkeit befähigen. Dazu gehören **Wissen, Kompetenzen, Transferleistungen, Prozessverständnis, Werte und Einstellungen**. Green Skills unterscheiden sich in ihren Schwerpunkten und Kompetenzanforderungen je nach Branche und Handlungsfeld.



Green Skills bestehen aus dem Dreiklang von grünem Wissen, Transferkompetenzen und Nachhaltigkeitsmentalität.

Als zentrale Grundlage für kompetente Arbeitskräfte in der Green Economy dient der Dreiklang aus:

- **WHY: Sustainability Mindset** (Nachhaltigkeitsmentalität):
Verständnis und Akzeptanz der Notwendigkeit einer Green Economy sowie der Wille zur Veränderung
- **WHAT: Green Knowledge** (grünes Wissen):
Wissen über grüne Technologien, relevanten Themen und Aufgaben
- **HOW: Transferability Competencies** (Transferkompetenzen):
Praktischer Einsatz der Sachkompetenzen, Erkennen und Umsetzen von Verbesserungspotenzial, Kooperation, Kommunikation und Vernetzung



Der Green General Skill Index der Vereinten Nationen identifiziert vier zentrale Bereiche, in denen Kompetenzen für grüne Arbeitsplätze zentral sind: Technologie und Engineering, Naturwissenschaften, Betriebswirtschaft bzw. Betriebsführung, rechtliches und technisches Monitoring.

Erforderliche Qualifikationen und Kompetenzen

In der Green Economy gibt es kein „one size fits all“ für Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Bildungsanforderungen. Bei den Kompetenzen wird oftmals zwischen fachspezifischen Skills wie das Wissen über Normen oder die Anwendung von grüner Technik und Soft Skills wie nachhaltige Werte und Denkweisen unterschieden.



Für die grüne Transformation sind vor allem Wissen, Werte, Einstellungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten notwendig, um in grünen Volkswirtschaften und Gesellschaften zu leben und zu arbeiten.

Neben den spezifischen Kompetenzen für Green Jobs je nach Branche und Beruf können jedoch folgende Schlüsselkompetenzen identifiziert werden:

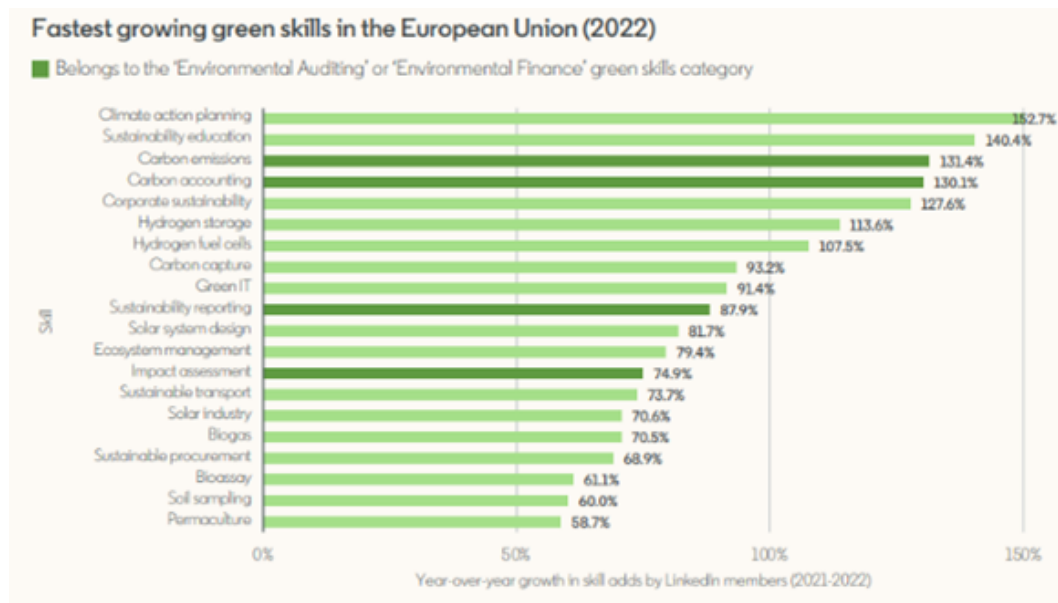
- **Unternehmerische Kompetenzen** zur Schaffung von grünen Problemlösungen und Technologien
- **Strategische Kompetenzen** zur Schaffung von Anreizen und Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Politik für eine Green Economy
- **Führungskompetenzen** für ein gelingendes Zusammenwirken von ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen
- **Kommunikations- und Verhandlungskompetenz** zur Bewältigung von komplexen Herausforderungen und Interessenskonflikten
- **Adaptions- und Transferkompetenzen** zum Erlernen, Anwenden und Anpassen von grünen Technologien
- **Innovationskompetenz** zur Bewältigung von grünen Herausforderungen, Transformationen und Risiken
- **Marketing- und Beratungskompetenz** zur Aufklärung von Verbraucher:innen über grüne Produkte und Dienstleistungen



Oftmals wird auch von Green Soft Skills gesprochen. Damit gemeint sind beispielsweise Kommunikationsfähigkeit, Führungskompetenzen, Empathie, Problemlösungsfähigkeit, Design Thinking, Kreativität und Anpassungsfähigkeit.

Wie in der Abbildung ersichtlich, gehören zu den am schnellsten wachsenden Green Skills in der Europäischen Union unter anderen Kompetenzen in den Bereichen Klimaschutzmaßnahmenplanung, Nachhaltigkeitsbildung, Kohlendioxidemission, Unternehmensnachhaltigkeit (Corporate

Sustainability), Solarindustrie, Ökosystemmanagement, Verträglichkeitsprüfungen, Auswirkungseinschätzungen, CO₂-Ausscheidung, Wasserstoffspeicherung, Kohlenstoffbilanzierung, Green IT und Biogas.



Die sogenannten **MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik)** gelten als Voraussetzung für die Entwicklung und Anwendung von grünen Technologien und das Arbeiten in der grünen Wirtschaft. Zu den MINT-Kompetenzen gehören beispielsweise

- das Verständnis wissenschaftlicher Prinzipien
- mathematische Modellierungen
- die Fähigkeit empirische Daten zu generieren, zu verstehen und zu analysieren
- Logisches Denken und praktische Intelligenz
- die Fähigkeit komplexe Probleme zu bewerten und zu lösen



MINT-Kompetenzen sind zentrale 21st Century Skills, die mit kritischem Denken, Kreativität, Kooperation und Kommunikation verbunden werden müssen, um hoch effektiv eingesetzt werden zu können.

Beispiele für Kompetenz- und Ausbildungsbereiche in den MINT-Fächern:

- **Mathematik:** Geometrie, Wahrscheinlichkeitstheorie, Statistik, Algebra, Zahlentheorie
- **Informatik:** Medieninformatik, Data Science, Bioinformatik, Computerlinguistik, Wirtschaftsinformatik, Computertheorie, künstliche Intelligenz
- **Naturwissenschaften:** Physik, Chemie, Biologie, Astronomie, Genetik, Geowissenschaften, Physiologie
- **Technik:** Agrartechnik, Bautechnik, Maschinenbau, Fahrzeugtechnik, Robotik, Chemietechnik, Elektrotechnik

Die Berufschancen für Absolvent:innen aus Bildungsgängen in den MINT-Fächern sind besonders gut, da das Interesse und die Zahl der Absolvent:innen von beispielsweise Ingenieurstudiengängen und Berufsausbildungsgängen in technischen Berufen in den letzten Jahren in der EU abgenommen hat – bei gleichzeitigem Anstieg der Nachfrage nach MINT-Talenten.



Es wird auch oftmals von STEM-Fächern gesprochen, welche für Science, Technology, Engineering und Mathematics (Naturwissenschaften, Technik, Engineering und Mathematik) stehen.

Kompetenzanforderungen der Zukunft

Die Anzahl der Menschen, die in grüne Arbeitsplätze arbeiten, ist in den letzten Jahren stetig angestiegen. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Arbeitsmarkt für Green Jobs weiterentwickeln und ausdehnen wird. Damit einher gehen veränderte Arbeitsinhalte und Anforderungen sowie grüne Qualifikationsprofile und Kompetenzbedarfe. Dieses Wissen ist bedeutend für die Transformation und Ausweitung von Qualifizierungen und Weiterbildungen, um die Green Economy fördern zu können.



Die Future Skills in der grünen Wirtschaft reichen von allgemeinen Werten und überfachlichen Fähigkeiten bis zu spezifischem Wissen und konkreten Fertigkeiten. Daher umschließen die erwarteten Anforderungen Resilienz und Unternehmergeist ebenso wie Programmieren und Data Science. Es wird davon ausgegangen, dass ein Mix aus interdisziplinären und berufsspezifischen Green Skills notwendig ist.

Viele Berufe weisen direkte oder indirekte Bezüge zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen wie Energie- und Ressourceneffizienz auf. Grundsätzlich wird daher nachhaltiges Handeln zum essenziellen Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz für jeden Beruf in jeder Branche. Kompetenzen in der Energie- und Ressourceneffizienz gehören zu den bedeutendsten Säulen der Bildung für Green Jobs in den verschiedensten Branchen und Berufsprofilen.



Nachhaltiges Handeln im Sinne von Energie- und Ressourceneffizienz spielt beispielsweise sowohl bei Produktdesigner:innen in der Produktkonzeption, bei Büropersonal in der Materialbeschaffung oder Organisation der Auslieferung sowie bei Elektroniker:innen in der Installation von Anlagen eine Rolle.

Die **Nachhaltigkeitsmentalität**, das **grüne Wissen** und die **Transferkompetenzen** sind in der Gegenwart wie auch in der Zukunft wesentlich für bereits bestehende wie auch noch aufkommende grüne Jobs. Dazu gehören konkret beispielsweise:

- Umweltbewusstsein
- Wissen über chemische, physikalische und energietechnische Zusammenhänge
- Kreativität, Innovations- und Adaptionenkompetenz
- Business Modelling, Projekt-, Qualitäts- und Operationsmanagement
- Finanzielle Kompetenzen wie Kosten- und Investitionsrechnung
- Soziale Kompetenzen wie Kommunikationskompetenz, Teamfähigkeit, Beziehungsaufbau und Durchsetzungsstärke
- Unternehmerische Kompetenzen
- Data Science
- Kritisches und analytisches Denken
- Problemlösungskompetenz
- Wissen über Energie- und Ressourcenverbrauch sowie Recycling



Neben allgemeinen Schlüsselkompetenzen für eine grüne Zukunft werden auch grüne Spezialkenntnisse und -fähigkeiten der jeweiligen Branchen und Tätigkeiten notwendig sein. Dementsprechend bedarf eine Arbeitskraft in der Datenanalyse andere Green Skills als in der ökologischen Landwirtschaft oder in der Meeresbiologie.

2.3 Bildung für grüne Jobs

Trainings- und Ausbildungsmöglichkeiten

Es gibt verschiedene Ausbildungswege in der Green Economy, welche sowohl Vollzeit wie auch berufsbegleitend angeboten werden. Dazu gehören:

- In der Europäischen Union gibt es eine Vielzahl von **Ausbildungs- und Lehrberufen**, die im Rahmen von Ausbildungsverträgen erlernt werden und in der Regel zwei bis vier Jahre dauern. Diese Berufe sind zunehmend auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz ausgerichtet und entsprechen damit den Anforderungen der Green Economy.



Beispiele für Branchen, die nachhaltige Lehr- und Ausbildungsberufe anbieten: Forstwirtschaft, Chemische Industrie, Informationstechnologie, Landwirtschaft, Holzverarbeitung, Fischerei, Weinbau, Maschinenbau, Imkerei, Elektrotechnik, Energietechnik, Gartenbau, Hauswirtschaft, Agrarwirtschaft und Umwelttechnik.

- Zudem gibt es eine Vielzahl von **spezialisierten Lehrgängen**, Zertifizierungsprogrammen, Workshops und Online-Kursen, die sich auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz konzentrieren. Diese Bildungsangebote umfassen Bereiche wie Umweltmanagement, Sustainable Business, Corporate Social Responsibility sowie Diversity und Inklusion.

- Zusätzlich bieten viele Hochschulen **spezialisierte Bachelor- und Masterstudiengänge** an, die auf die aktuellen Herausforderungen und Bedürfnisse der Green Economy eingehen. Dazu gehören Studienrichtungen wie Umweltwissenschaften, Biodiversität, nachhaltiger Tourismus, Wirtschaftsethik, Energie- und Wassermanagement, Umweltrecht, erneuerbare Energien, Agrarbiologie, Umweltingenieurwesen, Hydrologie, Bioökonomie, Forstwissenschaft, Nachhaltigkeits- und Klimamanagement, humanitäre Hilfe, Umweltinformatik, nachhaltige Unternehmensführung sowie Umwelttechnik.
- Außerdem werden zunehmend **interdisziplinäre Bachelor- und Masterstudiengänge** angeboten, die verschiedene Fachrichtungen wie Sozialwissenschaften, Architektur, Geografie, Data Science, Produktionstechnik, Politikwissenschaft, Marketing, Biologie und Wirtschaft mit Umweltstudien kombinieren. Diese Programme sollen die Studierenden auf die komplexen Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung und der Green Economy vorbereiten, indem sie verschiedene Perspektiven und Fachkenntnisse miteinander verknüpfen.
- Darüber hinaus bieten zahlreiche Bildungseinrichtungen **Spezialisierungen und Weiterbildungen** im Bereich Green Skills an.
- **Praktische Erfahrungen** spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Die EU fördert beispielsweise **informelles Lernen** und praktische Erfahrungen durch die Teilnahme an Projekten, Konferenzen, Praktika und Freiwilligenarbeit. Vernetzungsmöglichkeiten, Betriebsbesichtigungen, Schnuppertage und der Austausch mit anderen Fachkräften bieten den Lernenden wertvolle Einblicke in die Praxis und helfen, theoretisches Wissen in reale Anwendungen umzusetzen.



Die **Ausbildungsmöglichkeiten** im Bereich der grünen Wirtschaft sind in den einzelnen Ländern der Europäischen Union **sehr unterschiedlich**, sowohl was die angebotenen Programme als auch die spezifischen Bezeichnungen betrifft. Um herauszufinden, wo und wie man in diesen Bereich einsteigen kann, ist es wichtig, **länderspezifische Ressourcen** zu nutzen.

In vielen Ländern gibt es **nationale Bildungsministerien**, die Informationen über grüne Bildungsprogramme und -initiativen bereitstellen. Darüber hinaus bieten **Berufsverbände** und **lokale Kammern** häufig Leitfäden und Beratung zu Ausbildungsmöglichkeiten in der grünen Wirtschaft an. Websites wie das **Europäische Portal für Aus- und Weiterbildung** (European Education and Training Network) oder nationale Berufsverbände sind ebenfalls wertvolle Anlaufstellen, um Informationen über spezifische Kurse, Zertifizierungen und Förderprogramme zu erhalten.



Indem Sie sich grüne Skills aneignen, erweitern Sie Ihre beruflichen Perspektiven und leisten einen bedeutenden Beitrag für eine nachhaltige Zukunft.

Lebenslanges Lernen für grüne Jobs

Lebenslanges Lernen wird im Zuge der Ausbreitung der Green Economy und der Green Jobs immer bedeutender, da die grüne Transformation mit veränderten Technologien sowie Berufen und Kompetenzanforderungen einhergeht. Neue Berufe sowie Arbeitsplätze entstehen, bestehende Berufe werden neugestaltet und manche Jobs fallen weg.



Lebenslanges Lernen und eine kontinuierliche Anpassung der Arbeitskräfte sind essenziell in der Expansion von grünen Jobs.

Manche grünen Berufe erfordern eine spezielle Ausbildung oder ein Hochschulstudium. Es gibt jedoch auch zahlreiche Möglichkeiten sich durch **Weiterbildungen ein Leben lang** in Green Jobs zu qualifizieren. Dazu zählen Fortbildungen in beispielsweise erneuerbaren Energien, nachhaltigem Management und Energieeffizienz. Damit bleiben Unternehmen wie auch Arbeitskräfte wettbewerbsfähig und innovativ.



Transformation, Adaption und Innovation sind zentrale Säulen von Green Jobs und verweisen auf die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens.

Die Möglichkeiten des lebenslangen Lernens bestehen aus:

- **Formalem Lernen** durch beispielsweise ein Studium oder eine Lehre in einer anerkannten Bildungseinrichtung mit offiziell anerkanntem Abschluss
- **Non-formalem Lernen** durch beispielsweise Kurse, Workshops und Seminare ohne allgemein anerkannte Zertifizierung
- **Informellem Lernen** im Alltag, in der Familie oder „on the job“ durch beispielsweise Gespräche mit Kolleg:innen, das Lesen von Fachbüchern, das Coaching am Arbeitsplatz oder das Besuchen von Fachmessen



Entscheiden Sie sich für einen grünen Arbeitsplatz bzw. Beruf, ist es wichtig bereit zu sein, sich kontinuierlich weiterzubilden, um neues Wissen zu lernen und sich Fähigkeiten anzueignen bzw. zu vertiefen, sei es formal, non-formal oder informell.

2.4 Grüne Karrieremöglichkeiten

Karrierewege am grünen Jobmarkt

Für grüne Karrieren ist nicht nur grünes Wissen erforderlich, sondern auch ein passendes Nachhaltigkeits-Mindset sowie die Fähigkeit Innovationen und Verbesserungen umsetzen zu können. Mit diesem Kompetenztrio steht es Arbeitskräften offen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen zu arbeiten bzw. sich für differenzierte Karrierewege zu entscheiden.

Der Einstieg in einen grünen Job ist entweder direkt nach dem Studium bzw. einer Ausbildung, durch einen Umstieg aus einer anderen Karriere oder durch die Übernahme von einschlägigen Aufgaben im Rahmen Ihrer aktuellen Position möglich.

Es gibt zahlreiche Tätigkeitsbereiche und Karrieremöglichkeiten am grünen Jobmarkt:

- Ökologische Landwirtschaft und Nahrungsmittelproduktion
- Nachhaltige Produktion, Handel und Logistik
- Recycling und Abfallwirtschaft
- Ressourcenschonende Wasserwirtschaft
- Erneuerbare Energien und Energieeffizienz
- Nachhaltige Forstwirtschaft und Holzverarbeitung
- Technischer Umweltschutz
- Nachhaltige Mobilität, Tourismus, Land- und Stadtentwicklung
- Wissenschaft, Bildung und Verbraucherschutz
- Nachhaltige Architektur und Gebäudetechnik
- Grüne Finanzierung und Versicherung
- Nachhaltigkeitskommunikation und Campaigning
- Umweltpolitik, -recht und -verwaltung
- Tiere und Pflanzen
- Grüne Entwicklungszusammenarbeit



Dementsprechend können Sie in grünen Jobs tätig sein und gleichzeitig Ihre Leidenschaft für Politik, Marketing, Lebensmittel, Tiere, Produktdesign, Finanzen, IT, Medizin, Tourismus, Engineering oder Bildung leben. Viele Green Jobs sind eine Kombination aus Nachhaltigkeit bzw. Umweltschutz und interdisziplinären Arbeitsbereichen.



Sie können sich beispielsweise als Politiker:in für Umweltgesetze und -strategien einsetzen sowie als Designer:in Ihren Fokus auf nachhaltige Produktgestaltung richten und sich auf „Ecodesign“ spezialisieren.

Es besteht auch die Möglichkeit sich als Infrastrukturmanager:in auf Bauökologie und Nachhaltigkeit zu fokussieren und Straßen-, Schienen- oder Wasserverkehrswege ökologisch vorteilhaft zu entwickeln. Interessiert Sie Bildung und Beratung, kommt für Sie eventuell eine Karriere als Umweltberater:in in Unternehmen in Frage, bei der Sie Firmen in der nachhaltigen Gestaltung von betrieblichen Abläufen beraten.

Lieben Sie die Arbeit in Forschung und Labor, gibt es die Möglichkeit Tier- und Pflanzenarten durch wissenschaftliche Arbeit zu schützen. Begeistern Sie sich für Marketing oder Campaigning, können Sie mit Ihren Kommunikationskompetenzen in grünen Organisationen einen wesentlichen Beitrag in der Öffentlichkeitsarbeit oder im Fundraising bewirken.

Grüne Karrieren sind in verschiedenen Sektoren möglich:

- **Markt bzw. Privatwirtschaft:** Gewinnorientierte und über den Markt finanzierte Unternehmen
- **Staat:** Gebietskörperschaften wie Bund, Länder, Gemeinden bzw. Kommunen, die primär über Steuern und Abgaben finanziert werden und hoheitliche Aufgaben erfüllen
- **Dritter Sektor bzw. gemeinnütziger Sektor:** Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Non-Profit-Organisationen, Verbände, Vereine und Stiftungen



In der **Privatwirtschaft** wird der Fokus in den letzten Jahren verstärkt auf die gesellschaftliche Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) gesetzt. Vom nachhaltigen Produktdesign über die Image Verbesserung im Marketing, fairer Mitarbeiter:innenführung und die Entwicklung von zukunftsfähigen Geschäftsmodellen, grüne Jobmöglichkeiten sind zahlreich.

Im **öffentlichen Dienst**, wie beispielsweise in der Bundesbehörde, der Stadtverwaltung oder im Umweltministerium reichen die Karrieremöglichkeiten von Abfallwirtschaftsfachkräften, Data Scientist, Verkehrsplaner:innen und Klimaschutzmanager:innen bis über Landschaftsarchitekt:innen und ökologischen Landbauberater:innen.

Der **gemeinnützige Sektor** umschließt Organisationen, die sich für einen gemeinwohlorientierten Zweck einsetzen und beispielsweise Menschenrechte schützen, für soziale Gerechtigkeit und Demokratie kämpfen oder sich dem Umweltschutz widmen. Vielfach suchen diese Organisationen Mitarbeiter:innen in der Freiwilligenarbeit bzw. ehrenamtlichen Arbeit oder für Praktikums. Es gibt jedoch auch bezahlte Festanstellungen und grüne Karrieremöglichkeiten. Beispiele für Green Jobs im dritten Sektor sind Arbeitsplätze als PR-Mitarbeiter:in, Umweltgutachter:in, Jurist:in im Bereich Energierecht, Projektmanager:in, Koordinator:in für kommunale Entwicklungspolitik, Fachberater:in im Biolandbau und Naturpädagog:in.



Es gibt viele verschiedene Wege in grünen sinnerfüllten Karrieren, in denen Sie die Welt zukunftsfähig und nachhaltig mitgestalten können, sei es als frischgebackene:r Absolvent:in, Berufserfahrene:r oder Quereinsteiger:in, im öffentlichen, gemeinnützigen oder gewinnbringenden Sektor.

Darauf zu achten ist jedoch stets, ob es sich tatsächlich um einen Green Job handelt. „**Greenwashing**“ wurde zur weitverbreiteten Marketingstrategie, bei der Unternehmen bzw. Organisationen versuchen sich als besonders umweltbewusst und umweltfreundlich darzustellen.

Der Begriff „Greenwashing“ steht dementsprechend für ein Reinwaschen im Hinblick auf Nachhaltigkeit. Ebenso ergeben sich Herausforderungen, wenn Green Jobs nicht tatsächlich grüne Arbeitsplätze sind. Die International Labour Organization (ILO) (Internationale Arbeitsorganisation) bestimmt Green Jobs nicht nur als Beschäftigungsstellen, die dazu beitragen, die Umwelt zu schützen und wiederherzustellen, sondern auch als sogenannte „decent jobs“.

Damit gemeint sind Arbeitsplätze, die gute Arbeitsbedingungen und -verfahren anbieten. Schmutzige, gefährliche, gesundheitsschädigende, prekäre und minimal bezahlende Jobstellen, selbst wenn Sie dem Umweltschutz dienen, zählen daher nicht zu Green Jobs. Angemessene Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung sind dementsprechend zentraler Bestandteil eines grünen Arbeitsplatzes.

Berufliche (Weiter-)Entwicklung grüner Karrieren

Für eine grüne Berufs- und Karrierewahl ist eine authentische sowie strategische Planung besonders hilfreich. Damit können langfristige Lebens- und Arbeitsziele geklärt und kurz- bis mittelfristige Schritte dahin bestimmt werden.



Berufliche Zielsetzung und Maßnahmenplanung für eine grüne Karriere muss stets mit den eigenen Kompetenzen, Werten und Prioritäten sowie Möglichkeiten in der Green Economy übereinstimmen.

Folgende Fragen sind zur Selbstreflexion, Zielplanung sowie -umsetzung bedeutend und formen die Basis zentraler Strategien der beruflichen (Weiter-)Entwicklung:

- Welche Werte und Überzeugungen charakterisieren mich?
- Welche fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen zeichnen mich aus?
- Welches Umfeld, welche Rolle, welcher Sektor und welche Tätigkeitsbereiche interessieren mich besonders?
- Was möchte ich beruflich erreichen? Wo sehe ich mich in 5 oder 10 Jahren?
- Was brauche ich zur Erreichung meiner Ziele? Welche Fähigkeiten, Kontakte, Erfahrungen oder Qualifikationen sind notwendig?
- Wie kann ich die fehlenden Anforderungen erreichen? Was oder wer kann mich dabei unterstützen? Welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung?



Selbst wenn Sie bereits einen Beruf bzw. eine berufliche Richtung gewählt haben, inmitten Ihrer Berufstätigkeit stehen oder Ihre Ausbildung beendet haben, bedeutet das nicht gleichzeitig, dass Sie sich nicht mehr für eine grüne Karriere entscheiden können. Veränderte Interessen, offene Türen, revidierte Entscheidungen, berufliche Umwege, Umschulungen und Zusatzqualifikationen ermöglichen neue berufliche Chancen in der grünen Zukunft.

Überlegen Sie sich zunächst, wie Ihre Vision, Ihre Ziele und Ihre Mission genau aussehen. Reflektieren Sie darüber, welches Handlungsfeld Sie besonders interessiert, wie Sie Ihre Talente, Kompetenzen und Erfahrungen am besten einsetzen können und was Sie bewirken bzw. erreichen möchten. Diese **Selbstreflexion** ist essenziell für die zielgerichtete Planung und Entwicklung einer grünen Karriere.



Befinden Sie sich bereits inmitten des Arbeitslebens und verfügen über spezialisierte oder interdisziplinäre Ausbildungen bzw. Qualifikationen und Berufserfahrungen, gibt es auch die Möglichkeit als **Quereinsteiger:in** durch **relevante Weiterbildungen** eine grüne Karriere zu starten. Begutachten Sie, wie sie Ihre Kompetenzen, Erfahrungen und bisherigen Tätigkeiten durch grüne Fachkenntnisse verbessern und ergänzen können. Die Möglichkeiten reichen von berufsbegleitenden Weiterbildungen über ehrenamtliche Tätigkeiten und Praktikum bis über die (Mit-)Gründung von Startups und grünem Engagement innerhalb von Unternehmen sowie Organisationen.

Für relevante Aus- und Weiterbildungen innerhalb eines Unternehmens gibt es oftmals die Möglichkeit der Kostenübernahme bzw. Förderung durch Arbeitgeber:innen. Wenn sich Ihnen diese Chance nicht bietet, können sie sich über staatliche **Förderungen** und Zuschüsse sowie deren Anforderungen erkundigen.



Fachkräfte aus dem Human Resource Management können sich in Diversity Management weiterbilden, Landwirt:innen sich auf den ökologischen Anbau von Lebensmittel spezialisieren, der bzw. die Journalist:in gezielt in Nachhaltigkeitsthemen bilden, Arbeitskräfte im Marketing und PR stehen Chancen als Fundraiser:innen offen und Pädagog:innen können sich in Wildnispädagogik weiterbilden. Für Bäcker:innen gibt es die Möglichkeit sich in Bio-Bäckerei zu spezialisieren, Architekt:innen können sich energieeffizienten Designs widmen, als Business Developer kann man sich auf Corporate Sustainability fokussieren und der bzw. die Ingenieur:in steht eine Spezialisierung in Entsorgungstechnik offen.

Um Ihre grüne Karriere voranzutreiben, ist die Suche nach Arbeitsplätzen auf spezialisierten

Suchportalen hilfreich. Sie können auch proaktiv werden und sich **initiativ bewerben**. Finden Sie keine passenden Stellenausschreibungen oder haben Sie Ihr Auge auf ein ganz bestimmtes Unternehmen geworfen, können Sie sich durch eine Initiativbewerbung auch direkt auf Ihren Traumjob zubewegen.

Eine weitere Idee für das Vorantreiben Ihrer grünen Karriere besteht darin, sich für ein **Praktikum bzw. eine ehrenamtliche Tätigkeit** zu entscheiden. Durch ein Praktikum sammeln Sie nicht nur wertvolle Erfahrungen und Kenntnisse, sondern vertiefen auch Ihre Einsicht in einen möglichen Arbeitsbereich und potenziellen Karriereweg. Des Weiteren haben Sie auf diese Weise Zugriff auf ein breites Netzwerk an Kontakten in der Branche, die Sie zu einem späteren Zeitpunkt nutzen können. Eine ehrenamtliche Tätigkeit können Sie auch ausführen, wenn Sie bereits fest im Berufsleben stehen und sich langsam umschaun bzw. umorientieren möchten. Indem Sie sich bei gemeinnützigen Arbeitgeber:innen engagieren, bessern Sie nicht nur Ihren Lebenslauf auf, sondern gewinnen ebenfalls vitale Erfahrungen und Einsichten in die Welt der grünen Jobs.



Fühlen Sie sich in dem Unternehmen oder der Organisation, in der Sie bereits arbeiten, wohl, möchten sich jedoch verstärkt dem Thema Nachhaltigkeit bzw. Umweltschutz widmen, dann können Sie die bisherigen Grenzen Ihrer Tätigkeit überschreiten. Werden Sie zur **treibenden Kraft von grünen Ideen, Projekten, Arbeitsgruppen sowie Innovationen** und informieren, beraten und bestärken Ihre Vorgesetzten bzw. Arbeitgeber:innen über Möglichkeiten der Weiterentwicklung im Bereich der Nachhaltigkeit. Möglichkeiten dafür reichen von der Förderung von Fahrgemeinschaften über Corporate Volunteering und Mitarbeitergesundheit. Durch Ihr Engagement genießen Sie Vorteile wie möglicherweise eine neue interne Stelle und erworbene Fachkenntnisse für zukünftige Bewerbungen.



Sind Sie nicht nur leidenschaftliche:r Macher:in und Innovator:in, sondern verfügen auch über eine Portion Risikobereitschaft und Geschäftssinn, besteht auch die Möglichkeit (Mit-)Gründer eines Green Startups zu werden. Dadurch können Sie das eigene Unternehmen frei nach Ihren persönlichen Werten, Zielen und Arbeitsweisen gestalten und als Entrepreneur die Welt sozial und ökologisch verantwortlich gestalten. Es gibt diverse Webseiten, Messen und Events (bspw. Gründerstammtische, Netzwerktreffen), auf denen grüne Startups Mitgründer:innen suchen.

2.5 Nachhaltigkeit im Job

Prinzipien der Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit basiert auf drei zentralen Dimensionen bzw. Prinzipien:

- **Wirtschaft: Ökonomische Effizienz**
Fokus auf ökonomische Fortschritte, Ressourceneffizienz, Kreislaufwirtschaft, fairer Handel, lokale Wertschöpfung und ethische Geschäftspraktiken
- **Gesellschaft: Soziale Gerechtigkeit**
Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe, Verbesserung des menschlichen Wohlbefindens, Vermeidung der Benachteiligung von Gesellschaftsgruppen, Gewährleistung sozialer Rechte, Verbesserung der Bildung und menschenwürdigen Arbeit, Geschlechtergleichstellung, nachhaltiger Konsum
- **Umwelt: Ökologische Tragfähigkeit**
Erhalt und Schutz der Natur, Biodiversität und Ökosysteme, bewusster Umgang mit Ressourcen, Reduzierung von Umweltverschmutzung und -zerstörung



Nachhaltiges Denken und Handeln ist grundsätzlich für jede professionelle Tätigkeit und jede Branche relevant. Nachhaltigkeit wird demnach zur integralen beruflichen Handlungskompetenz und zeigt sich sowohl in Fach- und Methodenkompetenzen wie auch in Sozial- und Personaler Kompetenz. Die Integration der drei Dimensionen der Nachhaltigkeit spielen folglich auch für die professionelle Entwicklung eine vitale Rolle.

Die Prinzipien der Nachhaltigkeit können in die professionelle Entwicklung integriert werden. Dabei spielt es eine Rolle, wie Sie effizienter und effektiver arbeiten bzw. lernen können, bei gleichzeitiger Schonung von Umwelt und Gesundheit. Für eine **ökologisch, ökonomisch und sozial nachhaltige Entwicklung Ihrer Karriere** gibt es folgende Möglichkeiten:

- Lebenslange Entwicklung von relevanten Talenten und Kompetenzen zur Steigerung der eigenen Effektivität und Effizienz
- Integration verschiedener Lebensbereiche sowie Vereinbarkeit von Familie bzw. Freizeit und Arbeit
- Pflege der mentalen und körperlichen Gesundheit und des Wohlbefindens, Erholung, Sport und gesunde Ernährung für mehr berufliche Resilienz
- Unterstützung von nachhaltigen Organisationen und Engagement für nachhaltige Zwecke
- Eigene Öko-Effizienz steigern und Ressourcenoptimierung praktizieren

Strategien der Integration von Nachhaltigkeit in Jobrollen

Aus der Michael Page Sustainability Insights Studie (2022) in Europa geht hervor, dass 28 Prozent der Arbeitnehmer:innen ihr Unternehmen nicht für nachhaltig genug halten.



Nachhaltigkeit in der Arbeit, bedeutet nicht nur alle Abläufe im Unternehmen, sondern die gesamte Kultur zukunftssicher, sozial gerecht und ressourcenschonend zu gestalten.

Einer von drei Arbeitskräften in Europa gibt an, dass Gesundheit und Wohlbefinden die für sie wichtigste Nachhaltigkeitsinitiative im Unternehmen ist. Auf Platz zwei und drei stehen die Themen verantwortungsvoller Konsum und Produktion sowie saubere Wasser- und Energieversorgung. Auch eine menschenwürdige Arbeit und der Zugang zu Bildung sind für die Arbeitenden bedeutend.



Zu den **effektiven Strategien**, um soziale, ökologische und ökonomische Nachhaltigkeit in diverse Jobrollen einzubinden, gehören beispielsweise:

- Förderung von Inklusion und Diversity im Unternehmen bzw. in der Organisation
- Aktives Karrieremanagement zur Qualifizierung für Green Jobs und zur effektiven Entwicklung von grünen Karrierewegen für Arbeitskräfte
- Einführung von umweltfreundlichen Tätigkeits- und Verwaltungspraktiken
- Weiterentwicklung und Fortbildung von Arbeitskräften zur Förderung der Mitarbeiterbindung, der Produktivität, der Zufriedenheit am Arbeitsplatz und des Engagements
- Schaffung einer Kultur der Nachhaltigkeit durch Förderung des Mitarbeiter: innen-Engagements am Arbeitsplatz
- Jobübergreifende Schulungen zu Themen wie Abfallreduktion, nachhaltige Beschaffung oder Energieeffizienz in der Arbeit
- Veranstaltung von Freiwilligenprogrammen und ehrenamtlichem Engagement
- Regelmäßige interne Kommunikation zu Nachhaltigkeitsstrategien und -zielen sowie Erfolgsgeschichten
- Einführung von Anreizen und Belohnungssystemen für nachhaltiges Verhalten und Ideen
- Bereitstellung von Ressourcen und Bedingungen für alle Arbeitskräfte, um Nachhaltigkeit in die eigenen Arbeitsplätze integrieren zu können



Die Förderung der Bildung von Mitarbeiter:innen zur Entwicklung eines Mindsets, von Wissen und Kompetenzen rund um das Thema Nachhaltigkeit ist eine wichtige Ausgangsbasis für die Integration von Nachhaltigkeit in alle Jobrollen.

Das Einbeziehen der Belegschaft in den **Erfolgskreislauf (Bildung, Inspiration und Aktivierung)** zur Integration von Nachhaltigkeit in Arbeitsplätze und Unternehmen schafft dauerhaft eine Kultur der Nachhaltigkeit, sowohl für Individuen als auch Arbeitsteams und gesamte Organisationen.





Durch **Bildung, Inspiration und Aktivierung im Bereich Nachhaltigkeit** können herkömmliche Jobrollen sozial, ökonomisch und ökologisch nachhaltig gestaltet werden. Als Micro-Finance Officer können Sie beispielsweise den Zugang zu Kleinkrediten bei einkommensschwachen Entrepreneuren verbessern und als Bildungsbeauftragte:r widmen Sie sich hochwertigen Bildungsangeboten für unterprivilegierte Gemeinschaften. Als Lebensmitteltechnolog:in fühlen Sie sich inspiriert, neue und innovative Methoden für den Anbau von Lebensmitteln zu entwickeln und als Beauftragte:r für Beschaffung stellen Sie sicher, dass Waren auf umwelt- sowie sozialverträgliche Weise eingekauft werden.

2.6 Zusammenfassung

Green Skills beinhalten Wissen über grüne Technologien, eine Nachhaltigkeitsmentalität und Transferkompetenzen zum Umsetzen von Verbesserungspotenzial.

Während es für jede Branche und Tätigkeit spezifische Green Skills gibt, zählen auch Entrepreneurship, Kommunikations-, Führungs-, Innovations- und Adaptionenfähigkeit zu den Schlüsselkompetenzen.

Die **MINT-Fächer** Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik sind ebenfalls wesentlich für das Arbeiten in der grünen Wirtschaft. Nachhaltiges Handeln, Umweltbewusstsein sowie analytisches Denken, Data Science und Problemlösungskompetenz zählen zu den bedeutendsten Kompetenzen für aufkommende Green Jobs.

Zu den **Ausbildungswegen von grünen Arbeitsplätzen** gehören Ausbildungsberufe, spezialisierte Lehrgänge, interdisziplinäre wie auch spezialisierte Studiengänge, Green-Skills-Weiterbildungen und praktische Erfahrungen. Für die Beschäftigung in der Green Economy ist lebenslanges Lernen besonders relevant, da die grüne Transformation mit veränderten Technologien sowie Berufen und Kompetenzanforderungen einhergeht.

Lebenslanges Lernen kann in Form von formalem, non-formalem und informellem Lernen stattfinden. Die Karrierewege am grünen Jobmarkt sind vielfältig und reichen von Jobs in der Abfallwirtschaft, der Wissenschaft und ökologischen Landwirtschaft bis über grüne Finanzierung, nachhaltiger Mobilität und technischem Umweltschutz.

Es ist möglich, grüne Arbeitsplätze sowohl in der Privatwirtschaft wie auch beim Staat und im gemeinnützigen Sektor zu finden. Für eine grüne Berufs- und Karrierewahl ist eine berufliche Zielsetzung und Maßnahmenplanung wertvoll. Mögliche Strategien sind (Initiativ-)Bewerbungen, Aus- und Weiterbildungen, ehrenamtliche Tätigkeiten, Praktikums, die (Mit-)Gründung von Startups sowie grünes Engagement innerhalb der eigenen Organisation.

Zu den **Prinzipien der Nachhaltigkeit** zählen ökonomische Effizienz, soziale Gerechtigkeit und ökologische Tragfähigkeit. Nachhaltige Denk- und Verhaltensweisen sind grundsätzlich in allen Arbeitsfeldern und Jobrollen relevant und können durch beispielsweise eine lebenslange Weiterentwicklung, die Förderung der mentalen und körperlichen Gesundheit, dem Engagement für nachhaltige Zwecke und der Steigerung der eigenen Öko-Effizienz integriert werden. Die Förderung der Bildung, der Inspiration und der Aktivierung von Nachhaltigkeit in Arbeitsplätzen schafft eine nachhaltige Kultur und betrifft demnach individuelle Jobrollen, Arbeitsteams und die gesamte Organisation.

Literatur

Bundesinstitut für Berufsbildung (2013). Berufsbildung für die grüne Wirtschaft.
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung_gruene_Wirtschaft_GlobalesPartnertreffen_Leipzig.pdf

European Network for Education and Training (2024).
<https://www.european-net.org/>

Plattform Industrie 4.0. (2023). Green Skills In jedem und jeder von uns steckt ein Green Collar.
https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/AG5_Impuls-GreenSkills.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Auktor, G.V. (2020). Green Industrial Skills for a sustainable future. United Nations Industrial Development Organization.
https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021-02/LKDForum-2020_Green-Skills-for-a-Sustainable-Future.pdf

3. Frauen in grünen Jobs

3.1 Frauen in grünen Jobs

Sich nicht nur eine **spannende Karriere** aufbauen, sondern dabei auch noch **aktiv** etwas **für die Umwelt** tun - genau das bieten grüne Jobs! Besonders in der rasant wachsenden Branche der erneuerbaren Energien gibt es vielversprechende Chancen: Bis 2050 könnten laut einer Studie des EIGE rund **29 Millionen neue Arbeitsplätze** entstehen. Klingt vielversprechend, oder?

Doch wie sieht es derzeit für Frauen in dieser Wachstumsbranche aus? Gibt es Barrieren, die Frauen davon abhalten, in grünen Berufen Fuß zu fassen und ihr Potenzial auszuschöpfen? Und vor allem: Wie können wir diese Barrieren überwinden und den Weg für eine gerechte und vielfältige Zukunft ebnen? Gemeinsam wollen wir herausfinden, wie Frauen die grüne Wirtschaft gestalten und wie wir alle dazu beitragen können, Chancen für alle zu eröffnen, die uns voranbringen.



3.2 Frauen in grünen Jobs - Status Quo

Warum wir Frauen in der grünen Wirtschaft brauchen

Grüne Arbeitsplätze sind ein Schlüsselfaktor für die **wirtschaftliche und geschlechtliche Gleichstellung**. Mit dem zunehmenden Fokus auf Nachhaltigkeit und erneuerbare Energien entstehen neue Berufsfelder, die nicht an traditionelle Geschlechterrollen gebunden sind. Diese Entwicklung bietet die Chance, geschlechtsspezifische Barrieren zu durchbrechen und Frauen in Schlüsselbereiche wie erneuerbare Energien und nachhaltige Produktion zu integrieren.



Der **Fachkräftemangel** in den technischen und IT-Berufen, die auch Teil der Green Economy sind, verschärft sich. Frauen sind in diesen Berufen stark unterrepräsentiert, was nicht nur gesellschaftliche, sondern auch wirtschaftliche Nachteile mit sich bringt. Gender Pay Gap und Altersarmut sind Beispiele für die Folgen dieser Ungleichheit. Für Unternehmen ist es daher entscheidend, nicht nur das männliche, sondern auch das **weibliche Fachkräftepotenzial** zu nutzen, um den **Personalbedarf zu decken** und den **Unternehmenserfolg langfristig** zu sichern. Die Förderung des Frauenanteils in der Green Economy ist daher nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit.



Traditionelle Industrien sind oft durch **geschlechtsspezifische Barrieren** gekennzeichnet, die Frauen den Zugang zu gut bezahlten und stabilen Arbeitsplätzen erschweren. Die grüne Wirtschaft bietet jedoch eine vielversprechende Alternative, um diese Ungleichheiten zu überwinden. Mit der steigenden **Nachfrage nach Fachkräften** in den Bereichen **erneuerbare Energien, nachhaltige Produktion und Umwelttechnologie** entstehen **neue Karrierewege**, die sich nicht an überholten Geschlechterrollen orientieren.

Dieses Veränderungspotenzial bringt große Vorteile mit sich: Wenn Frauen in diesen Bereichen stärker vertreten sind, profitieren sie von stabilen Einkommen, vielfältigen Karrieremöglichkeiten und langfristigen wirtschaftlichen Perspektiven. Solche Fortschritte tragen nicht nur zur **Verbesserung der individuellen Lebenssituation** bei, sondern helfen auch, das **geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern**.

Trotz dieser positiven Entwicklungen zeigt die **Realität** jedoch, dass **Frauen** in vielen Bereichen der grünen Wirtschaft nach wie vor **unterrepräsentiert** sind. Während der Sektor insgesamt wächst, ist

der Anteil der Frauen in diesen Berufen gering. Im Jahr **2021** waren nur **29 % der Arbeitsplätze in den grünen Sektoren von Frauen** besetzt und bis 2030 könnte dieser Anteil auf nur 25 % sinken. Dieser Rückstand bedeutet nicht nur einen Rückschritt für die Gleichstellung der Geschlechter, sondern könnte auch Fortschritte in diesem Bereich um bis zu 15 Jahre verzögern.

Um dem Rückgang des Frauenanteils in den grünen Branchen entgegenzuwirken, ist es entscheidend, **mehr Frauen für eine MINT-Ausbildung** zu gewinnen.



MINT ist die Abkürzung für **Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik**. Diese Disziplinen sind **zentral für Innovationen** und **technische Lösungen**, die in der grünen Wirtschaft benötigt werden. Sie treiben den Fortschritt in Bereichen wie erneuerbare Energien, nachhaltige Produktion und umweltfreundliche Technologien voran.

Ein Blick auf die aktuellen Studienzahlen zeigt, wo noch Handlungsbedarf besteht, um den Frauenanteil in der Green Economy nachhaltig zu erhöhen:



Zwischen 2008 und 2020 ist die Zahl der **Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern um 89 % gestiegen**, wobei es fachspezifische Unterschiede gibt: Während Biologie und Chemie einen hohen Frauenanteil aufweisen, ist dieser in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik nach wie vor geringer, wenngleich er auch hier langsam steigt. Die **Abbruchquoten, insbesondere in der Informatik**, sind hoch, was häufig auf mangelnden Praxisbezug und falsche Erwartungen zurückzuführen ist. Trotz steigender Absolventinnenzahlen bleibt der Frauenanteil mit 32,4 % niedrig, insbesondere in zukunftssträchtigen Bereichen wie Elektrotechnik und Informatik.

Die **Erhöhung des Frauenanteils** in den MINT-Fächern, insbesondere in den Bereichen Maschinenbau, Verfahrenstechnik und Elektrotechnik, ist **für die Green Economy von großer Bedeutung**.

Gezielte Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Attraktivität und des **Praxisbezugs** von MINT-Studiengängen sind wichtig, um die Zahl der Absolventinnen zu erhöhen. Mentoring-Programme und eine frühzeitige Praxisorientierung könnten dazu beitragen, die Abbruchquoten zu senken und Frauen langfristig für diese Zukunftsbranchen zu begeistern.

Wo Frauen in der grünen Wirtschaft bereits einen Unterschied machen

Trotz der immer noch vorherrschenden Unterrepräsentation werden Frauen in **bestimmten Rollen** in der grünen Wirtschaft **zunehmend anerkannt**:



Führungspositionen wie die des/der **Chief Sustainability Officer (CSO)** sind ein gutes Beispiel: Hier sehen wir einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils. In den USA stieg der Frauenanteil in CSO-Rollen von 28% im Jahr 2011 auf 54% im Jahr 2021. Diese Positionen sind besonders wichtig, da sie direkten Einfluss auf die Nachhaltigkeitsstrategien von Unternehmen haben und somit eine Schlüsselrolle bei der Erreichung der Klimaziele spielen.



Im Rahmen der Berufsorientierung können die Lernenden in **Kleingruppen recherchieren**, welche **Frauen** bereits **Führungspositionen in der grünen Wirtschaft** innehaben. Dabei erstellen sie eine anschauliche Präsentation, die sowohl die beruflichen Erfolge als auch den Beitrag dieser Frauen zur nachhaltigen Transformation hervorhebt. Durch diese Übung entwickeln die Lernenden nicht nur **Recherchekompetenzen**, sondern setzen sich aktiv mit **inspirierenden weiblichen Vorbildern** auseinander und erkennen, wie vielfältig und einflussreich Frauen in grünen Berufen bereits heute sind.

Zudem sind Frauen auch in spezifischen Bereichen der **erneuerbaren Energien** stark vertreten. Besonders bemerkenswert ist ihre Beteiligung in der **Photovoltaikindustrie**, wo sie weltweit rund **40% der Arbeitsplätze** besetzen. Dies ist ein positives Signal, denn es zeigt, dass Frauen in dieser Wachstumsbranche nicht nur präsent, sondern auch relevant sind.



Um die Geschlechterlücke in der grünen Wirtschaft zu schließen und Netto-Null-Emissionen zu erreichen, müssen Unternehmen **gezielte Maßnahmen** ergreifen. Dazu gehören die Förderung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen für Frauen, die Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds und die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Eine größere Geschlechtervielfalt in Führungspositionen wirkt sich nicht nur positiv auf die Gleichstellung der Geschlechter aus, sondern erhöht auch die **Wirksamkeit von Klimaschutzmaßnahmen**. Durch die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen können Unternehmen ihre Umweltziele erfolgreicher erreichen und gleichzeitig ein transparenteres und

gerechteres Arbeitsumfeld schaffen. Doch wie genau profitieren wir von Frauen in Führungspositionen?

Hier einige wesentliche Vorteile:

- Laut einem Bericht des Europäischen Investitionsfonds aus dem Jahr 2023 schneiden Unternehmen, die von Frauen geführt werden, in den Bereichen **Umwelt, Soziales und Governance überdurchschnittlich gut** ab.
- Frauen in Führungspositionen investieren eher in **erneuerbare Energien** und legen mehr Wert auf **Energieeffizienz** und **Recycling**, was zu geringeren Treibhausgasemissionen führt.
- Eine Studie von UN Women zeigt, dass Unternehmen, die von Frauen geführt werden, häufiger ihre Treibhausgasemissionen offenlegen und eine **transparentere Umweltbilanz** verfolgen.

3.3 Hindernisse für Frauen in grünen Jobs

Doch warum sind trotz der genannten Vorteile so wenige Frauen in der grünen Wirtschaft tätig? Der Wunsch nach einfachen Antworten auf diese Frage ist groß - gleichzeitig, aber unmöglich zu erfüllen.



Viele Faktoren spielen bei der Berufswahl eine Rolle, wobei je nach Studie der Blickwinkel auf die Berufsentscheidung aus **psychologischer/personenorientierter Sicht** (das Individuum als Entscheidungsträger:in) oder auf **soziale Strukturen und institutionelle Rahmenbedingungen** (Umwelt und Sozialisation als ausschlaggebend) gerichtet ist.

Die Vielzahl der Ansätze, die Berufswahl von Frauen zu erklären und die Einflüsse auf die Entscheidungen aufzuzeigen, verdeutlicht die Komplexität des Themas, zumal die Einflussfaktoren nicht trennscharf zu betrachten sind, sondern die Berufswahl das Ergebnis vieler Einflüsse ist. Einige dieser **Einflüsse** werden wir nun gemeinsam unter die Lupe nehmen und **erste Ansätze zur Überwindung von Einstiegs- und Aufstiegsbarrieren** in der Green Economy diskutieren.

Barrieren auf dem Weg zu grünen Jobs überwinden



Einer der wichtigsten Einflussfaktoren sind **Stereotype** und der daraus resultierende "**Stereotype Threat Effekt**". Da Geschlechterstereotype und ihre Auswirkungen jedoch umfassend sind und im Rahmen der Berufsorientierung und -beratung angegangen werden können, werden wir uns im nächsten Abschnitt speziell diesem Thema widmen und zunächst einen Blick auf andere Aspekte werfen.

Die Realität der Arbeitswelt schafft eine ständige Reproduktion derselben. Da nur wenige Frauen in grünen Berufen tätig sind, werden sie von Mädchen und Frauen auch **nicht als attraktive Berufe mit Zukunftspotenzial** wahrgenommen. Hinzu kommt, dass Betriebe oder Berufsfelder, in denen überwiegend Männer arbeiten, Frauen manchmal das Gefühl vermitteln, **nicht erwünscht** zu sein, unabhängig davon, ob dies der Realität entspricht oder nicht.

Es fehlt auch an **weiblichen Vorbildern und Bezugspersonen**, die über diese Berufe Auskunft geben können oder auch nur implizit das Frauenbild in diesen Berufsfeldern verankern.



Legen Sie daher in Ihrer Praxis Wert darauf, immer wieder **weibliche Fachkräfte als Role Models** vor den Vorhang zu holen. Achten Sie aber darauf, dass die **Darstellung authentisch und nicht unrealistisch beschönigt** ist und Frauen in grünen Berufen erst recht wieder als etwas „Besonderes“ im Sinne von Außergewöhnlichem dargestellt werden.



Bilder sagen mehr als tausend Worte. Werfen Sie deshalb einen Blick auf die beiden folgenden Bilder. Welche Gefühle/Gedanken werden bei Ihnen geweckt? Während das erste Bild völlig **inszeniert** wirkt und die Frau so aussieht, als sei sie nur für das Foto in diese Bildkomposition gestellt worden, um "**Vielfalt**" zu **vermitteln**, zeigt das zweite Bild eine Momentaufnahme einer **realen Arbeitstätigkeit**.



Das Problem **fehlender weiblicher Vorbilder und Bezugspersonen**, die über grüne Berufe informieren können oder selbst ein Frauenbild in diesen Berufsfeldern verankern, besteht auch im **privaten Umfeld**.

Erschwerend kommt hinzu, dass Mütter eher besorgt und skeptisch sind, wenn ihre Töchter einen männerdominierten Beruf ergreifen wollen. Aber auch der Freundeskreis oder pädagogische Bezugspersonen raten häufig von einer Karriere in einem männerdominierten Beruf ab - mit dem Argument, dort keinen Anschluss zu finden, sich ständig beweisen zu müssen oder schlechter behandelt zu werden.



Für den Erfolg der Berufsorientierung ist es daher wichtig, die Erziehungsberechtigten und Peers in Ihre Bemühungen einzubeziehen, da sie einen großen Einfluss ausüben können.

Nachdem die Herausforderungen beim Einstieg von Frauen in Green Jobs theoretisch beleuchtet und erste Ansätze diskutiert wurden, sollen diese nun anhand eines **Praxisbeispiels** veranschaulicht werden. Der folgende Fall zeigt, wie **Unsicherheiten** und **Barrieren** bereits im **Berufsorientierungsprozess** auftreten können und welche Maßnahmen hilfreich sein können, um diese zu überwinden:



Elena, eine Schülerin im letzten Schuljahr, interessiert sich für Technik und Umweltschutz. Auf Anraten einer engagierten jungen Lehrerin macht sie ein Schnupperpraktikum bei einem großen Unternehmen, das Windkraftanlagen baut und wartet. Zunächst ist sie voller Vorfreude, denn sie möchte einen Beitrag zur Energiewende leisten und etwas Praktisches lernen.

Doch während des Praktikums stellt Elena fest, dass sie die einzige junge Frau in der technischen Abteilung ist. Die Kollegen sind zwar nett, aber oft fühlt sie sich unbewusst ausgegrenzt. Immer wieder hört sie Sprüche wie „Das ist schweres Gerät, das solltest du lieber den Jungs überlassen“ oder „Technik ist nicht unbedingt ein typischer Frauenberuf“. Elena wird bei handwerklichen Tätigkeiten selten aktiv einbezogen und darf oft nur zuschauen. Ihre Fragen werden zwar beantwortet, aber manchmal hat sie das Gefühl, dass ihre Kollegen ihre Interessen nicht ernst nehmen.

Außerdem fällt ihr auf, dass die meisten Führungspositionen von Männern besetzt sind und Frauen in den technischen Bereichen des Unternehmens kaum vertreten sind. Das verunsichert sie. Elena fragt sich, ob sie in einer solchen Branche wirklich gut aufgehoben ist und ob sie dort auf Dauer bestehen kann.

Am Ende des Praktikums ist sich Elena nicht sicher, ob sie diesen Weg weitergehen möchte. Ihre anfängliche Begeisterung für die Windenergie und den Umweltschutz ist zwar noch da, aber die Erfahrungen im Praktikum haben sie nachdenklich gemacht.

Wie kann nun im weiteren **Berufsorientierungs-** beziehungsweise **Beratungsprozess** vorgegangen werden, um Frauen wie Elena auf die **Herausforderungen vorzubereiten** und ihr zu zeigen, dass sie sich **in der grünen Wirtschaft erfolgreich behaupten** kann? Wie würden Sie vorgehen? Im Folgenden werden einige Strategien vorgestellt, die in solchen Situationen hilfreich sein können.



- **Offener Austausch:**

Es ist wichtig, ehrlich über mögliche Herausforderungen zu sprechen, um nicht erneut das Gefühl zu vermitteln, dass bestimmte Emotionen und Eindrücke nicht ernst genommen werden. In diesem Prozess ist es wichtig, konstruktiv zu sein, um einerseits eine realistische Erwartungshaltung zu schaffen und andererseits nicht zu entmutigen.

- **Motivierende Beispiele:**

Gerade im Prozess der Berufsorientierung und -beratung können immer wieder Erfolgsgeschichten von Frauen in grünen Branchen präsentiert werden. Wenn die Ressourcen vorhanden sind, kann es vor allem spannend sein, Key-Speakerinnen einzuladen, die dann auch auf individuelle Fragen und Anliegen eingehen können.

- **Förderung von Mentoring und Netzwerken:**

Im Rahmen der Berufsorientierung sollte gezielt auf Netzwerke und Mentoringprogramme für Frauen hingewiesen werden. Kontakte zu berufserfahrenen Frauen können Vorbilder schaffen und Unterstützung bieten.

- **Thematisierung der Unternehmenskultur:**

Die Wahl des Unternehmens spielt eine wichtige Rolle. Es sollte betont werden, dass nicht alle Betriebe gleich sind und dass die Suche nach einem Betrieb, der Vielfalt und Integration fördert, eine strategische Entscheidung ist.

- **Stärkung der Selbstwirksamkeit:**

In Workshops können junge Frauen gezielt in Bereichen gestärkt werden, die für den Umgang mit Stereotypen und Anpassungsdruck wichtig sind. Kommunikationstraining und Selbstbehauptung sind hier zentrale Themen.

Angekommen und doch wieder Schranken?

Ist der Weg in die grüne Wirtschaft erst einmal geschafft, sind alle Schwierigkeiten überwunden - zu schön, um wahr zu sein. Leider zeigt die Realität in den technisch-handwerklichen Berufen, die gerade in der Green Economy ein fester Bestandteil sind, häufig eine höhere **Abbruchquote** von Frauen (unabhängig vom Bildungsniveau), die sich zum Teil durch noch immer **sexistisch geprägte Organisationskulturen** und/oder **stereotype Kompetenzzuschreibungen** und dementsprechendes Handeln erklären lässt.



Darüber hinaus belegen Studien (z.B. Haffner und Könekamp), dass Frauen in technisch-handwerklichen Berufen insgesamt **geringere Aufstiegschancen** haben als ihre männlichen Kollegen. Als Faktoren werden genannt: ein langsamerer Berufseinstieg nach der Ausbildung, da Frauen häufig längere Vormerkzeiten und weniger Übernahmen nach der Lehre haben, eine geringere Teilnahme an Weiterbildungen, kaum weibliche, sondern eher männliche Vorgesetzte, die wiederum männliche Führungskräfte nach sich ziehen, sowie eine geringere Bereitschaft zur permanenten Präsenz und mögliche Ausfälle durch Schwangerschaft oder andere Care-Verpflichtungen.

Hinzu kommen häufig Barrieren im Arbeitsalltag, deren tägliche Überwindung einen Kraftakt darstellt. Wenn Frauen als Minderheit in einem männerdominierten Umfeld arbeiten, stehen sie unter einem gewissen **Anpassungsdruck**. Sie müssen sich immer wieder neu beweisen und - teils gefühlt, teils real - darum kämpfen, ernst genommen zu werden. Das kostet Kraft und kann sich **negativ** auf das **Selbstwertgefühl** auswirken. Die Belastungen führen zu Unzufriedenheit, die sich wiederum negativ auf die **Leistungsbereitschaft** auswirkt und, wie wir bereits wissen, zu einem Teufelskreis führt, in dem **Vorurteile wirken** und letztlich bestätigt werden.



Um diesen Effekten entgegenzuwirken, ist es wichtig, Vielfalt als Chance bereits in die **Unternehmenskultur** zu verankern, beispielsweise durch Schulungen. Ein besonderes Augenmerk sollte auf Gender-Sensibilität im **Recruiting-, Preboarding- und Onboarding-Prozess** gelegt werden, um die Green Economy von Anfang an inklusiver und vielfältiger zu gestalten.



Zur Förderung einer inklusiven grünen Wirtschaft sollten Fachkräfte der Berufsberatung und -orientierung **gezielte Partnerschaften mit Unternehmen** des grünen Sektors eingehen. Diese Partnerschaften ermöglichen die Entwicklung von Workshops und Trainings, die Diversität und Inklusion in den Mittelpunkt stellen. Zudem bieten solche Kooperationen die Chance, betriebliche Prozesse wie Recruiting, Preboarding und Onboarding zu optimieren und die Inhalte der Berufsorientierung aktuell und attraktiv zu gestalten. Darüber hinaus eröffnen sie Möglichkeiten für Mentoring-Programme und Exkursionen, die dazu beitragen, ein besseres Verständnis für Berufe in der Green Economy zu schaffen.

Diese gezielten Maßnahmen und Partnerschaften sind besonders wichtig, um Frauen die Unterstützung zu geben, die sie brauchen, um erfolgreich in der grünen Wirtschaft Fuß zu fassen. **Anstatt** sich von den **Herausforderungen entmutigen** zu lassen, ist es wichtig, ihnen zu zeigen, dass **ihre Talente und Fähigkeiten** in der grünen Wirtschaft **dringend benötigt** werden und dass sie eine wichtige Rolle bei der nachhaltigen Transformation spielen können. Berufsorientierung muss dabei weit **über** die reine Information über Berufe hinausgehen. Sie muss junge Frauen befähigen, ihre Potenziale selbstbewusst zu erkennen und folgend zu nutzen.

3.4 Geschlechterstereotypen und ihre Auswirkungen



Der wahre Wert einer Stärke hängt davon ab, wann und wie Sie sie einsetzen.
Ingrid Gerstbach

Während Geschlechterstereotype den Zugang zu bestimmten Berufen oft noch erschweren, liegt der wahre Wert von Fähigkeiten darin, sie zur richtigen Zeit am richtigen Ort einzusetzen. In der grünen Wirtschaft, in der **vielfältige Talente** gefragt sind, gilt es, diese **Stärken unabhängig von traditionellen Rollenbildern** zu erkennen und zu nutzen.



Fähigkeiten und Berufsbilder werden jedoch nach wie vor häufig in „**typisch männliche**“ oder „**typisch weibliche**“ Kategorien eingeteilt. Sicherlich fallen Ihnen sofort Beispiele aus dem Alltag ein.

Häufig als „typisch weiblich“ angesehen	Häufig als „typisch männlich“ angesehen
Empathie und soziale Kompetenz	Technisches Verständnis
Kommunikationsfähigkeit	Durchsetzungsvermögen
Multitasking und Organisation	Analytisches Denken
Kollaboratives Arbeiten	Physische Belastbarkeit



Auch wenn man bei Berufen in der Green Economy oft **zuerst an technische Aspekte** denkt - wie die Entwicklung von Solartechnologien oder die Arbeit mit Windkraftanlagen - sind **soziale Kompetenzen** ebenso wichtig. Nachhaltigkeit bedeutet nicht nur, technische Lösungen zu finden, sondern diese auch in soziale und ökologische Strukturen zu integrieren, was Kommunikation, Teamarbeit und das Verständnis für unterschiedliche Perspektiven erfordert.

Dabei ist es wichtig zu betonen, dass nicht jede Frau automatisch über soziale Fähigkeiten verfügt und keine technischen Talente hat - genauso wenig wie jeder Mann ausschließlich technische und keine sozialen Stärken mitbringt. Diese **Zuschreibungen** sind nicht nur vereinfachend, sondern auch **hinderlich**.

In der grünen Wirtschaft hängt der Erfolg davon ab, dass genau diese scheinbar gegensätzlichen Fähigkeiten - **soziale** und **technische** - **zusammenwirken**. Ein Projekt zur Förderung erneuerbarer Energien kann nur dann nachhaltig und langfristig erfolgreich sein, wenn es sowohl die technischen Herausforderungen als auch die sozialen Auswirkungen berücksichtigt. So sind beispielsweise die technischen Aspekte beim Bau von Windkraftanlagen nur ein Teil des Prozesses - die Einbindung der Gemeinden, das Verstehen ihrer Bedürfnisse und die Kommunikation der Vorteile für die Umwelt spielen eine ebenso wichtige Rolle.

Es ist daher wichtig, diese **Stereotype aktiv zu hinterfragen** und Frauen in technischen Bereichen zu fördern und gleichzeitig Männer zu ermutigen, ihre sozialen Kompetenzen stärker zu nutzen. So können alle, unabhängig von ihrem Geschlecht, die Green Economy als vielseitiges Arbeitsfeld erleben, in dem alle ihre Fähigkeiten wertgeschätzt und eingesetzt werden.

Diese frühen Zuschreibungen und Erwartungen **prägen** die **Berufswahl** und den **Berufsverlauf**. Mädchen und Frauen, die sich für Berufe in der Green Economy interessieren, stehen oft vor einer **doppelten Herausforderung**: Sie müssen nicht nur den Anforderungen des Berufs gerecht werden, sondern auch gegen gesellschaftliche Stereotype und Vorurteile ankämpfen.



Das Konzept des „**Doing Gender**“ macht deutlich, dass diese **Geschlechterunterschiede nicht einfach gegeben** sind, sondern **durch kontinuierliche soziale Praktiken und Erwartungen konstruiert** und aufrechterhalten werden. Diese Praktiken manifestieren sich in der Art und Weise, wie wir Fähigkeiten und Berufe bewerten und in den Alltag integrieren. Wenn bestimmte Berufe als „männlich“ oder „weiblich“ gelten, werden sie durch soziale Normen und Erwartungen immer wieder bestätigt und reproduziert.

Das Konzept des "Doing Gender" wird durch den "**Stereotype Threat Effekt**" verstärkt und stellt somit ein noch größeres Hindernis dar. Dieses Phänomen besagt, dass **negative Stereotype** über die vermeintlich schlechtere Leistung einer Gruppe dazu führen können, dass Mitglieder dieser Gruppe **tatsächlich schlechtere Ergebnisse** erzielen. Dieser Effekt betrifft häufig Frauen in technischen Berufen oder Fächern wie Mathematik und Ingenieurwissenschaften. Gerade in der Green Economy, wo technisches Verständnis und Innovation gefragt sind, können sich solche Stereotype negativ auswirken. Der "Stereotype Threat Effect" und seine Auswirkungen sollen an folgendem Beispiel verdeutlicht werden:



Maria macht eine **Ausbildung zur Mechatronikerin für Windkraftanlagen** - ein Beruf, der technisches Verständnis und handwerkliches Geschick erfordert. Sie ist die einzige Frau in ihrer Klasse und fühlt sich oft beobachtet. Obwohl sie in der Berufsschule und im Praktikum gute Noten hat, hat sie das Gefühl, sich bei komplexeren technischen Aufgaben ständig beweisen zu müssen. Ihre Kollegen und Ausbilder loben zwar oft ihre Stärken in Kommunikation und Teamarbeit, aber die fachliche Anerkennung bleibt aus. Sprüche wie „Frauen sind eben mehr für die Organisation gemacht“ begleiten ihren Arbeitsalltag.

Dieses Umfeld **verstärkt** bei Maria die **Unsicherheit**, ob sie den technischen Herausforderungen wirklich gewachsen ist. Bei einer Prüfung, in der sie ein technisches Problem lösen soll, ist sie so nervös, dass sie Fehler macht und die Prüfung nur knapp besteht.

Damit Frauen in den grünen Berufen erfolgreich Fuß fassen und Konzepte wie „Doing Gender“ oder der „Stereotype Threat Effekt“ keine Chance haben, sollten bereits in der Berufsorientierung und -beratung gezielte **geschlechtergerechte Maßnahmen** ergriffen werden.



Entscheidend ist es, **stereotype Annahmen** über Frauen - wie etwa die Vorstellung, sie seien körperlich schwächer oder weniger durchsetzungsfähig - aktiv zu **hinterfragen und abzubauen**. Häufig werden solche Vorurteile nicht offen geäußert, sondern subtil reproduziert, was das Erkennen und Verändern erschwert. Ein bewusster und sensibler Umgang mit diesen unbewussten Vorurteilen kann jedoch dazu beitragen, Frauen in der Green Economy zu stärken und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Die Berufsorientierung spielt dabei eine zentrale Rolle: Sie muss nicht **nur über Berufe** in der Green Economy **informieren**, sondern junge Frauen gezielt darauf vorbereiten, ihre **Fähigkeiten** und Talente **selbstbewusst** auch in Bereichen einzusetzen, die traditionell als „männlich“ gelten.



Entscheidend ist, dass Berufsorientierung und -beratung **nicht nur sprachlich geschlechtsneutral**, sondern auch **inhaltlich inklusiv** gestaltet werden. Die **Außendarstellung** und **Beschreibung von Berufen** sollte dahingehend angepasst werden, dass die kreativen und sozialen Aspekte, die oft noch randständig, aber für viele Menschen besonders attraktiv sind, stärker betont werden. Studien zeigen, dass ein traditionelles „Männerbild“ in Berufsbeschreibungen das Interesse von Frauen mindern kann, da es ihre spezifischen Stärken und Interessen nicht ausreichend berücksichtigt.

Werfen Sie einen Blick auf die beiden folgenden **Stellenbeschreibungen** für eine **Position in der Solartechnik**. Welche der beiden Stellenanzeigen erscheint Ihnen inklusiver und für eine breitere Zielgruppe ansprechender?



Als Solartechniker:in sind Sie für die Installation und Wartung von Solaranlagen auf Dächern und großen Flächen verantwortlich. Für den Umgang mit schwerem Gerät und die Arbeit auf Baustellen ist eine gute körperliche Verfassung erforderlich. Häufig muss in großer Höhe und auf unebenem Gelände gearbeitet werden. Technisches Verständnis und handwerkliches Geschick sind für diesen Beruf unerlässlich.

Als Solartechniker:in tragen Sie zur nachhaltigen Energieversorgung bei, indem Sie Solaranlagen installieren und warten. Diese Tätigkeit bietet die Möglichkeit, innovative Technologien einzusetzen und aktiv zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes beizutragen. Neben technischem Know-how sind Fähigkeiten wie Problemlösungskompetenz und Teamfähigkeit gefragt. Flexibilität und eine positive Einstellung zur Arbeit im Freien sind hilfreich, wobei die Hauptaufgabe darin besteht, an der Entwicklung umweltfreundlicher Energielösungen mitzuwirken. Kreativität und Engagement sind bei uns ebenso gefragt wie technisches Verständnis.

Obwohl **beide Stellenanzeigen** eine **geschlechtergerechte Sprache** verwenden, wird schnell deutlich, dass die **zweite Anzeige inklusiver** ist, da sie ein **breiteres Spektrum an Fähigkeiten** hervorhebt. Die erste Beschreibung betont die traditionellen physischen Anforderungen und das technische Know-how, während die zweite Beschreibung zudem die nachhaltigen Aspekte der Arbeit und Fähigkeiten wie Problemlösung und Teamarbeit hervorhebt.



Um die eigene Praxis möglichst vorurteilsfrei zu gestalten, könnten die folgenden Reflexionsfragen hilfreich sein, um sich in Richtung Offenheit und Vielfalt weiterzuentwickeln:



- Reflektiere ich regelmäßig, wie ich bestimmte Berufe vorstelle oder vermittele ich möglicherweise **unbewusst einschränkende Geschlechterbilder** in meiner Beratung?
- Fördere ich bei Frauen und Männern **gleichermaßen das Interesse** an fachlichen und sozialen Kompetenzen oder lege ich unbewusst je nach Geschlecht mehr Wert auf die eine oder andere Kompetenz?
- Habe ich Strategien entwickelt, um versteckte oder **implizite Vorurteile anzusprechen**, ohne die betroffenen Teilnehmenden bloßzustellen, und wie kann ich solche Diskussionen konstruktiv gestalten?
- Fördere ich gezielt das **Selbstvertrauen** meiner Teilnehmenden, indem ich ihnen Werkzeuge an die Hand gebe, um ihre Talente und Fähigkeiten auch in nicht-traditionellen Bereichen selbstbewusst einzusetzen?
- Welche bewussten Schritte unternehme ich, um ein **inklusives Beratungsumfeld** zu schaffen, in dem alle Teilnehmenden unabhängig von ihrem Geschlecht ermutigt werden, ihre beruflichen Interessen ohne Vorurteile zu verfolgen?



Es ist klar, dass völlige Vorurteilsfreiheit unrealistisch ist, da wir alle unbewusste Vorurteile haben. Sich dieser Vorurteile bewusst zu werden, ist jedoch ein wichtiger erster Schritt. Es ermöglicht uns, ständig an uns zu arbeiten und uns selbst zu hinterfragen. Mit der Zeit können wir durch Reflexion und gezieltes Handeln unsere Praxis kontinuierlich verbessern und ein inklusiveres Umfeld schaffen.

3.5 Erfolgreiche Integration in grüne Arbeitsplätze

Nachdem wir einige spannende Perspektiven zu den Herausforderungen und Chancen für Frauen in der grünen Wirtschaft erkundet haben, ist es nun an der Zeit, tiefer in die Praxis einzutauchen. In diesem Abschnitt werden wir uns darauf konzentrieren, wie wir das **Selbstvertrauen von Frauen stärken** können, um ihnen den Weg in grüne Berufe zu ebnen oder sie in ihrem grünen Arbeitsumfeld weiter erfolgreich zu halten.

Die folgenden Aspekte wurden bereits diskutiert, um Frauen für die grüne Wirtschaft zu gewinnen. Sie werden an dieser Stelle nochmals aufgegriffen, um ihre Relevanz zu unterstreichen und einen nahtlosen Übergang zu weiterführenden Strategien zu ermöglichen:

- Fachkräfte in der Berufsberatung sollten in **Genderkompetenz geschult** werden, um Stereotype abzubauen und die Vielfalt der Möglichkeiten zu fördern.
- **Weibliche Rollenvorbilder** in der Green Economy sollten authentisch in Orientierungsprogramme integriert werden, um Frauen zu inspirieren und zu motivieren.
- **Erziehungsberechtigte** und **Peergroups** sollten in den Berufsorientierungsprozess einbezogen werden, um Geschlechterstereotype abzubauen und das Interesse an grünen Berufen zu fördern.
- Die Berufsorientierung sollte **gendersensibel** gestaltet und durch **praxisnahe, niedrigschwellige Angebote** für Frauen in der Green Economy ergänzt werden.
- **Langfristige Kooperationen** und **Vernetzungen** zwischen Berufsberatungsstellen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen der grünen Wirtschaft sind entscheidend für die Wirksamkeit von Fördermaßnahmen.

Also zurück zum Ursprung, um das Phänomen an der Wurzel zu packen: Wie bereits beim "Stereotype Threat Effekt" beschrieben, können Stereotype das Selbstbild stark beeinflussen und damit die Realität formen. Studien zeigen, dass gerade in den **MINT-Fächern**, die einen wichtigen Teil der Green Economy ausmachen, viele Frauen mit einem **negativen Selbstkonzept** zu kämpfen haben. Dieses hinderliche Selbstbild muss aufgebrochen werden, um Frauen erfolgreich und nachhaltig in die grüne Wirtschaft zu integrieren.

Negative Selbstkonzepte, die sich bereits früh in der Schule entwickeln, führen häufig dazu, dass Mädchen an ihren Fähigkeiten zweifeln. Diese Zweifel können sich bis ins Erwachsenenalter fortsetzen und ihre **Bereitschaft beeinträchtigen, MINT-Studiengänge** zu wählen, ihr **Wissen** in diesem Bereich zu vertiefen oder eine **Karriere** in diesen zukunftssträchtigen Bereichen **anzustreben**. In der Folge kann dies ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und ihre Integration in Schlüsselbereiche wie die grüne Wirtschaft erheblich einschränken. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, das **Selbstvertrauen von Mädchen und Frauen** von Anfang an gezielt zu **stärken**, aber wie lässt sich dies in der Praxis gestalten?



Selbstwert und Stärken stärken

- **Stärkenkarten** ermöglichen das Festhalten von Erfolgen und persönlichen Stärken, die in herausfordernden Situationen hervorgeholt werden können, um das Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten wieder zu schärfen.
- Führen eines **Tagebuchs**, in dem regelmäßig auch kleine persönliche Erfolge festgehalten werden. Dies hilft, eine positive Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten zu entwickeln.
- Die Einführung von positiven **Affirmationen**, die regelmäßig wiederholt werden sollten und sich auf die eigenen Fähigkeiten und Ziele beziehen, um ein positives Selbstbild zu stärken.

Zielsetzung und Erfolgsstrategien

- Das Setzen von **SMART-Zielen** (spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und terminiert) stärkt das Verfolgen und Erreichen dieser Ziele und das Selbstvertrauen durch konkrete Erfolge.
- Die Erstellung von **Vision Boards**, auf denen die Frauen ihre beruflichen und persönlichen Ziele visualisieren, dienen als ständige Erinnerung an die Ziele und fördern die Motivation.
- **Regelmäßige Feedbackrunden** können dabei helfen, konstruktive Rückmeldungen zu den eigenen Leistungen zu erhalten und zu lernen, diese positiv zu nutzen.



Wenn Frauen ihren Platz in der grünen Wirtschaft gefunden haben, sind noch nicht alle Herausforderung bewältigt. Es ist wichtig, dass sie **weiterhin aktiv ihr Selbstvertrauen stärken**. Studien zeigen, dass **Frauen** dazu neigen, sich selbst im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen zu **unterschätzen**. Diese Selbstunterschätzung kann dazu führen, dass Frauen ihre eigenen Fähigkeiten und Erfolge nicht voll erkennen. Gerade in der Green Economy, wo sie häufig auf selbstbewusst auftretende Männer treffen, ist es umso wichtiger, dass Frauen kontinuierlich an ihrem Selbstbewusstsein arbeiten und somit ihre berufliche Entwicklung aktiv vorantreiben.

Die Last der Integration darf jedoch nicht allein auf den Schultern der Frauen liegen - vielmehr müssen Unternehmen durch gezielte Maßnahmen und Strategien aktiv dazu beitragen, dass Frauen in grünen Jobs nicht nur Fuß fassen, sondern auch langfristig erfolgreich sein können.

Folgende Aspekte spielen dabei unter anderem eine entscheidende Rolle:

1. Unternehmen sollten durch **gezielte Schulungen** und **klare Verhaltenskodizes** eine Unternehmenskultur schaffen, die Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern aktiv wertschätzt und die Gleichstellung fördert. Dies erfordert die systematische Bekämpfung von Stereotypen und die Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds, in dem sich alle respektiert, anerkannt und gezielt gefördert fühlen.
2. Es muss sichergestellt werden, dass Frauen die **gleichen Aufstiegschancen** haben wie ihre männlichen Kollegen. Klare und faire Beförderungskriterien, Talentmanagement und transparente Leistungsbeurteilungen spielen dabei eine Schlüsselrolle.



- Unternehmen sollten **flexible Arbeitszeitmodelle** und **Möglichkeiten zum Homeoffice** anbieten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern. Dies hilft insbesondere in Lebensphasen, in denen Betreuungspflichten eine größere Rolle spielen.

- Unternehmen sollten eine **offene Feedback-Kultur** pflegen, in der alle ermutigt werden, ihre Anliegen zu äußern und konstruktives Feedback zu geben und zu erhalten.



Fatima ist Lebensmittelwissenschaftlerin und arbeitet in einem Unternehmen, das nachhaltige Verpackungen und umweltfreundliche Produktionsmethoden entwickelt. Obwohl Fatima fachlich sehr kompetent ist, fällt es ihr schwer, ihre Ideen in Besprechungen durchzusetzen, insbesondere gegenüber ihren männlichen Kollegen, die oft dominanter auftreten. Diese Unsicherheit führt dazu, dass sie innovative Konzepte wie die Einführung einer neuen, biologisch abbaubaren Verpackung nur zögerlich einbringt.

Das Unternehmen erkennt das Problem und setzt Maßnahmen zur Förderung von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Positionen um. Dazu gehören gezielte Trainings, die Fatima helfen, ihre Kommunikationsfähigkeit und ihr Selbstbewusstsein zu stärken. Außerdem fördert das Unternehmen eine offene Feedback-Kultur und Mentoring-Programme, um Frauen in Führungspositionen zu bringen. Durch diese Unterstützung fühlt sich Fatima zunehmend ermutigt, ihre Ideen aktiv einzubringen und übernimmt schließlich die Leitung eines wichtigen Projekts zur Entwicklung nachhaltiger Verpackungslösungen.

Natürlich ist Fatimas Beispiel ein Best-Case-Szenario, in dem gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in der grünen Wirtschaft erfolgreich umgesetzt wurden. In der Praxis gibt es jedoch oft zusätzliche Herausforderungen und Veränderungen sind nicht immer schnell zu erreichen, wie wir bereits gesehen haben. Oft braucht es **Zeit**, um **tief verwurzelte Stereotype abzubauen** und **nachhaltige Verbesserungen zu etablieren**. Nichtsdestotrotz soll dieses Beispiel abschließend verdeutlichen, wie **entscheidend** die **grüne Wirtschaft** für unsere **gemeinsame Zukunft** ist und wie sehr sie **von der Vielfalt** und den Perspektiven **aller Beteiligten profitiert**. Diversität bringt innovative Lösungen hervor, die für den Erfolg der Green Economy unerlässlich sind, und es lohnt sich, diese aktiv und gemeinsam zu fördern.

3.6 Zusammenfassung

Grüne Arbeitsplätze bieten Frauen große Chancen, **wirtschaftliche Gleichstellung** zu erreichen und in einem wachstumsstarken, nachhaltigen Sektor Fuß zu fassen. Die Green Economy schafft neue Karrierewege, die traditionelle Geschlechterrollen aufbrechen können. Dennoch sind Frauen in diesen Berufen **stark unterrepräsentiert**: Nur 29% der Arbeitsplätze im grünen Sektor sind von Frauen besetzt, bis 2030 könnte dieser Anteil auf 25% sinken. Um diese Geschlechterlücke zu schließen, müssen **Unternehmen** gezielte Maßnahmen ergreifen. Aber auch der **Berufsorientierung und -beratung** kommt eine entscheidende Rolle zu. Durch gendersensible Elemente wie vielfältige positive Rollenvorbilder und der Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen bei der Berufswahl tragen dazu bei, traditionelle Geschlechterrollen aufzubrechen.

Ein entscheidender **Vorteil von Frauen in Führungspositionen** liegt in ihrer **Wirksamkeit für den Klimaschutz**. Studien zeigen, dass von Frauen geführte Unternehmen in Bereichen wie Umwelt, Soziales und Governance überdurchschnittlich gut abschneiden. Frauen investieren eher in erneuerbare Energien, Energieeffizienz und Recycling, was zu geringeren Treibhausgasemissionen führt. Außerdem legen sie mehr Wert auf transparente Umweltbilanzen.

Trotz dieser Vorteile stoßen Frauen in grünen Berufen auf zahlreiche **Barrieren** wie Stereotype und fehlende Vorbilder. Daher sollten Mentoring-Programme, gendersensible Berufsorientierung und gezielte Netzwerke gefördert werden. Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur **Förderung der Geschlechtergerechtigkeit** bei, sondern sichern auch den **nachhaltigen Unternehmenserfolg** und helfen, die **Klimaziele** besser zu erreichen.

Literatur

Balke Barbara & Östros Thomas (2023). Frauen an der Spitze sind gut fürs Geschäft.
<https://www.eib.org/de/stories/climate-women-profits>

Bergmann Nadja, Danzer Lisa & Willsberger Barbara (2017). Ausbildungssituation von jungen Frauen in Technisch-handwerklichen Berufen.
<https://www.lrsocialresearch.at/ausbildungssituation-von-jungen-frauen-in-handwerklich-technischen-berufen/>

Boll Christina & Hoffmann Malte (2015). It's Not All about Parents' Education, It Also Matters What They Do: Parents' Employment and Children's School Success in Germany.
https://ideas.repec.org/p/diw/diwsop/diw_sp735.html

Dornmayr Helmut & Rechberger Marlis (2020). ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/mangel (n = 4.431 Unternehmen).
<https://ibw.at/resource/download/2135/ibw-researchbrief-108-de.pdf>

Dreisiebner Gernot (2019). Berufsfindungsprozesse von Jugendlichen, Economics Education und Human Resource Management. Springer Verlag.

Ernst & Young (2022). Pressemitteilung, Fachkräftemangel in Österreich erreicht Höchststand – mehr als jedes vierte Unternehmen will 2022 zusätzliche Stellen schaffen.
https://www.ey.com/de_at/news/2022/01/ey-at-mittelstandsbarometer-2022-fachkraeftemangel

European Institute for Gender Equality (2024). From STEM to Sustainability: Empowering Women and Girls in Science.

https://eige.europa.eu/newsroom/news/stem-sustainability-empowering-women-and-girls-science?language_content_entity=en#:~:text=And%2C%20globally%2C%20women%20represent%20a,progression%20in%20male%2Ddominated%20industries

European Investment Fund (2023). EIF Working Paper 2023/87, Female access to finance: a survey of literature.

https://www.eif.org/news_centre/publications/EIF_Working_Paper_2023_87.htm

Haffner Yvonne (2007). Mythen um männliche Karrieren und weibliche Leistung. Budrich.

Ihsen Susanne, Mellies Sabine, Jeanrenaud Yves, Wentzel Wenka, Kubes Tanja, Reutter Martina & Diegmann Lydia (2017). Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen. LiT Verlag.

Könekamp Bärbel (2007). Chancengleichheit in akademischen Berufen. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Nationales MINT Forum (Hrsg.) (2022). Frauen in MINT-Berufen: gewinnen und halten.

https://www.nationalesmintforum.de/fileadmin/medienablage/content/themen/arbeitsgruppen/03_mint-frauen_4-0/Empfehlungen_MINT-Frauen_LF__05-12-2022__Web.pdf

Schneeweiß, Sandra (2016). Wenn die Norm ein Geschlecht hat: Zur Arbeitssituation von Frauen in technischen Berufen in Österreich.

Thaler Selina (2018). Die Hürden für Frauen in der Technik.

<https://www.derstandard.at/story/2000089992723/die-huerden-fuer-frauen-in-der-technik>

UN Women (2022). Explainer: Why women need to be at the heart of climate action.

<https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/03/explainer-why-women-need-to-be-at-the-heart-of-climate-action>

4. Grüne Karriereberatung

4.1 Grüne Karriereberatung

Jugendliche werden in Übergängen zwischen verschiedenen Lebensphasen wie dem von der Schule auf ein Studium oder eine Berufsausbildung mit wichtigen Entscheidungen und Veränderungen konfrontiert. Beratung sowie Coaching bieten in diesen Situationen ein unterstützendes und begleitendes Angebot rund um Bildungswege, Berufswahl und Karriereentwicklung an.

Bereichern Sie Ihr Wissen und Können in **gendersensitiven Beratungsansätzen**, Coachingtools und Methoden, die junge Menschen in einer grünen Ausbildungs- bzw. Berufswahl fördern.



4.2 Beratungsmethoden für Frauen In Green Jobs

Bedeutung von gendersensitiven Beratungsansätzen



Eine **gendersensible Berufsberatung für jungen Menschen** ist besonders von Bedeutung, da basierend auf sozialen Konstrukten von Geschlecht vielfach Ausbildungen und Berufe gewählt werden, die in die typischen Geschlechterrollen hineinpassen. Daraus folgt, dass erstens Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern an Hochschulen sowie Weiterbildungen unterrepräsentiert sind und zweitens grüne Arbeitsplätze sowie technologieorientierte Berufstätigkeiten von Männern dominiert werden.

Gender ist ein englischer Begriff und bedeutet übersetzt „soziales Geschlecht“. Während im Englischen zwischen „gender“ (soziales Geschlecht) und „sex“ (biologisches Geschlecht) unterschieden wird, gibt es in der deutschen Sprache keine eigenen Begriffe dafür. Der übernommene englische Begriff Gender wird demnach für das soziale, das gelebte und gefühlte Geschlecht verwendet.



Gendersensibilität bezeichnet die bewusste Wahrnehmung, Reflexion und Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen der Geschlechter.

Unter einer Genderkompetenz bzw. einer Gendersensibilität in der Berufsorientierung von Kindern und Jugendlichen wird dementsprechend die Fähigkeit verstanden,

- die individuellen Werte, Vorstellungen und Rollenbilder sowie gesellschaftliche Geschlechteraspekte und Stereotype reflektieren zu können
- die Gesetzeslage betreffend Diskriminierung zu kennen und sich entsprechend zu verhalten
- eine geschlechtergerechte und nichtdiskriminierende Sprache in der Beratung einzusetzen
- die eigene professionelle Rolle und Arbeitsweise zu reflektieren
- über Geschlechterkonstruktionen und Geschlechterverhältnisse im Feld Schule reflektieren zu können
- die sozialen Konstruktionen von Geschlecht und Diversität in der Beratung zu reflektieren sowie in das professionelle Handeln miteinzubeziehen, zum Beispiel welche Fähigkeiten Jungen haben oder wie sich Mädchen verhalten „sollen“
- Widersprüche und Unterschiede wahrzunehmen, auszuhalten und zuzulassen
- eine selbstbestimmte Berufsorientierung und -wahl zu fördern



Gendersensible Beratung beinhaltet einen **sensiblen und reflektierten Umgang mit genderspezifischen Bedarfen und Situationen** sowie eine Bewusstmachung für häufig unbewusste geschlechtsspezifische Stereotype und Rollenbilder, die die Wahrnehmung und Bewertung von jungen Menschen beeinflussen. Über die Bewusstmachung hinaus liegt das Ziel in der Unterstützung zur Überwindung geschlechtsbezogener Aspekte.

Gendersensible Berufsberatung für Kinder und Jugendliche heißt dementsprechend **NICHT die Berufswünsche** von heranwachsenden Mädchen und Jungen in typische Frauen- und Männerberufe **zu lenken**. Vielmehr ist es von Bedeutung die Ratsuchenden in der Auseinandersetzung mit ihren eigenen Interessen, Stärken und Fähigkeiten zu fördern. Dadurch kann das Ziel einer **selbstbestimmten Wahl des Berufes** erreicht werden.



Die Berufswahl junger Menschen wird immer noch maßgeblich von Geschlechtsaspekten beeinflusst. Eine nachhaltige Berufsorientierung muss daher an den Kompetenzen und Interessen ansetzen, stereotyp Rollenbilder aufbrechen und weibliche Vorbilder in grünen Berufen sichtbar machen.

Achten Sie in einer gendersensiblen Berufsorientierung und -beratung vor allem darauf, dass

- Diskrepanzen im Selbstbild der Ratsuchenden hervorgebracht werden
- Berufe nicht ausgeklammert werden, weil sich die ratsuchenden Kinder und Jugendlichen aufgrund ihres Geschlechts nicht dafür geeignet halten
- vielfältige Interessen wahrgenommen und reflektiert werden, selbst wenn den Heranwachsenden das Wissen über mögliche Berufsfelder und Tätigkeiten fehlt
- neue Berufsbilder kennengelernt und in Erwägung gezogen werden
- der Beratungsprozess dazu ermutigt die eigenen Interessen, Talente und Hobbies als Ausgangsbasis beruflicher Entscheidung zu sehen



Achten Sie in der Berufsorientierung darauf, dass Sie Berufe nicht „typischen“ Geschlechtern zuordnen, wie beispielsweise: der Mechaniker, der Ingenieur und die Sekretärin, die Naturkosmetikerin.

Beratungsmethoden und -ansätze



Bildungs- und Berufsberatung unterstützt junge Menschen bei der Berufswahl und beruflichen Entwicklung, berät über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, fördert die Inklusion in den Arbeitsmarkt und stärkt Flexibilität sowie Laufbahnkompetenzen.

In der Bildungs- und Berufsberatung spielt die sogenannte „Green Guidance“ eine immer bedeutendere Rolle. Unter **Green Guidance** wird eine grüne Bildungs- und Berufsberatung verstanden, die

- bei den Ratsuchenden die Folgen der individuellen Bildungs- und Berufswahl auf die Umwelt berücksichtigt,
- in Bewusstsein für diese Konsequenzen der Bildungs- und Berufswahl bei der Zielgruppe schafft,
- individuelle Persönlichkeit, Kompetenzen und Interessen mit Nachhaltigkeit verknüpft und mit grünen Jobs abgleicht,
- Möglichkeiten grüner Berufsfelder, Tätigkeiten und Zukunftsaussichten in der grünen Wirtschaft aufzeigt,
- Greenwashing kritisch mit Klient:innen diskutiert und
- eine aktive Rolle in der Etablierung von Bildungswegen spielt, die sich positiv auf die Umwelt sowie die soziale Gerechtigkeit auswirken sowie folglich einen Beitrag für eine nachhaltige und gerechte Zukunft leisten.



Eine qualitativ hochwertige Bildungs- und Berufsberatung stellt eine zentrale Säule einer befähigenden, nachhaltigen und inklusiven Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik dar, in der Heranwachsende dabei unterstützt werden, einen bedeutenden Beitrag für eine grüne Zukunft zu leisten.

Zu den zentralen Prozessschritten in der Karriereberatung von jungen Menschen zählen

- Berufliche Standortbestimmung, Biographiearbeit, Situationsanalyse, Identifikation von Ressourcen, Erfahrungen, Qualifikationen, Kompetenzen und Potenzialen
- Entwicklung von Zukunftsentwürfen und Bestimmung von Bildungs-, Berufs- sowie Karrierezielen
- Entwicklung von Lösungsansätzen, Hilfe bei der Suche nach Ausbildungsmöglichkeiten, Berufschancen und Stellenangeboten
- Umsetzung der erarbeiteten Ziele durch die Entwicklung von konkreten Aktivitäten und Handlungsschritten, Prozessbegleitung, Reflexion und Evaluation der Ergebnisse, eventuell Anpassung des weiteren Vorgehens



Zentrale Elemente der beruflichen Orientierung und Kernaktivitäten der Bildungs- sowie Berufsberatung von Jugendlichen sind:

- Thinking about the future
- Exploring the future
- Experiencing the future

Das "**thinking about the future**" beinhaltet eine Auseinandersetzung mit der beruflichen Zukunft durch Gespräche und Reflexionen. Geben Sie den Ratsuchenden Raum herauszufinden, was sie wirklich interessiert, wofür sie brennen und was sie bewegt. Das Finden von Sinnhaftigkeit im Beruf kann mit einem nachhaltigen Karriereziel weiterentwickelt werden.

Das „**exploring the future**“ umfasst das Aufzeigen von Ausbildungs-, Berufs- und Karrieremöglichkeiten durch beispielsweise informative Beratung, Messen und Firmenbesichtigungen. Auch das Aufzeigen bzw. Kennenlernen von inspirierenden Vorbildern kann einen wertvollen Beitrag in Richtung grüne Berufsentscheidungen bewirken.

Beim „**experiencing the future**“ werden praktische Erfahrungen in der Ausbildungs- und Arbeitswelt durch zum Beispiel durch Praktika, Ehrenamt oder Universitätsbesichtigungen gesammelt. Bei diesem Zugang zur nachhaltigen Ausbildungs- bzw. Arbeitswelt ist es wesentlich, neben den akademischen Berufen auch Möglichkeiten grüner Ausbildungsberufe zugänglich zu machen.



Es ist wichtig, Jugendliche dazu zu ermutigen, sich aktiv durch „thinking, exploring & experiencing“ (Nachdenken, Erkunden, Erfahren) mit Möglichkeiten grüner Ausbildungs- und Berufswege auseinanderzusetzen. Es ist Ihre Aufgabe in der Berufsberatung und -orientierung nach Möglichkeiten zu suchen, grüne Berufe sichtbar und erfahrbar zu machen.

4.3 Instrumente und Werkzeuge

Wichtige Tools in der Beratung

Für die Berufsorientierung und Bildungsberatung, die grüne Karrieren unterstützen, sind vor allem folgende **Methoden, Tools und Techniken** relevant:

1. Entwicklung einer vertrauensvollen Beratungsbeziehung durch **aktives Zuhören**
2. Schaffung einer förderlichen und lösungsorientierten Kommunikation durch **Fragetechniken**
3. Entwicklung von Zielen und Zukunftsvisionen mit der **SMART-Methode**
4. Zielfindung und Umsetzungsplanung dem **GROW-Modell**
5. Bewertung der Kompetenzen und Talente durch bspw. eine **Selbstanalyse**
6. Analyse von Leidenschaft, Berufung, Mission und Profession durch die **IKIGAI-Methode**
7. Aufzeigen von Möglichkeiten eines grünen Karriereweges mit dem **Baum der grünen Zukunft**
8. Auseinandersetzung mit beruflichen Zukunftsvorstellungen durch einen **Brief an sich selbst**



Methoden sind Werkzeuge der beratenden Person, mit welchen der bzw. die Ratsuchende durch den Bildungs- und Berufswahlprozess geführt wird.

Aktives Zuhören bedeutet eine aktive Teilnahme am Gespräch, welche verbal wie auch non-verbal durch Mimik und Gestik ausgedrückt wird. Ausschlaggebend für aktives Zuhören sind:

1. Ausreichend Zeit und ungeteilte Aufmerksamkeit für ein Beratungsgespräch
2. Eine offene und aufmerksame Körpersprache (Kopfnicken, zugewandte Körperhaltung, Blickkontakt etc.)
3. Aufbau einer vertrauensvollen und wertschätzenden Beratungsbeziehung
4. Verbale Bestätigung durch beispielsweise „Aha“ oder „Ich verstehe.“
5. Worte der ratsuchenden Person mit eigenen Worten zusammenfassen mit bspw. „Habe ich dich richtig verstanden, dass du ...“ (Paraphrasieren)
6. Unvoreingenommenes bzw. urteilsfreies Zuhören
7. Gefühlseindrücke des Gegenübers direkt ansprechen (Verbalisieren)
8. Auf Subbotschaften, versteckte Nachrichten und Ungereimtheiten hinhören
9. Nachfragen bei Unklarheiten



w4g_E_1



Der Nutzen des aktiven Zuhörens liegt neben dem Kennenlernen und Verstehen der Anliegen des jungen Menschen auch im Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zwischen beratender und ratsuchender Person.

Das strategische und zielführende **Fragenstellen** gehört zu den bedeutendsten Methoden der Beratung. Fragen führen zu Reflexion und Erkenntnis, fördern die Kreativität und eröffnen neue Perspektiven und Denkweisen. Entscheidend dabei ist es, geschlossene Fragen, die mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können, zu vermeiden. Stattdessen ist es zielführend, offene W-Fragen anzuwenden, die den Gesprächs- und Denkprozess anregen.

Zu den W-Fragen gehören: Wo? Wie? Was? Wer? Wieso? Wann?

Weitere **zentrale Fragetechniken**, die in der Berufsorientierung angewandt werden können:

- Konkretisierungsfragen: Präzisierung bzw. Ergänzung von Informationen
- Hypothetische Fragen: Durchspielen möglicher Szenarien und Lösungen
- Annahmen-prüfende Fragen: Klärung von Überzeugungen und Glaubenssätzen
- Zirkuläre Fragen: Einbringen einer neuen Perspektive bzw. Auswirkung
- Ressourcenorientierte Fragen: Klärung von Ressourcen wie Kompetenzen und Kontakten
- Ziel- und lösungsorientierte Fragen: Eröffnung einer Zukunftsvorstellung
- Ökologische Fragen: Verträglichkeit der Entscheidungen mit Umwelt klären



Konkretisierungsfrage: Was genau meinst du damit?

Annahmen-prüfende Frage: Was macht dich so sicher, dass du nicht für eine Karriere in der Green Economy geeignet bist?

Hypothetische Frage: Was würdest du tun, wenn du allein entscheiden könntest?

Ziel- und lösungsorientierte Frage: Wie kannst du dein Berufsziel erreichen?

Zirkuläre Frage: Wie glaubst du, sind die Erwartungen deiner Eltern?

Ökologische Frage: Welchen Vorteil und welchen Nachteil hat deine Entscheidung?

Ressourcenorientierte Frage: Wer kann dich in deiner Berufswahl unterstützen?

Neben den allgemeinen Beratungsmethoden wie aktives Zuhören und Fragetechniken, gibt es noch spezifische Tools und Techniken aus der Bildungs- und Berufsberatung,

Schlüsselwerkzeuge in der Berufsberatung

Viele Berufsberatungen und Karrierecoachings greifen auf Online-Kompetenztests zurück. Es gibt jedoch auch eine einfache und schnelle **Selbstanalyse der Kompetenzen**, die bei der Berufsorientierung ohne digitale Geräte angewandt werden kann.

Grundsätzlich wird zwischen 4 verschiedenen Kompetenzen unterschieden:

- Fachkompetenzen
- Methodenkompetenzen
- Sozialkompetenzen
- Personalkompetenzen

Zur Wahrnehmung und Bewusstseinssteigerung innehabender Green Skills und Talente können die vier Kategorien vor allem im Hinblick auf relevante grüne Kompetenzen analysiert werden. In jeder Kompetenzdimension gibt es Fähigkeiten, die wichtig für grüne Berufsfelder sind. Dadurch kann mit den Jugendlichen ein Bewusstsein geschaffen werden, in dem grüne Berufe mit grünen Kompetenzen verbunden werden.



Mögliche Beispiele der einzelnen Kompetenzen im Hinblick auf relevante Green Skills sind:

Fachkompetenzen: Allgemeinwissen, IT-Kenntnisse, mathematische Fähigkeiten, Biologiekenntnisse

Methodenkompetenzen: Organisationskompetenz, Analytisches Denken, Projektmanagement

Sozialkompetenzen: Empathie, Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit

Personalkompetenzen: Kreativität, Flexibilität, Selbstmotivation, Resilienz, Risikobereitschaft

Zur Analyse der einerseits individuellen Vorlieben, Talente und Fähigkeiten sowie andererseits des Bedarfs wird vielfach die **IKIGAI-Methode** eingesetzt. „Ikigai“ kommt aus dem Japanischen und bedeutet Lebenssinn (iki = Leben, gai = Sinn). Diese Methode wird zur beruflichen (Neu-) Orientierung, zum Identifizieren von professionellen Zielen, der Evaluation von Kompetenzen und Interessen sowie der Identifizierung des Bedarfs in der Arbeitswelt eingesetzt.



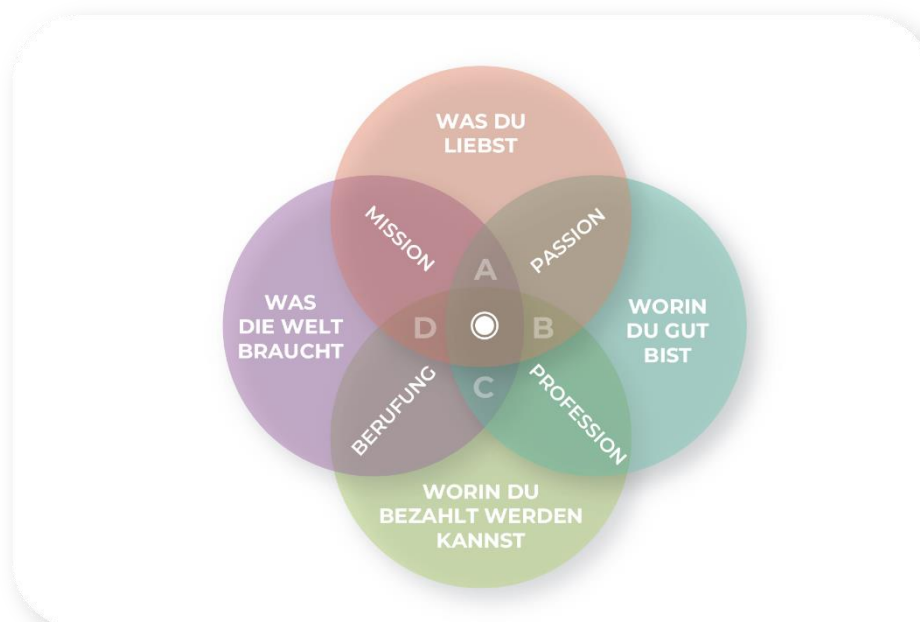
Durch die Arbeit mit Postern, Bildern oder auch im Gespräch können die 4 Elemente in der Berufsorientierung ausgearbeitet und in Einklang gebracht werden.

In der IKIGAI-Methode werden 4 Aspekte beleuchtet und in Einklang gebracht:

- Was man liebt (**Passion**)
- Was man gut kann (**Berufung**)
- Was die Welt braucht (**Mission**)
- Wofür man bezahlt wird (**Profession**)

Fragen, die bei der Anwendung der IKIGAI-Methode gestellt werden können, sind beispielsweise:

1. **PASSION:** Was liebst du? Was tust du gerne? Was interessiert dich besonders? Was würdest du am liebsten den ganzen Tag machen?
2. **BERUFUNG:** Was kannst du sehr gut? Was fällt dir leicht? Wo liegen deine Stärken und Talente? Auf welche Kompetenzen und Qualifikationen kannst du zurückgreifen?
3. **MISSION:** Was braucht die Welt? Welche Herausforderungen gibt es in der (Um-)Welt? Welche Ideen und Lösungen gibt es dafür? Auf welche Weise könntest du die (Um-)Welt verbessern?
4. **PROFESSION:** Mit welchen Tätigkeiten kannst du Geld verdienen? Welche Fähigkeiten kannst du vermarkten? Wie kannst du damit Einnahmen erzielen?



Ein Beispiel für das Ergebnis der IKIGAI-Methode bei einer Jugendlichen könnten so aussehen: Ein Mädchen liebt es zu lesen, ganz gleich ob Bücher, Magazine oder Online (Passion) und sie hat ein Schreibtalent (Berufung). Gleichzeitig braucht und bezahlt die Welt für Informationen und Geschichten. Als mögliche grüne Berufe könnten Sie Umweltjournalistin, Redakteurin bei Umweltfachmagazinen oder Kinderbuchautorin, die über den Schutz von Tieren und Pflanzen schreibt, erkunden.

In der Analyse verschiedener Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten bietet es sich auch an, die individuellen grünen Ziele, Prioritäten, Interessen, Wünsche und Vorstellungen zu reflektieren.

Werden diese mit den vorhandenen Kompetenzen, Erfahrungen und Talenten kombiniert, kann vor allem die Visualisierung durch den in der Abbildung veranschaulichten **Baum der grünen Zukunft** Ausbildungswege und Berufschancen hervorbringen. Der Baum kann auf einem Blatt Papier oder Poster dargestellt und nach einem Brainstorming mit Ideen versehen werden.



Die fachliche Unterstützung der Jugendlichen in ihrer Bildungs- und Berufswahl beinhaltet das Aufzeigen von möglichen Wegen und Zielen. Dazu ist neben dem methodischen Wissen auch ein fachliches Wissen bezüglich des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes sowie relevanten Fördermöglichkeiten notwendig.

4.4 Weitere Coachingmethoden

Techniken des Karrierecoaching



Coaching wird vom deutschen Bundesverband für Coaching e.V. definiert als eine professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit der Zielsetzung der Weiterentwicklung von Lern- und Leistungsprozessen bezüglich vorwiegend beruflicher Anliegen. Coaching dient der weiteren Steigerung der Leistungsfähigkeit, der Verbesserung der Selbstmanagementkompetenzen und Optimierung der individuellen Ressourcen.

Im Coaching kann es vorkommen, dass Sie auf blockierende oder limitierte Denkweisen bei den Jugendlichen stoßen. Einstellungen, Ansichten und Glaubenssätze, die junge Menschen daran hindern, eine grüne Karriere in Betracht zu ziehen, können durch Vorurteile oder traditionelle Geschlechterbilder von Peers, Eltern oder Medien geformt werden. Eine Methode, mit der die Ratsuchenden diese Blockaden überwinden können, ist die **Wunderfrage**.

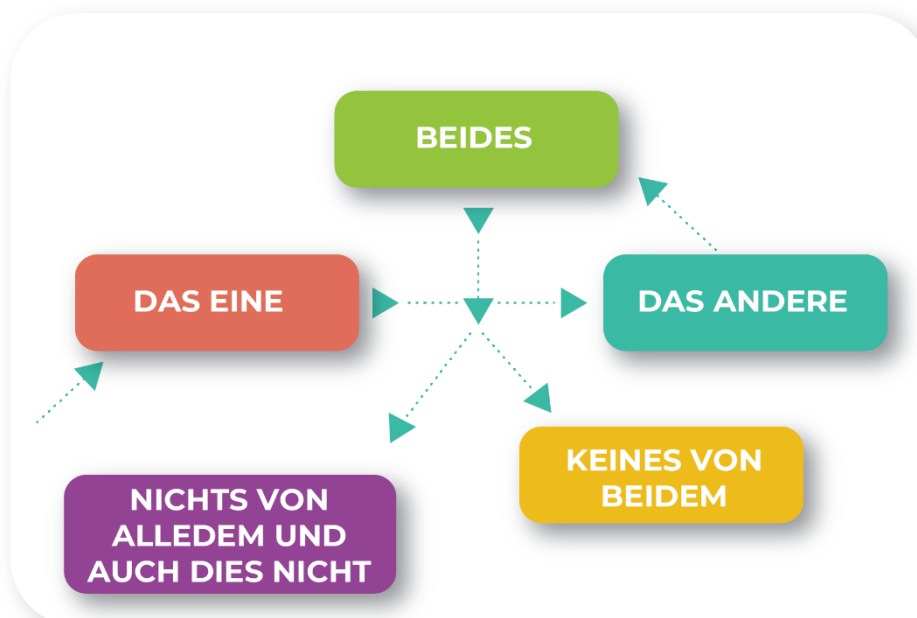


Dabei stellen Sie als Berater:in beispielsweise folgende Frage:

„Einmal angenommen, du legst dich heute Abend schlafen und es geschieht ein Wunder. Mitten in der Nacht vollzieht sich etwas Erstaunliches. Das Problem bzw. Hindernis, von dem du hier im Gespräch erzählt hast, ist gelöst. Wenn du morgen früh aufwachst, woran erkennst du konkret, dass das Wunder geschehen ist? Was ist anders? Was hat sich verändert? Was ist geschehen?“

Mit dieser Fragetechnik wecken Sie bereits schlummernde Lösungsideen und Ressourcen in den Jugendlichen, auf die sie durch diesen strategischen Erkenntnisprozess zugreifen können.

Das **Tetralemma** ist eine Coachingmethode, mit der schwierige Entscheidungsprozesse der Jugendlichen unterstützt werden können. Dabei werden mindestens vier Entscheidungsmöglichkeiten durch unterschiedliche Visualisierungsoptionen ausgelotet. Oftmals wird in der Beratung auch eine fünfte Option inkludiert.



Der Begriff Tetralemma setzt sich aus den griechischen Wörtern „tetra“ (vier) und „lemma“ (Voraussetzung bzw. Annahme) zusammen.

Es können beispielsweise Stühle oder Karten am Boden verwendet werden, die die vier bzw. fünf Annahmen darstellen. Zu den Positionen gehören:

- **Das Eine:** eine Lösung, die dem bzw. der Ratsuchenden am nächsten liegt
- **Das Andere:** eine alternative oder gegensätzliche Lösung
- **Beides:** eine Verknüpfung beider Optionen
- **Keines:** keine der Möglichkeiten wird gewählt
- **Ganz was anderes:** alles wird neu gedacht und eine neue Option gewählt

Nachdem die verschiedenen Annahmen gewählt und beispielsweise auf Poster aufgeschrieben wurden, können die Positionen „betreten“ werden. Als Berater:in stellen Sie an jeder der Positionen Fragen wie beispielsweise „Wie fühlt es sich an, wenn du diese Entscheidung triffst?“,

Nachdem die verschiedenen Annahmen gewählt und beispielsweise auf Poster aufgeschrieben wurden, können die Positionen „betreten“ werden. Als Berater:in stellen Sie an jeder der Positionen Fragen wie beispielsweise „Wie fühlt es sich an, wenn du diese Entscheidung triffst?“, „Wie geht es dir dabei, wenn du dich für das Andere entscheidest?“ oder „Was ist das Gute an dieser Entscheidung?“



Eine Jugendliche interessiert sich für einen Beruf im Nachhaltigkeitscoaching. Sie ist sich jedoch nicht sicher, welchen Ausbildungsweg sie dazu einschlagen soll.

Das Eine: Sie entscheidet sich für ein Bachelorstudium in International Business mit Schwerpunkt Nachhaltiges Management.

Das Andere: Sie entscheidet sich für ein Bachelorstudium in Business Coaching mit der Spezialisierung auf Nachhaltigkeit im Unternehmen.

Beides: Sie entscheidet sich beide Optionen zu kombinieren und macht zuerst einen Bachelor in International Business mit Schwerpunkt Nachhaltiges Management und danach ein Masterstudium in Business Coaching

Keines: Sie entscheidet sich gegen das Eine und das Andere und überlegt eine einjährige Ausbildung an einer Coachingakademie als Umwelt- und Nachhaltigkeitscoach zu machen.

Ganz was anderes: Sie entscheidet sich ein Praktikum in einem Betrieb in der Nachhaltigkeitsabteilung zu machen, um sich klarer über ihre Ausbildungsentscheidung zu werden.

Techniken zur Steigerung des Selbstvertrauens und der Selbstbestimmung

Zu den unerlässlichen Methoden und Techniken im Coaching- und Beratungskontext für die Stärkung von Selbstvertrauen und Selbstbestimmung zählen:

- Das Setzen und Erreichen von realistischen Zielen sowie das Feiern von kleinen Erfolgen (bspw. SMART-Ziele)
- Die Bewusstwerdung eigener Stärken, Fähigkeiten und Potenziale (bspw. Kompetenzanalyse)
- Ressourcenorientierung (bspw. ressourcenorientierte Fragetechniken)
- Eingehen von Risiken (bspw. Tetralemma, lösungsorientierte Fragetechniken)
- Inspiration und Orientierung an Vorbildern und eigenen praktischen Erfahrungen

- Visualisierung und positive Selbstgespräche



Ein wertschätzendes und urteilsfreies Gespräch mit Jugendlichen ist eine zentrale Technik im Beratungskontext, um das Selbstvertrauen junger Menschen zu stärken.

In der Bestimmung und Verfolgung von Ausbildungs- und Berufszielen ist es normal, dass die Jugendlichen negative, Gedanken oder Emotionen wie Befürchtungen, Selbstzweifel und Unsicherheiten verspüren. Eine Analyse der hinderlichen **Glaubenssätze** sowie eine Umkehrung in positive und förderliche Affirmationen sind von großer Bedeutung. Dies kann beispielsweise durch einen Fokus auf Ressourcen, Stärken und Erfolge anhand von beispielsweise **ressourcenorientierten Fragetechniken** erfolgen.

Die Anwendung von The Work von Byron Katie erweist sich ebenfalls als wichtiges Tool, um hemmende Glaubenssätze zu hinterfragen. Dabei werden die eigenen Gedankenmuster, Denkweisen und Interpretationen mit diesen vier aufeinanderfolgenden Fragen analysiert und überprüft:

- **Ist es wahr?**
- **Kannst du mit absoluter Sicherheit wissen, dass es wahr ist?**
- **Wie reagierst du bzw. wie geht es dir damit, wenn du diesen Gedanken glaubst?**
- **Wer wärest du ohne diesen Gedanken?**

Visualisierungen schaffen ebenfalls Selbstvertrauen und eine positive Aussicht auf die beruflichen Ziele und Möglichkeiten. Neue Wege einzuschlagen und Ziele zu verfolgen, die schwierig oder unmöglich erscheinen, können überwältigend oder einschüchternd wirken. Dem kann die mentale Technik der Visualisierung entgegenwirken.

Dazu kann ein **Vision Board** genutzt werden, in dem Visionen und Ziele durch Bilder, Fotos, Sprüche, Zitate und Ziele veranschaulicht werden. Wird das Vision Board in einem zentralen Platz im eigenen Haus oder am Arbeitsplatz angebracht, fördert die tägliche Erinnerung und visuelle Motivation des Vision Boards die Stärkung des Selbstvertrauens.

Die Visualisierung bietet einen kreativen und emotionalen Zugang sowie eine Bestärkung in den Berufszielen, im Gegensatz zu rationalen Zieltechniken wie der SMART-Methode.



Die Möglichkeit der Partizipation und des eigenständigen Abwägens und Entscheidens über die berufliche Zukunft verleiht jungen Menschen Autonomie, Selbstwirksamkeit und Selbstbestimmung. Diese Bestärkung ist essenziell, da sie im Kontext der Schule oder der Familie manchmal fehlt und viele Entscheidungen fremdbestimmt werden.

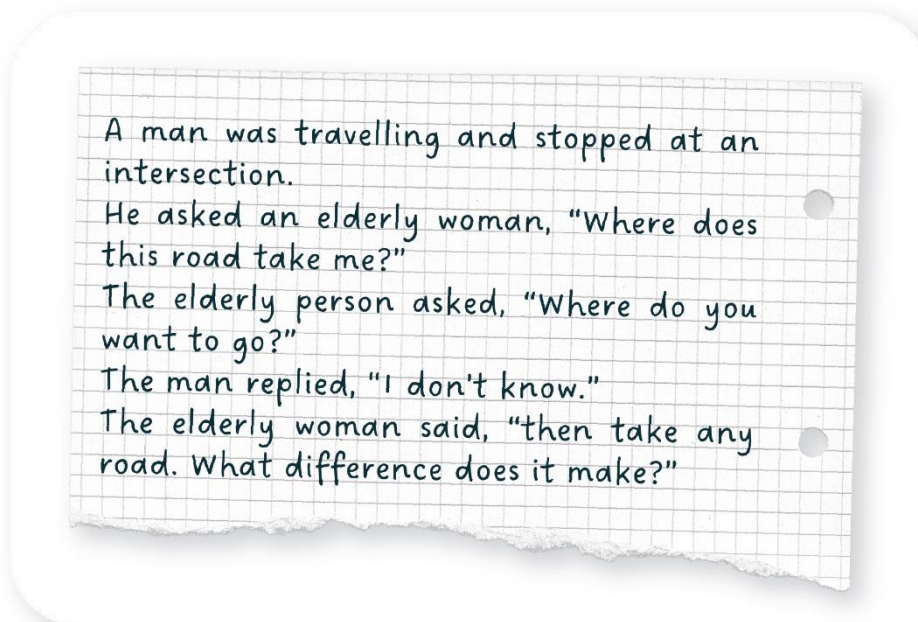
Effektive Setzung von Karrierezielen



„If you aim at nothing, you will hit it every time.“

Zig Ziglar

Ziele schaffen Klarheit und Fokus, sorgen für Sinn und Motivation sowie steigern die Entschlossenheit, das Durchhaltevermögen und die Verantwortlichkeit. Durch Ziele erhält unser Handeln eine klare Struktur.



Für die **erfolgreiche Zielsetzung** können verschiedene **Techniken** angewandt werden. Zu den bekanntesten Tools gehören beispielsweise:

- **SMART** (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert)
- **SPEZI** (positiv formuliert, eigenständig erreichbar, Zusammenhang geklärt, Intention des Alten erhalten)
- **PSSÖM** (positiv formuliert, spezifiziert, selbst erreichbar, ökologisch, motivierend)

Die **SMART-Methode** ist eine der am meisten genutzten Methoden in der Beratung und im Coaching. Hierbei werden Ziele spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert bestimmt.



Anstatt des vagen Wunsches „Ich möchte in IT arbeiten und gleichzeitig was Gutes für die Umwelt tun.“ könnte die Ausarbeitung eines SMART-Zieles in der grünen Berufsberatung beispielsweise so aussehen:

Spezifisch: Ich möchte eine Umweltinformatikerin werden.

Messbar: Ich absolviere ein 3-jähriges Bachelorstudium der Umweltinformatik an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

Attraktiv: Ich begeistere mich für Themen rund um Computer, Internet und Informatik.

Realistisch: Ich bereite mich auf die Aufnahmeprüfung an der Hochschule vor, in dem ich einen Sommerkurs in Informatik belege.

Terminiert: Die Aufnahmeprüfung, das Studium sowie der Studienabschluss sind konkret terminiert.

Beim Setzen von Zielen ist es essenziell, diese in einen Bezugsrahmen zu setzen.

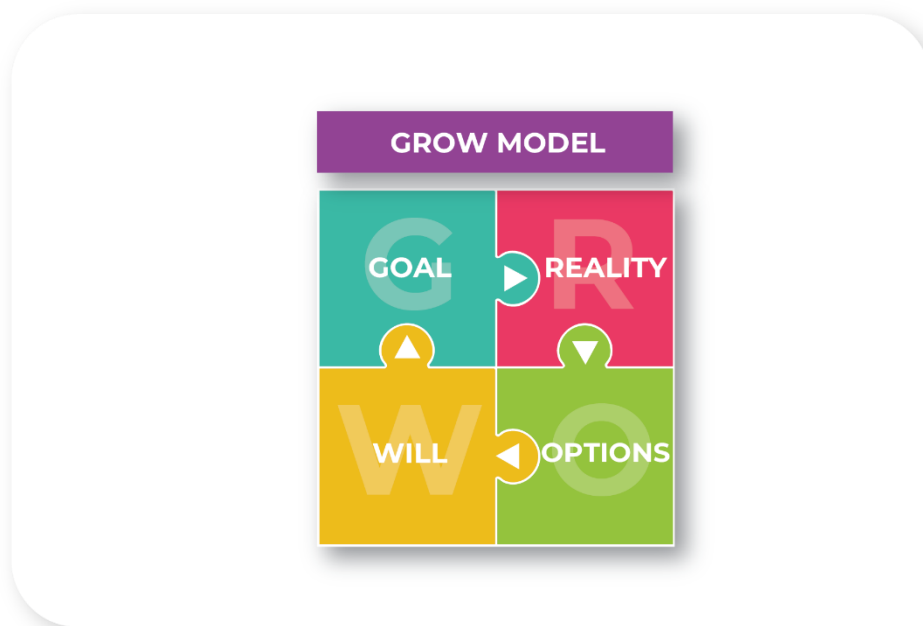
Konkret bedeutet dies, dass sich die Ziele ausrichten sollen:

- an der eigenen Motivation und Selbstwirksamkeit (Glaube an die Fähigkeit der Zielerreichung)
- an Rahmenbedingungen und der individuellen Lebenswelt
- an beruflichen Interessen und Identität
- an Fähigkeiten, Kompetenzen, Talenten und Erfahrungen
- am Wissens- und Informationsstand und
- an Aktivitäten



Das **GROW-Modell** unterstützt die Zielsetzung sowie Zielerreichung im Beratungs- und Coachingprozess. In 4 Schritten werden Ziele definiert, der Status quo analysiert, Herausforderungen und Lösungswege entwickelt sowie konkrete Aktivitäten in Richtung Ziele erarbeitet. Die 4 Stufen des GROW-Modells sind:

- **G für Goal (Ziel):** Definition der kurz- und langfristigen Ziele. Kann beispielsweise mit den SMART-Zielen erarbeitet werden
- **R für Reality (Realität):** Erfassen der aktuellen Situation. Objektive Wahrnehmung wo der bzw. die Ratsuchende im Moment steht
- **O für Option (Möglichkeiten):** Identifikation verschiedener Möglichkeiten und Strategien. Beleuchtet werden Hürden, Hindernisse, Optionen, Entscheidungen und Lösungsansätze
- **W für Will (Willenskraft):** Entwickeln von Handlungsschritten. Überlegt werden Aktivitäten, die sich aus den Möglichkeiten ergeben



Das **GROW-Modell** wird mit einer **Abschlussfrage** abgerundet:

„Auf einer Skala von 1 bis 10, wie wahrscheinlich ist es, dass du die notwendigen Handlungsschritte ausführst?“

Liegt das Ergebnis der Abschlussfrage unter 8, wird empfohlen, an dem Ziel weiterzuarbeiten und es anzupassen, sodass genug Willenskraft vorhanden ist, das Ziel auch zu verfolgen.



Mögliche Beispielfragen für die einzelnen Phasen des GROW-Modells:

GOAL: Was möchtest du erreichen? Was ist dein berufliches Ziel? Was willst du wirklich?

REALITY: Was hast du bisher unternommen, um das Ziel zu erreichen? Wie wichtig ist das Ziel für dich? Was steht deinem Ziel derzeit im Weg? Warum ist das Ziel wichtig für dich?

OPTION: Auf welche Ressourcen kannst du zurückgreifen? Was hat in der Vergangenheit gut funktioniert? Wen kannst du um Hilfe oder Rat fragen? Welche Handlungsoptionen hast du?

WILL: Was wirst du wann tun? Welche Hindernisse musst du überkommen? Was ist für die Zielerreichung noch wichtig?

4.5 Rolle der Eltern in der Karriereberatung

Bedeutung der Inklusion von Eltern in den Beratungsprozess

Vor allem für junge Menschen sind Berufsberatungsansätze relevant, die mit **systemischen Methoden** arbeiten. Dies ist entscheidend, weil auf Jugendliche verschiedene Kräfte einwirken, wie

- Eltern und deren Erwartungen, Wünsche und eigenen Biographien
- Peers und Freund:innen

- (soziale) Medien und Vorbilder

Daraus ergeben sich hohe Erwartungen an sich selbst sowie berufliche Einstellungen und Präferenzen, um beispielsweise dem Umfeld zuzustimmen, gleich zu sein oder akzeptiert zu werden. Die systemische Beratung greift diese Einflüsse auf, macht sie bewusst und reflektiert sie. Dies führt zu alternativen Wahrnehmungen, Denkprozessen und Entscheidungen. Auf diese Weise kann eine Integration der persönlichen Wünsche und Interessen in den beruflichen und privaten Kontext gefördert werden.

Es ist jedoch auch bedeutend, die Eltern in den Beratungsprozess zu integrieren, da sie eine große Rolle bei der Entscheidungsfindung der Jugendlichen spielen. Oftmals werden die Jugendlichen mit einem elterlichen Druck sich geschlechtsrollenkonform zu verhalten, konfrontiert. Zusätzlich sind Eltern selbst Vorbilder, an welchen sich die jungen Menschen orientieren.



Eltern sind oft ausschlaggebend in Berufsentscheidungen von Jugendlichen. Ob sich Mädchen und Jungen trauen, eine Ausbildungs- und Berufswahl außerhalb der typischen Rollenbilder zu treffen, hängt häufig mit der Unterstützung oder dem Widerstand der Eltern ab.

Strategien der Zusammenarbeit mit Eltern



Es ist nicht nur entscheidend, ob ein Mädchen einen grünen Beruf aufgrund von Interessen und Talenten in Betracht zieht, sondern auch, wie der angestrebte Beruf mit dem eigenen sowie dem elterlichen Geschlechterbild übereinstimmt.

Fundamental in der Arbeit mit Eltern ist eine positive Gesprächskultur. Prinzipien, die sich als hilfreich im Beratungsprozess erweisen, sind

- Partnerschaftliche Zusammenarbeit
- Akzeptierender, toleranter und wertschätzender Umgang
- Erwartungen und Ziele mit Offenheit und Transparenz kommunizieren
- Geduld und Empathie entwickeln
- Positives und ehrliches Feedback
- Unterstützung anbieten

Die beste Strategie der Zusammenarbeit mit Eltern ist die persönliche Elternarbeit. Das Verfassen individueller Nachrichten, Telefonanrufe oder persönliche Gespräche sowie die aktivierende Elternarbeit, die Eltern konkrete Tätigkeiten der Berufsorientierung miteinbezieht, haben die positivsten Wirkungen.

Eltern können auf verschiedene Weisen in der Berufsberatung unterstützt und integriert werden:

- **Emotionale Unterstützung**
Wertschätzung und Vertrauen in eine ermutigende und motivierende Wirkung der Eltern
- **Interpretativ-rückmeldende Unterstützung**
Reflektierte Einschätzungen und Rückmeldungen zu bspw. Stärken und Schwächen der Jugendlichen
- **Instrumentell-materielle Unterstützung**
Bereitstellung von Informationen und Empfehlungen zur Berufsorientierung und Finanzierungsmöglichkeiten von Ausbildungen
- **Informativ-beratende Unterstützung**
Hilfe bei konkreten Informationen und Tätigkeiten, fachlich orientierte Informationen, Kontakte mit Unternehmen



Bei der Elternarbeit in der grünen Karriereberatung ist der Fokus auf geschlechtersensible und -bewusste Berufsorientierung zentral. Das Elternhaus muss als wichtigster Sozialisationsfaktor, auch hinsichtlich der Konstruktion von Geschlecht, anerkannt werden und dementsprechend in der Beratung thematisiert werden.

Informationsmaterial und Eventorganisation für Eltern



Eltern von Jugendlichen sind vor allem an Elternabenden zum Thema Berufswahl, persönlichen Beratungen sowie Informationsmaterialien wie Broschüren zur Berufsorientierung interessiert.

Für Eltern ist es wichtig, dass sie einen guten Überblick über verschiedene Bildungswege und -möglichkeiten für ihre Kinder haben. Transparenz und Offenheit sind in der Beratung von Eltern und Jugendlichen dementsprechend vital. Informationsbedarf besteht vor allem zu

- Berufsmöglichkeiten und Berufsbildern
- Ausbildungswegen und -inhalten

- Zugangsvoraussetzungen
- Bewerbungstraining
- Finanzierungsmöglichkeiten und finanzieller Unterstützung



Es ist wichtig, Eltern bedarfsgerecht in berufsorientierten Informationsmaterialien sowie Veranstaltungen zu informieren.

Zu den differenzierten Möglichkeiten des Austauschs und der Zusammenarbeit mit Eltern in der Berufsberatung gehören:

- Persönliche Elternbriefe
- Elternworkshops und Schüler:in-Eltern-Workshops zu praxisbezogenen Erfahrungen und der Erarbeitung von Berufsthemen
- Einladen von Ausbildungsunternehmen mit Fokus auf grüne Ausbildungen (bspw. MINT-Fächer)
- Besuche von Tagen der offenen Tür bei grünen Arbeitgeber:innen und Ausbildungsunternehmen
- Elternstammtische, ergänzen mit Gästen und Partnern aus grünen Berufen
- Elternberufe-Abende mit Beratungsgesprächen, Infoständen und Thementischen
- Betriebsbesuche bei unternehmerischen Kooperationspartnern in der grünen Wirtschaft
- Elternsprechstunden bzw. Elterngespräche
- Einladen von ehemaligen Schüler:innen als Botschafter:innen für grüne Berufe
- Veranstaltungsreihen zu bestimmten Themen wie beispielsweise naturwissenschaftliche Studien oder grüne Ausbildungsberufe
- Zusammenarbeit und Austausch mit Hochschulen, Betrieben, Studienberatungsstellen, Personalverantwortlichen, Kammern, Berufsbildungszentren, Bildungsträgern und Stiftungen



Die Beratung und Bildung von Eltern in der kompetenten Berufsorientierung ihrer Kinder erhöht die Erziehungskompetenzen und die authentische Berufsentscheidungsfähigkeit der Jugendlichen.

4.6 Zusammenfassung

Eine **gendersensible Beratung für Jugendliche** ist wichtig, da Ausbildungs- und Berufsentscheidungen vielfach auf sozialen Konstrukten von Geschlecht basieren.

Technische, mathematische und naturwissenschaftliche Fächer werden dementsprechend von Mädchen vernachlässigt. Daraus folgt, dass grüne Arbeitsplätze von Männern dominiert werden. Für eine gendersensible Berufsorientierung ist ein **reflektierter Umgang mit geschlechtsspezifischen Stereotypen und Rollenbildern** notwendig. In der Bildungs- und Berufsberatung werden junge Menschen dabei unterstützt, sich am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zurechtzufinden und authentische Entscheidungen zu treffen.

Zentral im Beratungsprozess sind eine **berufliche Standortbestimmung, die Entwicklung von Zukunftsentwürfen sowie Lösungswegen und die Umsetzung der Ziele**.

Zu den relevanten **Methoden und Techniken** der Beratung zählen aktives Zuhören, diverse Fragetechniken wie Konkretisierungsfragen und zirkuläre Fragen, die Kompetenzanalyse, die Wunderfrage, die Entwicklung von SMART-Zielen und die Zielumsetzung mit dem GROW-Modell. Die IKIGAI-Methode, der Baum der grünen Zukunft und der Brief an sich selbst, das Tetralemma sowie die Visualisierung durch ein Vision Board und The Work im Umgang mit Glaubenssätzen zählen ebenfalls zu den zentralen Werkzeugen von Berater:innen in der Karriereberatung von Jugendlichen.

Wichtig in der Arbeit mit Heranwachsenden ist auch die Integration der Eltern der Ratsuchenden. Durch einen systemischen Ansatz werden die Einflussfaktoren aus dem nahen Umfeld in den Beratungsprozess integriert und reflektiert. Für die Förderung von jungen Menschen in grünen Karrieren ist die Arbeit mit den Eltern bedeutend, da diese oft an traditionellen Geschlechterrollen und Berufsbildern festhalten und die Ausbildungs- und Berufswahl ihrer Kinder dementsprechend beeinflussen. Veranstaltungsmöglichkeiten zur elterlichen Berufsorientierung reichen von Elternworkshops und Betriebsbesuchen bis zu persönlichen Beratungsgesprächen und Tagen der offenen Tür bei grünen Arbeitgeber:innen.

Literatur

Bliem, W., Meister, M.H. & Pichler, R. (2023). Green Guidance: Nachhaltigkeit in der Bildungs- und Berufsberatung. Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 49.

<https://erwachsenenbildung.at/magazin/23-49/11-green-guidance-nachhaltigkeit-in-der-bildungs-und-berufsberatung-bliem-meister-pichler.pdf>

Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (DBVC). (o.J.) Coaching. <https://www.dbvc.de/der-dbvc/definition-coaching>

Schlüter, A. & Kress, K. (Hrsg.) (2017). Methoden und Techniken der Bildungsberatung. Verlag Barbara Budrich.

Wegener, R., Loebbert, M. & Fritze, A. (Hrsg.) (2016). Coaching – Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog (2. Auflage). Springer



 women4green.eu



 [/WomeninPowerforaGreenEconomy](https://www.facebook.com/WomeninPowerforaGreenEconomy)



 [/women4green/](https://www.instagram.com/women4green/)

© 2021–2024, Women4Green