



KATALOG GRÜNER BERUFE UND FÄHIGKEITEN

Projektergebnis 5

PROJECT NUMBER

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTHOR

Jonathan Cooperative Sociale

bit *schulungcenter*
member of bit group

sbtc
Danışmanlık
Business Support Training and Consulting


ÖJAB


JONATHAN
COOPERATIVA SOCIALE


Co-funded by
the European Union

Inhalt

1.	Warum dieser Leitfaden?	4
2.	Einleitung	5
2.1	Was sind „grüne Jobs“	5
2.2	Rekrutierung und Anleitung zu „Grünen Berufen“: Welche Herausforderungen gibt es?	7
2.3	Ein innovatives Modell: IKIGAI	9
3.	Recruiting und grüne Jobs	11
3.1	Überwindung von Rekrutierungsherausforderungen	11
3.2	Neue Rekrutierungsstrategien	14
	1. Bewerbungen sichten: Leidenschaft und Interesse bewerten	14
	2. Vorstellungsgespräch: Bewertung der Werteübereinstimmung	15
	3. Technische Bewertung: Transversale Fähigkeiten und Soft Skills	16
	Schlussfolgerung: Ein neuer Ansatz für die grüne Rekrutierung	16
3.3	Schwerpunkt: Die "Green Job"-Stellenanzeige	17
	Die IKIGAI-Stellenbeschreibung	17
	Erstellung einer Stellenanzeige für einen grünen Job	18
4.	Karriereberater:in für grüne Berufe	19
4.1	Überwindung der Herausforderungen in der Berufsberatung	20
4.2	Neue Strategien in der Karriereberatung	22
	1. Interne Analyse: Entdeckung der "grünen" Eigenschaften der Kandidat:innen	22
	2. Externe Untersuchung: Entdeckung von grünen Berufen in der Region	23
	3. Matching: Finden des Schnittpunkts zwischen Kandidat:in und grünem Job	23
	Schlussfolgerung: Ein ganzheitlicher Ansatz für die Beratung zu grünen Berufen	24
4.3	Fokus: Das Bewerbungsschreiben für einen „grünen Job“	24

5. Fazit.....	26
6. Literaturverzeichnis.....	27

1. Warum dieser Leitfaden?

In den letzten Jahren ist Nachhaltigkeit zu einem zentralen Thema in vielen Sektoren geworden, was zur Entstehung neuer Berufsrollen im Bereich der sogenannten „grünen Jobs“ geführt hat. Diese Rollen fördern nachhaltige Entwicklung, verringern die Umweltbelastung durch wirtschaftliche Aktivitäten und ermutigen zur Einführung umweltfreundlicherer Praktiken. Diese Berufe tragen nicht nur zum Umweltschutz bei, sondern bieten auch neue wirtschaftliche und berufliche Chancen.

Dieser Leitfaden entsteht aus der Erkenntnis, dass die grüne Wirtschaft einen immer größeren Teil des zukünftigen Arbeitsmarktes ausmachen wird. Diese Realität wird jedoch heute noch als schwer zugänglich wahrgenommen, insbesondere für bestimmte Personengruppen, einschließlich Frauen. Vorurteile und unbewusste Verzerrungen seitens der Berater:innen und Personalvermittler:innen selbst können den Zugang zu grünen Jobs einschränken. Ein typisches Beispiel ist die Wahrnehmung, dass grüne Jobs überwiegend technische Berufe sind und daher weniger für Frauen geeignet sind, die traditionell weniger STEM-Fächer (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik) studieren. Wie im Bericht „Gender Equality in the Workforce: Empowering Women in Green and Digital Jobs in the EU“, veröffentlicht vom Institut für Gleichstellung der Geschlechter (EIGE), und im Bericht „She Figures“ der Europäischen Kommission (Europäische Kommission, 2021), festgestellt wurde, sind Frauen in den STEM-Fächern nach wie vor unterrepräsentiert, was erhebliche Auswirkungen auf ihre Präsenz in grünen Berufen hat, die oft technische Fähigkeiten erfordern.

Diese Lücke ist besorgniserregend, da sie das Potenzial der Frauen für einen Schlüsselbereich der zukünftigen Arbeitswelt und Nachhaltigkeit verringert. Dieser Leitfaden ist Teil eines umfassenderen Projekts, das darauf abzielt, diese Vorurteile und Verzerrungen abzubauen und immer mehr Menschen – insbesondere Frauen – näher an den grünen Arbeitsmarkt heranzuführen. Es ist entscheidend, eine inklusive und offene Vision von grünen Berufen zu fördern und zu zeigen, dass dieser Sektor für alle zugänglich ist, insbesondere für Frauen, und reich an Möglichkeiten.

Für wen ist dieser Leitfaden gedacht?

Dieser Leitfaden richtet sich in erster Linie an:

- **Karriereberater:innen, die Einzelpersonen** bei der Identifizierung von Jobmöglichkeiten im grünen Sektor unterstützen und ihnen Werkzeuge an die Hand geben, um die Landschaft der nachhaltigen Berufe besser zu verstehen und Vorurteile in ihrer Beratung zu überwinden.
- **Personalvermittler:innen**, die ihre Auswahlprozesse verbessern möchten, indem sie geschlechtsspezifische oder technische Fähigkeiten-basierte Vorurteile abbauen und geeignete Kandidat:innen für grüne Rollen in Unternehmen finden.

Ziel des Leitfadens

Das Ziel dieses Leitfadens ist zweifach: Einerseits soll er Karriereberater:innen dabei helfen, einen inklusiveren und bewussteren Service für diejenigen anzubieten, die in die Welt der grünen Berufe eintreten möchten, indem Vorurteile in Bezug auf Geschlecht und die Natur grüner Berufe abgebaut werden; andererseits soll er Personalvermittler:innen dabei helfen, Kandidat:innen mit den richtigen Fähigkeiten, Werten und der richtigen Einstellung auszuwählen, um zur ökologischen Transformation von Unternehmen beizutragen, ohne dass Vorurteile ihre Entscheidungen negativ beeinflussen.

Auf diese Weise soll der Leitfaden die Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage im Nachhaltigkeitssektor allgemein erleichtern, die Chancen für alle erweitern, insbesondere für Frauen, und dazu beitragen, einen fairen und nachhaltigeren Arbeitsmarkt aufzubauen.

2. Einleitung

2.1 Was sind „grüne Jobs“

Grüne Jobs sind Berufe, die direkt oder indirekt zum Umweltschutz und zur Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft beitragen. Diese Berufe zielen nicht nur darauf ab, die Umweltbelastung zu reduzieren, sondern fördern auch den effizienten Einsatz natürlicher Ressourcen und die Verringerung der Kohlenstoffemissionen. Grüne Berufe zeichnen sich durch ihren Fokus auf ökologische Praktiken aus, die technologische Innovation, Energieeinsparung, nachhaltige Ressourcennutzung und die Verbesserung der Qualität von Ökosystemen umfassen können.

Wesentliche Merkmale grüner Jobs

Ein grüner Job hat folgende Hauptmerkmale:

- **Umwelt-Nachhaltigkeit:** Der Job muss durch grüne Praktiken und den Einsatz grüner Technologien zur Verringerung der Umweltbelastung beitragen.
- **Energie- und Ressourceneffizienz:** Grüne Berufe fördern die effiziente Nutzung natürlicher Ressourcen und Energie und unterstützen den Übergang zu erneuerbaren Quellen.
- **Positiver Einfluss auf die Gemeinschaft:** Neben der Nachhaltigkeit verbessern diese Berufe auch das kollektive Wohl und die Lebensqualität, indem sie oft soziale und wirtschaftliche Infrastrukturen ansprechen.
- **Innovation und technologische Entwicklung:** Viele grüne Berufe sind mit Innovationen in Sektoren wie erneuerbare Energien, Abfallwirtschaft und nachhaltiger Mobilität verbunden.

Verschiedene Bereiche grüner Berufe

Grüne Berufe beschränken sich nicht auf bestimmte Sektoren: Sie können in vielen Berufsbereichen gefunden werden, von traditionellen Industrien bis hin zu aufkommenden Sektoren in der grünen Wirtschaft. Hier sind einige der wichtigsten Bereiche, in denen diese Berufe identifiziert werden können:

- **Erneuerbare Energien:** Berufe, die mit der Produktion und dem Management sauberer Energie wie Solar-, Wind-, Wasser- und Geothermie-Energie zu tun haben.
- **Energieeffizienz:** Berufe, die darauf abzielen, den Energieverbrauch zu reduzieren, wie z.B. die Installation nachhaltiger Heizungs- und Kühlsysteme, Beratung zur Energieeffizienz für Gebäude und Industrien.
- **Abfallmanagement und Recycling:** Berufe in diesem Sektor konzentrieren sich auf Strategien zur Abfallreduzierung, -wiederverwendung und -recycling sowie auf nachhaltiges Ressourcenmanagement.
- **Nachhaltiges Bauen:** Bezieht sich auf den Bau oder die Renovierung von Gebäuden nach Prinzipien der Nachhaltigkeit unter Verwendung umweltfreundlicher Materialien und Technologien zur Verbesserung der Energieeffizienz.
- **Nachhaltige Landwirtschaft:** Berufe in diesem Bereich umfassen landwirtschaftliche Techniken, die den Boden erhalten, den Einsatz von Pestiziden reduzieren und die Biodiversität fördern.

- **Nachhaltige Mobilität:** Umfasst Berufe im Bereich der Verbesserung des öffentlichen Verkehrs, der Entwicklung von Elektrofahrzeugen und Infrastruktur für Mobilität mit geringer Umweltbelastung.
- **Ökosystemschutz:** Dieser Sektor umfasst Berufe in der Forstwirtschaft, dem Schutz der Biodiversität, der Wasserressourcenbewirtschaftung und der natürlichen Regeneration von Ökosystemen.

Berufliche Sektoren für grüne Berufe

Grüne Berufe erstrecken sich über verschiedene Richtungen. Einige wichtige Beispiele sind:

- **Energie:** Produktion, Verteilung und Beratung im Bereich erneuerbare Energien (Solar, Wind, Wasserkraft).
- **Bau:** Nachhaltige Architektur, Design und Ingenieurwesen für ressourceneffiziente Gebäude.
- **Landwirtschaft:** Ökologischer und biodynamischer Anbau, nachhaltige Forstwirtschaft.
- **Fertigung:** Innovationen bei nachhaltigen Materialien, energiearmen Fertigungsprozessen.
- **Transport:** Planung und Entwicklung nachhaltiger Mobilitätslösungen.
- **Umweltdienste:** Wasser- und Abfallmanagement, Umweltberatung.
- **Management:** Überwachung und Strategieentwicklung für die Umsetzung nachhaltiger Praktiken in verschiedenen Branchen, einschließlich Projektmanagement für grüne Initiativen und Unternehmensführung im Bereich Nachhaltigkeit.

Jeder Beruf kann ein grüner Job werden

Ein überraschender Aspekt der grünen Arbeitslandschaft ist, dass jeder Beruf mit einer grüneren Perspektive entwickelt werden kann. Vom Marketing bis zur Finanzen, von Ingenieurwesen bis zur Lehre kann jeder Sektor nachhaltige Praktiken integrieren und Prozesse anpassen, die die Umweltbelastung reduzieren. Ein Chief Strategy Officer kann beispielsweise auf Nachhaltigkeitsstrategien spezialisiert sein, um den CO₂-Fußabdruck eines Unternehmens zu verringern, während ein Anwalt sich auf Fälle im Bereich Umweltvorschriften oder Nachhaltigkeitsrechte konzentrieren kann.

Meistgefragte grüne Berufe in Europa

In Europa hat der Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft zu einer erhöhten Nachfrage nach spezialisierten Fachkräften geführt. Zu den am meisten nachgefragten grünen Berufen gehören:

- Techniker:innen und Expert:innen für erneuerbare Energien, insbesondere in der Installation und Wartung von Solar- und Windkraftanlagen.
- Umweltingenieure:innen, die an Nachhaltigkeitsprojekten, alternativen Energien und grünen Infrastrukturen arbeiten.
- Nachhaltigkeitsberater:innen, die zunehmend benötigt werden, um Unternehmen bei der Umsetzung grüner Strategien zu unterstützen.
- Spezialist:innen für Energieeffizienz, die entscheidend sind, um den Energieverbrauch in öffentlichen und privaten Gebäuden zu optimieren.

Die am meisten nachgefragten grünen Berufe in Europa spiegeln die wachsende Notwendigkeit spezialisierter Fähigkeiten wider, um die ökologische Transformation zu unterstützen, und umfassen Sektoren wie erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Abfallwirtschaft und nachhaltige Mobilität. Laut CEDEFOP (2021) ist eines der am schnellsten wachsenden Segmente die erneuerbare Energie, die technische Rollen für die Installation und Wartung von Wind-, Solar- und Wasserkraftsystemen

erfordert. Ebenso sind Rollen im Bereich Energieeffizienz, wie Energiemanager und Energieauditoren, zunehmend erforderlich, um Nachhaltigkeitsvorgaben in Bauwesen und Industrie zu erfüllen.

Die OECD (2020) hebt ebenfalls hervor, dass die grüne Transformation sogar in traditionellen Sektoren Arbeitsplätze schafft, da nachhaltige Praktiken aktualisierte Fähigkeiten erfordern. Zum Beispiel entwickelt sich der Abfallwirtschaftssektor in Richtung einer Kreislaufwirtschaft, was zu einer starken Nachfrage nach Recycling- und Materialrückgewinnungsspezialisten führt. Schließlich betont Eurostat (2023) den Bedarf an Fachkräften in der nachhaltigen Mobilität, von Elektromobilität bis hin zu umweltfreundlicher Stadtplanung, welche entscheidende Sektoren für die Umweltziele Europas darstellen.

Diese Studien zeigen, dass grüne Berufe nicht nur Umweltbedürfnisse adressieren, sondern auch eine wichtige Rolle in der Wirtschaft spielen und eine Mischung aus technischen und organisatorischen Fähigkeiten erfordern, um die Herausforderungen des nachhaltigen Übergangs zu meistern.

Grüne Jobs repräsentieren die Zukunft des Arbeitsmarktes, eine treibende Kraft für eine widerstandsfähigere, nachhaltigere und gerechtere Wirtschaft. Jeder von uns kann zu dieser grünen Revolution beitragen, sei es durch den aktuellen Beruf oder durch die Erschließung neuer Möglichkeiten im weiten Feld der grünen Jobs.

2.2 Rekrutierung und Anleitung zu „Grünen Berufen“: Welche Herausforderungen gibt es?

Die Vermittlung von Menschen zu Jobmöglichkeiten ist immer eine Herausforderung, aber bei „grünen Berufen“ treten aufgrund der innovativen und sich entwickelnden Natur dieser Berufe spezifische Hindernisse auf. Für Personalvermittler:innen und Karriereberater:innen beinhaltet der Prozess, eine Person mit einem grünen Job in Einklang zu bringen, Komplexitäten, die über die bloße Analyse technischer Fähigkeiten oder früherer Erfahrungen hinausgehen. Lassen Sie uns die wichtigsten Schwierigkeiten untersuchen, die auftreten, wenn versucht wird zu verstehen, ob eine Person für einen grünen Job geeignet ist und umgekehrt.

Herausforderungen für Personalvermittler:innen

- **Mangel an Klarheit über die erforderlichen Fähigkeiten für grüne Berufe:** Ein Hauptproblem für Personalvermittler:innen ist es, zu bestimmen, ob ein/e Kandidat:in die notwendigen Fähigkeiten für eine spezifische grüne Rolle besitzt. Viele Unternehmen integrieren Nachhaltigkeit in ihre Strategien, aber die beruflichen Anforderungen sind oft nicht klar definiert. Grüne Berufe erfordern möglicherweise eine Mischung aus technischen Fähigkeiten, Umweltwissen und Soft Skills, doch die Grenzen zwischen diesen Fähigkeiten sind nicht immer eindeutig. Personalvermittler:innen könnten Schwierigkeiten haben, die richtigen Kandidat:innen zu identifizieren, insbesondere wenn die Qualifikationen nicht genau den aufkommenden Rollenbeschreibungen im grünen Sektor entsprechen.
- **Übertragbarkeit von Fähigkeiten aus anderen Sektoren:** Da viele Kandidat:innen möglicherweise keine direkte Erfahrung in grünen Berufen haben, besteht eine der größten Herausforderungen darin, die Übertragbarkeit von Fähigkeiten zu beurteilen, die in anderen Berufsfeldern erworben wurden. Ein Maschinenbauingenieur:in mit Erfahrung in einem traditionellen Sektor könnte beispielsweise die technischen Fähigkeiten für eine Rolle im Bereich erneuerbare Energien besitzen, aber der Personalvermittler:in muss beurteilen, wie gut

sich diese Person an einen nachhaltigen Kontext anpassen kann und die umweltspezifischen Anforderungen der Rolle versteht. Diese Unsicherheit bei der Beurteilung übertragbarer Fähigkeiten kann den Auswahlprozess erschweren.

- **Vorurteile darüber, wer für einen grünen Job geeignet sein könnte:** Ein weiteres großes Hindernis ist das Risiko unbewusster Vorurteile, die die Wahrnehmung von Kandidat:innen durch Personalvermittler:innen beeinflussen. So könnte zum Beispiel unbewusst angenommen werden, dass ein:e Kandidat:in aus einem nicht-nachhaltigen Sektor oder eine weibliche Kandidatin in einem stark technischen Kontext für einen grünen Job nicht geeignet ist. Diese Vorurteile schränken den Zugang zu Talenten ein, die in grünen Rollen hervorragende Leistungen erbringen könnten, aber nicht dem traditionellen „technischen“ oder „umweltbewussten“ Arbeitermuster entsprechen.
- **Mangel an spezifischen Bewertungsinstrumenten für grüne Berufe:** Viele Personalvermittler:innen verwenden standardisierte Auswahltools, die nicht speziell für grüne Berufe entwickelt wurden. Infolgedessen werden die charakteristischen Merkmale grüner Berufe, wie der Fokus auf Nachhaltigkeit oder die Fähigkeit, an Projekten mit mehreren Interessengruppen zu arbeiten, nicht immer berücksichtigt. Der Mangel an klaren Metriken und geeigneten Bewertungsinstrumenten kann die Auswahl des besten Kandidat:in erschweren.

Herausforderungen für Karriereberater

- **Identifizierung der grünen Werte und Interessen der Kandidat:innen:** Karriereberater:innen müssen nicht nur die technischen Fähigkeiten einer Person berücksichtigen, sondern auch ihre Bestrebungen, Interessen und Werte im Hinblick auf Nachhaltigkeit. Viele Menschen werden von grünen Berufen aus Gründen angezogen, die über den beruflichen Aspekt hinausgehen, wie der Wunsch, zu einer besseren Zukunft für die Umwelt beizutragen. Es ist jedoch eine Herausforderung, eine Person mit einem grünen Job zu matchen, ohne ein tiefes Verständnis für ihre Motivationen zu haben. Der/die Berater:in muss Zeit investieren, um die persönlichen Werte des/der Kandidat:in zu erforschen, was den Prozess länger und komplexer macht.
- **Anpassung des beruflichen Profils an neue grüne Berufe:** Eine weitere Herausforderung besteht darin, zu verstehen, wie die Fähigkeiten eines Kandidat:in an neue grüne Berufe angepasst werden können, insbesondere wenn er oder sie aus einem Hintergrund kommt, der nicht mit Nachhaltigkeit zu tun hat. Der/die Berater:in muss der Person helfen, zu erkennen, wie ihre bisherigen Erfahrungen in einem grünen Kontext relevant sein könnten. Ein:e Manager:in mit Erfahrung im Veränderungsmanagement könnte beispielsweise eine Schlüsselrolle in einem Unternehmen spielen, das eine Nachhaltigkeitsstrategie umsetzt, auch ohne direkte Umweltbildung. Dieser „Transformationsprozess“ des beruflichen Profils erfordert Empathie und Kompetenz seitens der Berater:innen.
- **Überwindung der internen Vorurteile der Kandidat:innen gegenüber grünen Berufen:** Viele Kandidat:innen, insbesondere Frauen, ziehen es möglicherweise nicht in Betracht, einen grünen Job anzunehmen, aufgrund von Vorurteilen, die ihn als hochtechnisch oder nicht geeignet für ihr Profil ansehen. Karriereberater:innen müssen daran arbeiten, diese psychologischen Barrieren zu überwinden und den Kandidat:innen zu helfen, ein breiteres Spektrum an beruflichen Möglichkeiten in Betracht zu ziehen, stereotype Vorstellungen über Geschlechter und Berufstypen herauszufordern. Dies erfordert Bewusstseinsbildung und eine

Veränderung der Denkweise, die nicht sofort geschieht.

- **Überwindung der Bedenken hinsichtlich der Unsicherheit von grünen Berufen:** Grüne Berufe sind ein wachsender Sektor, aber aufgrund ihrer Relativität zur neuen Entstehung könnten viele Kandidat:innen Bedenken hinsichtlich der langfristigen Perspektiven haben. Dies könnte einige davon abhalten, eine Karriere in der Nachhaltigkeit in Betracht zu ziehen, aus Angst vor mangelnder Stabilität. Karriereberater:innen müssen diese Bedenken ansprechen und eine klare Vision der Chancen und des zukünftigen Potenzials grüner Berufe basierend auf aktuellen Daten und Wachstumsprognosen des Sektors bieten.

2.3 Ein innovatives Modell: IKIGAI

Die Prinzipien von IKIGAI und modernen Karrieretheorien bieten ein nützliches Rahmenwerk zur Überwindung dieser Herausforderungen, das es Personalvermittlern und Karriereberater:innen ermöglicht, nachhaltige und erfüllende Karrierewege zu gestalten.

Das japanische Konzept IKIGAI, das den Schnittpunkt dessen darstellt, was man liebt, was man gut kann, was die Welt braucht und wofür man bezahlt werden kann, bietet eine theoretische Grundlage, die auf die Rekrutierung für grüne Berufe anwendbar ist. Mogi (2018) und García & Miralles (2016) betonen, wie IKIGAI Menschen dabei helfen können, ihre Leidenschaften und Fähigkeiten zu identifizieren und diese mit ihrer beruflichen Erfüllung zu verbinden.

Das IKIGAI-Modell kann sowohl als praktischer als auch als philosophischer Leitfaden für Berater:innen und Personalvermittler:innen dienen, da es über das traditionelle Matching hinausgeht, das sich nur auf technische Fähigkeiten stützt. Es eignet sich besonders gut zur Überwindung einiger der zuvor genannten Herausforderungen und ermöglicht ein vollständigeres und bedeutungsvolleres Matching zwischen einer Person und einem grünen Beruf.

Für Personalvermittler:innen bedeutet die Berücksichtigung der IKIGAI-Prinzipien im Auswahlprozess eine umfassendere Beurteilung der Motivation der Kandidat:innen in Bezug auf Nachhaltigkeit – ein oft entscheidendes Element für umweltbezogene Rollen. Dieser Ansatz, der sich auf die Ausrichtung der persönlichen Werte mit den Karrierezielen konzentriert, trägt auch dazu bei, echtes Engagement zu fördern, insbesondere in nachhaltigen Sektoren.

Im Bereich der Karriereberatung kann die Integration von IKIGAI mit traditionellen Karrieremethoden den Berater:innen helfen, anpassungsfähige und flexible Karrierewege zu gestalten. Brown und Lent (2013) zeigen auf, wie Karrieretheorien Menschen zu Chancen führen können, die ihre Fähigkeiten betonen. Karriereberater:innen können den Menschen helfen, Überschneidungen zwischen ihren technischen Fähigkeiten und den sich entwickelnden Anforderungen des Marktes für grüne Berufe zu erkennen, und so Ausbildungswege entwickeln, die potenzielle Lücken schließen und die Beschäftigungsfähigkeit verbessern.



Die „Was ich

liebe“-Sphäre

Diese Dimension

bezieht sich auf

Aktivitäten oder Interessen, die uns Freude bereiten und die wir auch ohne materiellen Gewinn verfolgen würden. Laut Mogi (2018) ermöglicht uns die Entdeckung dessen, was wir lieben, ein authentisches Leben und die Freude an unseren täglichen Handlungen. García und Miralles (2016) betonen, dass die Kultivierung von Leidenschaft uns hilft, motiviert und engagiert zu bleiben, selbst wenn wir vor Herausforderungen stehen.

Die „Was die Welt braucht“-Sphäre: Der Werteabgleich

Diese Dimension spiegelt den Wert wider, den wir der Welt bieten können, indem wir relevante Bedürfnisse oder Probleme ansprechen. Laut García und Miralles (2016) verleiht diese Komponente unserem Leben einen Sinn und Zweck und hilft uns, uns als Teil eines größeren Ganzen zu fühlen. Mogi hebt hervor, dass das Arbeiten an einer Mission es uns ermöglicht, tief mit dem sozialen und kulturellen Kontext in Verbindung zu treten, was unser Engagement für kollektive Ziele stärkt.

Die „Was ich gut kann“-Sphäre: Der Wert von Soft Skills

Der dritte Bereich bezieht sich auf die Fähigkeiten und Kompetenzen, in denen wir besonders gut sind und die wir weiterentwickeln können, um unser Potenzial zu entfalten. Mogi argumentiert, dass das Entdecken dessen, was wir gut können, und das anschließende Stärken dieser Fähigkeiten uns ein Gefühl von Fortschritt und kontinuierlicher Verbesserung vermittelt. García und Miralles ergänzen, dass diese Kompetenzen oft diejenigen sind, für die wir von anderen anerkannt und geschätzt werden.

Die „Was du bezahlt werden kannst“-Sphäre: Arbeit

Schließlich betrifft dieser Bereich den wirtschaftlichen Aspekt unseres Ikigai – die Aktivitäten, die finanzielle Stabilität und Sicherheit bieten können. Mogi (2018) argumentiert, dass dieser Aspekt uns in der Realität verankert, wodurch Ikigai nicht nur ein idealer, sondern auch ein nachhaltiger Weg wird. García und Miralles stellen fest, dass dieser Bereich oft notwendig ist, um eine dauerhafte und zufriedenstellende Karriere aufzubauen, die Leidenschaft und Fähigkeiten mit greifbaren beruflichen Möglichkeiten kombiniert.

Ein Abgleich basierend auf Wohlbefinden

Das IKIGAI-Modell bietet einen ganzheitlichen Ansatz, der nicht nur hilft, technische Schwierigkeiten

zu überwinden, sondern auch dabei hilft, eine tiefere und erfüllendere Übereinstimmung zwischen einer Person und einem Job zu schaffen. Dieses Modell entspricht dem soziokulturellen Wandel, der Arbeit nicht nur als Lebensunterhalt, sondern auch als Quelle des Wohlbefindens und der persönlichen Erfüllung betrachtet.

In einer Welt, in der Menschen zunehmend nach Bedeutung und Zufriedenheit in ihrer Arbeit suchen, hilft IKIGAI Berater:innen und Personalvermittler:innen, sich nicht nur auf die Bewertung von Fähigkeiten und Erfahrungen zu beschränken, sondern tiefere Aspekte wie Leidenschaft, Werte und Einstellungen zu untersuchen. Auf diese Weise erleichtert das Modell die Schaffung gesunder Arbeitsbeziehungen, die auf Motivation und individuellem Wohlbefinden basieren. Dieser Ansatz verbessert nicht nur die Übereinstimmung zwischen Menschen und grünen Jobs, sondern fördert auch eine größere langfristige Nachhaltigkeit sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer.

3. Recruiting und grüne Jobs

Im Kontext der wachsenden Nachfrage nach Fachkräften für grüne Jobs stehen Personalvermittler:innen vor einzigartigen Herausforderungen. Die Suche nach einer passenden Übereinstimmung zwischen einem Kandidat:in und einer grünen Rolle geht nicht nur um technische Fähigkeiten, sondern erfordert einen Ansatz, der Leidenschaft, persönliche Werte und Soft Skills berücksichtigt. Hier kann das IKIGAI-Modell einen Unterschied machen, indem es Personalvermittler:innen hilft, Kandidat:innen zu identifizieren, die nicht nur eine Rolle ausfüllen können, sondern auch motiviert sind und mit den Werten und Bedürfnissen des grünen Jobs übereinstimmen.

3.1 Überwindung von Rekrutierungsherausforderungen

Die Rekrutierung für grüne Jobs stellt einzigartige Herausforderungen im Hinblick auf die entstehenden und sich ständig weiterentwickelnden Natur dieser Rollen dar. Im Folgenden analysieren wir, wie die Rekrutierungsschwierigkeiten im grünen Sektor, die in der Einleitung genannt wurden, überwunden werden können, um die Übereinstimmung zwischen Kandidat:innen und grünen Jobs zu verbessern.

1. Die erforderlichen Fähigkeiten für grüne Jobs klar definieren

Die Überwindung dieser Herausforderung bedeutet, die für die sich ständig weiterentwickelnden Rollen benötigten Fähigkeiten korrekt zu interpretieren. Grüne Jobs erfordern häufig eine einzigartige Kombination aus technischen Fähigkeiten, Umweltwissen und Soft Skills, aber die Grenzen zwischen diesen Fähigkeiten sind noch fließend. Zum Beispiel erfordert die Rolle eines Nachhaltigkeitsmanagers technisches Wissen im Bereich Umwelttechnik, aber auch die Fähigkeit, mit Stakeholdern zu verhandeln, internationale Vorschriften zu verstehen und Corporate-Social-Responsibility-Strategien umzusetzen.

Das Fehlen einer präzisen Definition von Fähigkeiten kann dazu führen, dass Personalvermittler:innen potenziell geeignete Kandidat:innen ausschließen, nur weil ihr Lebenslauf nicht genau mit der vage definierten Rollenbeschreibung übereinstimmt. Oder es kann dazu führen, dass Kandidat:innen mit technischen Fähigkeiten eingestellt werden, die jedoch nicht in der Lage sind, sich an die transversalen Anforderungen grüner Jobs anzupassen.

Indem jedoch die ‚Was ich liebe‘-Sphäre erforscht wird, kann der/die Personalvermittler:in den Fokus von rein technischen Fähigkeiten auf das Interesse und die Leidenschaft der Kandidat:innen für ein bestimmtes grünes Thema verschieben. Dieser Ansatz ermöglicht es dem Personalvermittler, die

Begeisterung der Kandidat:innen für Umweltfragen und ihre Neugier auf neue Themen zu beurteilen. Wenn jemand wirklich leidenschaftlich über das ist, was er oder sie tut, kann ein Mangel an technischen Fähigkeiten durch intrinsische Motivation und den Willen, zu lernen, ausgeglichen werden. Leidenschaft kann eine Person dazu bringen, schnell die erforderlichen Fähigkeiten zu erwerben, um in einem grünen Job erfolgreich zu sein, auch durch Selbstlernen. In diesem Sinne hilft IKIGAI, die technische Lücke zu überbrücken und eine Übereinstimmung zu schaffen, die auf dem basiert, was der Mensch liebt, wodurch Neugier und Leidenschaft zu einem Hebel werden, um das zu lernen, was im Job benötigt wird.

Konkretes Beispiel:

Ein:e Personalvermittler:in sucht eine:n **Projektmanager:in für einen Windpark** im Bereich erneuerbare Energien. Das einstellende Unternehmen hat möglicherweise kein klares Verständnis der technischen Details, die für die Rolle erforderlich sind, da der Sektor sich ständig weiterentwickelt, und es kann schwierig für den/die Personalvermittler:in sein, eine präzise Liste von erforderlichen technischen Fähigkeiten zu erstellen. In diesem Kontext könnte der/die Personalvermittler:in entscheiden, sich auf breitere Themenbereiche und Fähigkeiten zu konzentrieren, wie Windenergie und komplexes Projektmanagement, die Fähigkeit, mit verschiedenen Stakeholdern zu arbeiten, und die Bereitschaft, neuen Herausforderungen zu begegnen. Anstatt jede erforderliche technische Fähigkeit im Detail zu beschreiben, könnten sie nur den technischen Hintergrund untersuchen und sich dann auf das Interesse der Kandidat:innen konzentrieren, indem sie fragen, welche Aspekte der erneuerbaren Energien sie ansprechen und wie sie ihr Wissen in diesen Bereichen zuvor vertieft haben. Wenn eine Kandidat:in eine echte Leidenschaft für die Energiewende und die Umwelt zeigt, kann dies ein entscheidender Hebel sein, um schnell fehlende technische Fähigkeiten zu erlernen.

2. Bewertung der Übertragbarkeit von Fähigkeiten aus anderen Sektoren

Die Überwindung dieser Herausforderung bedeutet, die Übertragbarkeit von Fähigkeiten, die in traditionellen Sektoren erworben wurden, auf den grünen Sektor zu erkennen. Viele Kandidat:innen haben möglicherweise keine direkte Erfahrung in grünen Berufen, könnten aber technische Fähigkeiten besitzen, die anpassbar sind. Das Problem ist, dass übertragbare Fähigkeiten oft nicht sofort erkennbar sind.

Dadurch besteht für Recruiter:in das Risiko, die Fähigkeiten der Kandidat:innen zu unterschätzen, nur weil diese nicht aus einem ‚grünen‘ Sektor kommen, was die Auswahl auf diejenigen beschränkt, die bereits direkte Erfahrung in grünen Berufen haben, und potenzielle Talente aus anderen Sektoren übersehen werden. Alternativ könnte ein:e Kandidat:in mit relevanten technischen Fähigkeiten eingestellt werden, der jedoch nicht in der Lage ist, diese in einem nachhaltigen Kontext anzuwenden.

Ein Schlüssel zum Erfolg bei der effektiven Besetzung von grünen Berufen ist jedoch, eine Übereinstimmung zwischen den Werten der Person und der positiven Wirkung zu finden, die der Job in der Welt haben kann. Der Bereich ‚Was die Welt braucht‘ ermöglicht es den Recruiter:in, diesen entscheidenden Aspekt zu untersuchen. Für Recruiter:in bedeutet dies, über technische Fähigkeiten hinauszugehen und die intrinsische Motivation der Kandidat:innen zu erforschen. Wenn eine Person tief motiviert ist, zur Verbesserung der Umwelt oder zur globalen Nachhaltigkeit beizutragen, wird dies zu einem wertvollen Indikator. Eine starke Übereinstimmung der Werte zwischen den Kandidat:innen und der Mission des Unternehmens kann nicht nur helfen, etwaige Vorurteile in Bezug auf technische Fähigkeiten zu überwinden, sondern auch eine stärkere und dauerhafte Verbindung zum Job fördern. Diese intrinsische Motivation stellt ein wichtiges Element dar, das die Kandidat:innen dazu führen kann, sich mit Hingabe zu engagieren, was sie zu einer wertvollen Ressource für das Unternehmen macht. Ein motivierter und leidenschaftlicher Kandidat:in ist möglicherweise bereit, schnell neue technische Fähigkeiten zu entwickeln oder die bereits erworbenen in einen neuen Kontext zu übertragen.

Ein weiteres Element, das den Recruiter:in bei der Überwindung der Herausforderung der Übertragbarkeit von Fähigkeiten aus anderen Sektoren unterstützen kann, sind die ‚Soft Skills‘, also der Bereich ‚Was ich gut kann‘ im Hinblick auf IKIGAI. Für den/die Recruiter:in bedeutet die Untersuchung dieses Bereichs, über eine technische Bewertung hinauszugehen und die persönlichen Eigenschaften und übertragbaren Fähigkeiten der Kandidat:innen zu verstehen. Im Kontext grüner Berufe könnte beispielsweise die Fähigkeit, mit Menschen aus verschiedenen Sektoren wie Wissenschaftler:innen, Ingenieur:innen und Kommunikator:innen zusammenzuarbeiten, um nachhaltige Lösungen zu implementieren, von entscheidender Bedeutung sein. Wenn die Kandidat:innen starke zwischenmenschliche Fähigkeiten besitzen, könnten sie hervorragend für diese Rollen geeignet sein, selbst wenn ihr technischer Hintergrund weniger solide ist.

Konkretes Beispiel:

Ein **Maschinenbauingenieur:in**, der/die vom traditionellen Automobilsektor in den Bereich erneuerbare Energien wechseln möchte. Angenommen, dieser/diese Kandidat:in hat mehrere Jahre lang Verbrennungsmotoren entworfen, ein Bereich, der weit von grünen Berufen entfernt zu sein scheint. In einem traditionellen Auswahlprozess könnte der/die Recruiter:in das Fehlen direkter Erfahrung mit grünen Technologien als Lücke betrachten und den/die Kandidat:in ablehnen. Wenn jedoch der IKIGAI-Ansatz angewendet wird, kann der/die Recruiter:in auch die persönliche Motivation und das Interesse des/der Kandidat:in an Nachhaltigkeit („Was ich liebe“ und „Was die Welt braucht“) untersuchen. Der/die Kandidat:in könnte zum Beispiel eine starke Leidenschaft für saubere Energie haben und aus persönlichem Interesse innovative Lösungen zur Reduzierung von Emissionen im Automobilsektor studiert haben. Dieses echte Interesse an Nachhaltigkeit, kombiniert mit seinen/ihren übertragbaren technischen Fähigkeiten, könnte genau das sein, was das Unternehmen braucht.

3. Überwindung von Vorurteilen darüber, wer für einen grünen Job geeignet ist

Unbewusste Vorurteile sind ein häufiges Hindernis in der Rekrutierung, insbesondere bei der Bewertung von Kandidat:innen für grüne Berufe. Einige Recruiter:innen glauben möglicherweise unbewusst, dass nur Personen mit einem streng technischen oder traditionell umweltorientierten Hintergrund für grüne Rollen geeignet sind, oder sie haben vorgefasste Meinungen über Kandidat:innen aus anderen Sektoren oder in Bezug auf Geschlechterrollen, etwa über Frauen in technischen Positionen.

Dies führt zur Aufrechterhaltung von Geschlechter- oder Berufsstereotypen, die talentierte Kandidat:innen ausschließen. Es begrenzt auch die Diversität bei der Einstellung, wodurch dem Unternehmen vielfältige Fähigkeiten und Perspektiven entgehen, die den grünen Sektor bereichern könnten. Alternativ kann es dazu führen, dass Kandidat:innen mit starker Motivation und transversalen Fähigkeiten abgelehnt werden, nur weil sie nicht in das traditionelle „technische Arbeiter“-Stereotyp passen.

Die Überwindung dieser Herausforderung bedeutet, diese Stereotypen zu überwinden, um einen breiteren und vielfältigeren Talentpool zu erreichen und sicherzustellen, dass jede:r mit den richtigen Fähigkeiten und der richtigen Motivation berücksichtigt wird, unabhängig von seinem oder ihrem Hintergrund. Durch die Anwendung von IKIGAI können Recruiter:innen die tiefer liegenden Motivationen des/der Kandidat:in („Was die Welt braucht“) erforschen und bewerten, wie gut die persönlichen Werte des/der Kandidat:in mit der Mission des Unternehmens übereinstimmen, unabhängig von ihrem beruflichen Hintergrund. Dieser Ansatz hilft, Vorurteile zu überwinden und Kandidat:innen zu bewerten, die zwar keine traditionelle grüne Erfahrung haben, aber die Leidenschaft und Energie besitzen, um zu lernen und signifikant beizutragen.

Konkretes Beispiel:

Eine Frau mit einem Hintergrund in **Organisationspsychologie** scheint möglicherweise nicht die ideale Kandidatin für eine Rolle in einem **Energieberatungsunternehmen** zu sein. Wenn sie jedoch stark durch Nachhaltigkeitswerte („Was die Welt braucht“) motiviert ist und in der Lage ist, in komplexen Teams zu arbeiten, könnte sie als Projektkoordinatorin für Nachhaltigkeit hervorragend geeignet sein, wo die Verwaltung von Beziehungen zwischen Stakeholdern und die Implementierung nachhaltiger Veränderungen in Organisationen entscheidend sind.

4. Entwicklung spezifischer Bewertungsinstrumente für grüne Berufe

Viele der heute verwendeten Auswahlinstrumente sind nicht darauf ausgelegt, die spezifischen Fähigkeiten und Einstellungen zu bewerten, die für grüne Berufe erforderlich sind. Die Herausforderung für Recruiter:innen besteht darin, Kandidat:innen für Rollen zu bewerten, die über traditionelle Parameter hinausgehen, und dabei Werkzeuge zu verwenden, die oft die charakteristischen Merkmale grüner Berufe nicht berücksichtigen.

Dies kann dazu führen, dass Kandidat:innen basierend auf traditionellen Kriterien ausgewählt werden, ohne diejenigen zu identifizieren, die wirklich eine starke Motivation für den grünen Sektor haben. Oder es kann dazu führen, dass Kandidat:innen, die in grünen Berufen glänzen könnten, aber nicht in die konventionellen Auswahlmethoden passen, verloren gehen. Mit anderen Worten: Mit traditionellen Instrumenten besteht das Risiko, den Einfluss von „Soft Skills“ und persönlicher Motivation zu übersehen, die für grüne Berufe oft von entscheidender Bedeutung sind.

Um diese Herausforderung zu überwinden, ist es notwendig, Auswahlprozesse zu innovieren, indem gezieltere Bewertungsmetriken und -methoden entwickelt werden, die es ermöglichen, Kandidat:innen zu identifizieren, die nicht nur kompetent sind, sondern auch in der Lage sind, zu nachhaltigem Wandel beizutragen. In dieser Hinsicht kann der Mangel an Bewertungsinstrumenten durch die Anwendung eines ganzheitlicheren und qualitativeren Ansatzes, wie ihn IKIGAI bietet, adressiert werden. Dieses Modell ermöglicht es, nicht nur technische Fähigkeiten zu bewerten, sondern auch die Übereinstimmung zwischen den Werten des/der Kandidat:in und der Umweltwirkung der Rolle („Was die Welt braucht“), die Übereinstimmung zwischen den Einstellungen des/der Kandidat:in und den spezifischen Aktivitäten der Rolle („Was ich gut kann“) sowie die Verbindung zwischen den Interessen des/der Kandidat:in und dem Bereich, in dem er tätig sein wird („Was ich liebe“). Die Entwicklung neuer Auswahlinstrumente rund um IKIGAI ermöglicht die Erkundung von Aspekten, die traditionelle Methoden nicht erfassen.

Konkretes Beispiel:

Ein **IT-Techniker:in** könnte sich für eine Rolle als **Datenanalytist:in** in einem Unternehmen der erneuerbaren Energien bewerben. Obwohl er/sie keine direkte Erfahrung im Sektor oder in der Rolle hat, sind seine/ihre **Werte** stark auf Nachhaltigkeit ausgerichtet, und seine **Leidenschaft** für technologische Innovationen macht ihn/sie zu einem/einer idealen Kandidat:in für ein Unternehmen, das Menschen sucht, die in der Lage sind, technologische Entwicklungen zu leiten, aber auch eine starke Ausrichtung auf eine grüne Mission haben.

3.2 Neue Rekrutierungsstrategien

Das IKIGAI-Modell kann neben der Beantwortung der Hauptprobleme, mit denen ein/e Recruiter:in bei grünen Jobs konfrontiert wird, auch eine wertvolle Orientierungshilfe im gesamten Rekrutierungsprozess sein.

1. Bewerbungen sichten: Leidenschaft und Interesse bewerten

Im traditionellen Auswahlprozess ist der erste Schritt die **Sichtung der Bewerbungen**, bei der in erster Linie die im Lebenslauf angegebenen Erfahrungen und Fähigkeiten bewertet werden. Durch die Anwendung des IKIGAI-Modells kann der/die Recruiter:in jedoch nicht nur die technischen Fähigkeiten untersuchen, sondern auch herausfinden, was den/die Kandidat:in wirklich motiviert.

Ein/e Kandidat:in verfügt möglicherweise nicht über alle erforderlichen technischen Fähigkeiten, aber wenn er eine tiefe Leidenschaft für Umweltthemen oder eine starke Neugier für den grünen Sektor zeigt, kann diese Leidenschaft der Schlüssel sein, um schnell die fehlenden Fähigkeiten zu erwerben. Beispielsweise können in der Vorauswahl oder im telefonischen Interview offene Fragen gestellt werden, um die Interessen des/der Kandidat:in im grünen Bereich und seine Motivation für diese spezielle Jobmöglichkeit besser zu verstehen.

Beispielhafte Fragen zur Aufnahme in die Sichtung:

- "Welche Nachhaltigkeits- oder Umweltprobleme interessieren Sie am meisten und warum?"
- "Erzählen Sie mir von einer persönlichen Erfahrung, bei der Sie versucht haben, zu einer Umwelt- oder Nachhaltigkeitsinitiative beizutragen."
- "Welche Umweltprojekte oder Initiativen inspirieren Sie am meisten?"
- "Was fasziniert Sie am meisten an [Sektor oder spezifische grüne Aspekte der Rolle]?"

So bewertet der/die Recruiter:in nicht nur vorhandene Fähigkeiten, sondern öffnet die Tür für Kandidaten, die möglicherweise noch keine Experten sind, aber neugierig und enthusiastisch sind, zu lernen. Leidenschaft kann in der Tat ein Indikator für langfristige Bindung sein.

2. Vorstellungsgespräch: Bewertung der Werteübereinstimmung

Im **Vorstellungsgespräch** kann der/die Recruiter:in das IKIGAI-Modell nutzen, um nicht nur die Fähigkeiten des/der Kandidat:in zu untersuchen, sondern auch seine Werte und den Wunsch, einen positiven Beitrag zur Veränderung der Welt zu leisten. Der Bereich "Was die Welt braucht" hilft dabei, eine Übereinstimmung zwischen den Werten des/der Kandidat:in und den Auswirkungen des grünen Jobs zu finden.

In dieser Phase kann der/die Recruiter:in Fragen stellen, die die Motivation des/der Kandidat:in untersuchen, in einem Sektor zu arbeiten, der eine positive Auswirkung auf die Umwelt hat. Dies hilft, Kandidat:innen zu identifizieren, die nicht nur die Fähigkeiten besitzen, sondern auch von einem starken Wunsch motiviert sind, etwas zu bewirken. Dies macht die Übereinstimmung stabiler und weniger anfällig für Vorurteile bezüglich der Frage, wer "für" eine bestimmte Rolle geeignet ist.

Beispielhafte Fragen im Interview:

- "Was ist Ihrer Meinung nach der größte Beitrag, den ein Unternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeit leisten sollte?"
- "Was treibt Sie an, in einer Rolle zu arbeiten, die mit ökologischer Nachhaltigkeit zu tun hat?"
- "Welcher große Anlass möchten Sie zu dessen Lösung beitragen?"
- "Was würde Sie stolz machen, hier zu arbeiten?"

Diese Fragen helfen dem Recruiter, den/die Kandidat:in auf einer Werteebene zu bewerten und herauszufinden, ob deren Überzeugungen und Bestrebungen mit der Mission des Unternehmens übereinstimmen. Eine starke Werteübereinstimmung kann das Fehlen technischer Erfahrung ausgleichen und Kandidat:innen hervorbringen, die motivierter sind und ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen entwickeln.

3. Technische Bewertung: Transversale Fähigkeiten und Soft Skills

Ein weiterer wichtiger Punkt, den das IKIGAI-Modell hilft zu untersuchen, ist die Bewertung von Soft Skills und transversalen Kompetenzen, die im Bereich "Was ich gut kann" vertreten sind. Häufig legen grüne Jobs besonderen Wert auf Hard Skills, also technische Kompetenzen, wodurch an dieser Stelle die Gefahr besteht, eine gute Übereinstimmung zu gefährden. Das liegt daran, dass Hard Skills mit Hilfe einer guten technischen Ausbildung schnell erlernt werden können. Soft Skills wie Präzision, Organisation, Teamarbeit, Anpassungsfähigkeit und Kreativität hingegen sind nicht leicht zu erlernen und können eine Lücke zwischen dem "Stil" des/der Kandidat:in und den Anforderungen der Rolle darstellen, die nur schwer zu überbrücken ist.

Der/die Recruiter:in kann das IKIGAI-Modell verwenden, um die Soft Skills des/der Kandidat:in zu untersuchen und herauszufinden, wie diese im grünen Kontext angewendet werden können. Es ist eine Sache, technische Fähigkeiten korrekt auf die erforderlichen Aufgaben anzuwenden, aber eine andere, zu erwarten, wie diese Aktivitäten im Unternehmenskontext ausgeführt werden sollten: mit Sorgfalt, Schnelligkeit und einem hohen Augenmerk auf zwischenmenschliche Beziehungen, etc. Um auch auf dieser Ebene die Übereinstimmung zu bewerten, können Fragen gestellt werden, die zwischenmenschliche Haltungen und die Fähigkeit zur Anpassung an sich verändernde Kontexte untersuchen.

Beispielhafte Fragen zur Bewertung der Soft Skills:

- "Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie mit Menschen aus verschiedenen Disziplinen zusammenarbeiten mussten, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen."
- "Beschreiben Sie ein Projekt, bei dem Sie mit plötzlichen Änderungen konfrontiert wurden und wie Sie diese gemeistert haben."
- "Wie gehen Sie normalerweise vor, wenn Sie eine Aufgabe wie [spezifische Tätigkeiten, die die Rolle erfordert] erledigen müssen?"
- "Erzählen Sie mir von einer Ihrer Stärken und wie Sie diese täglich bei der Arbeit einsetzen."

Die Untersuchung transversal erworbener Fähigkeiten durch das IKIGAI-Modell ermöglicht es Recruiter:innen, Kandidat:innen zu finden, die auch ohne perfekte technische Übereinstimmung die notwendigen Einstellungen haben, um in der Rolle erfolgreich zu sein.

Schlussfolgerung: Ein neuer Ansatz für die grüne Rekrutierung

Die Anwendung des IKIGAI-Modells im Auswahlprozess für grüne Jobs bietet dem/der Recruiter:in ein leistungsstarkes Instrument, um Herausforderungen bei der Bewertung von technischen Fähigkeiten, Soft Skills und persönlichen Werten zu überwinden. Dieser ganzheitliche Ansatz ermöglicht es, über das traditionelle Matching von Kandidat:innen und Stellenprofilen, das nur auf Lebensläufen basiert, hinauszugehen und Menschen zu finden, die nicht nur lernen und wachsen können, sondern auch motiviert sind, einen positiven Beitrag zur Veränderung der Welt zu leisten.

IKIGAI hilft nicht nur, die Übereinstimmung zwischen Person und grünem Job zu verbessern, sondern auch, berufliche Beziehungen aufzubauen, die auf Wohlbefinden und persönlicher Erfüllung basieren – eine wesentliche Perspektive im heutigen sozio-kulturellen Kontext, in dem immer mehr Menschen Sinn und Zufriedenheit in der Arbeit suchen, die sie leisten.

3.3 Schwerpunkt: Die "Green Job"-Stellenanzeige

Stellenanzeigen sind heutzutage oft sehr homogen: Listen von Anforderungen, allgemeine Beschreibungen und klischeehafte Phrasen, die oft nicht mehr voneinander zu unterscheiden sind. In einem Markt, in dem die Konkurrenz um Top-Talente hoch ist, insbesondere bei grünen Jobs, wird es entscheidend, sich abzuheben. Dies ist besonders wichtig, wenn es um Stellen geht, die mit Nachhaltigkeit und Umwelt zu tun haben, da es nicht ausreicht, Kandidat:innen mit den richtigen technischen Fähigkeiten zu finden: Es müssen Menschen gefunden werden, die die Mission und Werte des Unternehmens teilen und die von einem authentischen Wunsch motiviert sind, einen positiven Beitrag zu leisten.

Aber wie erstellt man eine Stellenanzeige, die sich von der Masse abhebt und die richtigen Kandidat:innen für einen grünen Job anzieht? Der Schlüssel liegt darin, die Rolle gründlich zu analysieren und diese Merkmale in eine effektive und überzeugende Kommunikation zu übersetzen, wobei ein Ansatz verwendet wird, der nicht nur technische Fähigkeiten berücksichtigt, sondern auch Leidenschaften, Einstellungen und Werte – mit anderen Worten, ein Ansatz, der vom IKIGAI-Modell inspiriert ist.

Die IKIGAI-Stellenbeschreibung

Bevor die Stellenanzeige geschrieben wird, ist der erste Schritt, die zu besetzende Rolle gründlich zu analysieren. Dieser Prozess erfordert, über traditionelle Listen von Fähigkeiten und technischen Qualifikationen hinauszugehen, um herauszufinden, was diese Rolle wirklich einzigartig und bedeutsam macht.

Ziel ist es, herauszufinden, welche Leidenschaften, Einstellungen und Werte am besten zu der Rolle und dem Unternehmenskontext passen, sodass Menschen angesprochen werden, die nicht nur in der Lage sind, die Arbeit zu erledigen, sondern sich tief mit ihr verbunden fühlen. Dies ist besonders wichtig bei grünen Jobs, bei denen der soziale und ökologische Wert der Rolle oft ein entscheidender Faktor für Kandidat:innen ist.

Wie man die IKIGAI-Komponenten einer grünen Rolle kartiert:

- **Was ich liebe:** Welche Aspekte der Rolle könnten die idealen Kandidat:innen begeistern? Beispielsweise könnte die Rolle die kontinuierliche Erkundung neuer nachhaltiger Lösungen, die Interaktion mit der Natur oder die Möglichkeit beinhalten, einen konkreten positiven Einfluss auf die Umwelt auszuüben.
- **Was die Welt braucht:** Wie trägt die Rolle zu positiven Veränderungen bei? Die ideale Kandidat:innen werden von einer breiteren Vision motiviert sein, wie zum Beispiel der Bekämpfung des Klimawandels oder der Unterstützung nachhaltiger landwirtschaftlicher Praktiken.
- **Was ich gut kann:** Welche Fähigkeiten sind entscheidend, um in dieser Rolle herausragend zu sein? Es könnte auf Details ankommen, aber auch auf zwischenmenschliche Fähigkeiten und Projektmanagement in komplexen Kontexten.

Dazu kommen noch traditionelle Aspekte wie die Aktivitäten und Verantwortlichkeiten der Rolle, der Arbeitsplatz, die Arbeitszeiten und die Einstufung des Arbeitsverhältnisses. Schließlich werden die üblichen Anforderungen definiert: Welche spezifischen Fähigkeiten sind erforderlich, welche Sprachen

und/oder Softwarekenntnisse sind nötig und welche Abschlüsse und Erfahrungen sind für die Rolle ideal?

Erstellung einer Stellenanzeige für einen grünen Job

Nachdem die Schlüsselaspekte der Rolle in Bezug auf technische Fähigkeiten, Leidenschaften, Einstellungen und Werte erfasst wurden, geht es darum, diese Merkmale in eine Anzeige zu übersetzen, die die idealen Kandidat:innen anspricht und begeistert. Dafür ist es wichtig, die Prinzipien der effektiven Kommunikation zu berücksichtigen und einen Ansatz zu wählen, der die Stellenanzeige ansprechend und zielgerichtet macht.

1. Zielgruppe identifizieren

Bevor die Stellenanzeige geschrieben wird, ist es wichtig zu wissen, an wen man sich richtet. Was ist das ideale Profil für die Rolle? Es geht nicht nur um Fähigkeiten, sondern auch um Leidenschaften, Interessen und Werte. Wenn die Rolle beispielsweise das Management von Projekten im Bereich erneuerbare Energien umfasst, könnte die Zielgruppe jemand mit ingenieurtechnischen Fähigkeiten sein, aber auch mit einer starken Leidenschaft für Nachhaltigkeit und den Übergang zu erneuerbaren Energien.

2. Den Ton anpassen

Der Ton der Stellenanzeige sollte die Identität des Unternehmens widerspiegeln und gleichzeitig mit der Zielgruppe resonieren. Hat das Unternehmen einen innovativen und jugendlichen Charakter, kann ein frischer und dynamischer Ton ideal sein. Ist das Umfeld eher institutionell, kann ein professionellerer Ton geeignet sein, während dennoch Motivation und Inspiration erzeugt werden sollten.

3. Mit einem Aufhänger beginnen

Der Einstieg in die Anzeige ist entscheidend: Er muss sofort die Aufmerksamkeit der Kandidat:innen auf sich ziehen. Ein guter Aufhänger könnte eine Phrase sein, die Ambitionen und den Einfluss der Rolle anspricht, zum Beispiel: "Möchten Sie dazu beitragen, den CO₂-Fußabdruck der Welt zu verringern?"

4. Emotionales Engagement und Verbindung herstellen

Hier kommt IKIGAI ins Spiel: Es greift die Leidenschaften, Einstellungen und Werte der Kandidat:innen auf. Wenn eine Anzeige den/die Kandidat:in emotional mit der Stelle verbindet, steigt die Wahrscheinlichkeit, motivierte und wirklich interessierte Personen anzuziehen. Vermeiden Sie klassische Listen von Fähigkeiten und konzentrieren Sie sich darauf, warum die Arbeit von Bedeutung ist. Fokussieren Sie sich stattdessen auf den Menschen. Anstatt zu sagen: 'Wir suchen einen Projektmanager oder eine Projektmanagerin für Solarprojekte', könnte es heißen: 'Wir suchen eine leidenschaftliche Person mit neuen Ideen, die aktiv zur Transformation hin zu einer grüneren Welt beitragen möchte und innovative Projekte im Bereich Solarenergie leiten möchte.'

5. Den Abschluss mit einem ansprechenden Call-to-Action (CTA) gestalten

Schließlich muss die Anzeige einen klaren und motivierenden Call-to-Action (CTA) enthalten, der den/die Kandidat:in dazu einlädt, den nächsten Schritt zu gehen. Ein effektiver CTA ist klar, direkt und ansprechend. Zum Beispiel können Sie den Abschluss so formulieren: "Möchten Sie Ihre Leidenschaft für die Umwelt und Ihre technischen Fähigkeiten in einem nachhaltigen Berufsweg einbringen? Bewerben Sie sich jetzt und werden Sie Teil unseres grünen Teams!"

Beispiel einer Stellenausschreibung für einen Grünen Job

Titel: Projektmanager:in für Solarenergieprojekte – Verleihen Sie Ihrer Karriere eine grüne Wendung!

Einleitung (Aufhänger):

Haben Sie immer davon geträumt, aktiv im Kampf gegen den Klimawandel mitzuwirken? Wir suchen jemanden, der unsere Leidenschaft für Nachhaltigkeit teilt und uns dabei helfen möchte, eine grünere Zukunft zu gestalten.

Stellenbeschreibung (emotional und verbindend):

Als Projektmanager:in für unsere Solarenergieprojekte werden Sie die Gelegenheit haben, die Umsetzung innovativer Lösungen zu leiten, die den CO₂-Fußabdruck ganzer Gemeinschaften verringern. Diese Rolle ermöglicht es Ihnen, Ihre organisatorischen Fähigkeiten voll zum Einsatz zu bringen und Ihre Leidenschaft für Nachhaltigkeit zu leben. Sie arbeiten eng mit Ingenieur:innen und anderen Interessengruppen zusammen und schaffen Systeme, die saubere Energie produzieren und die Art und Weise, wie wir leben, verändern.

Was wir suchen (IKIGAI):

- Eine leidenschaftliche Person für Nachhaltigkeit, die sich über Projekte freut, die einen positiven Einfluss auf die Umwelt haben.
- Eine Person mit natürlicher Fähigkeit, den Überblick zu behalten und die Arbeit kontinuierlich zu organisieren, wenn sie in Teams arbeitet.
- Eine Person, die überzeugt ist, dass die Zukunft erneuerbar ist und die an dieser grünen Revolution teilhaben möchte.

Anforderungen:

- 3 Jahre Erfahrung im Projektmanagement.
- Fachkenntnisse im Bereich erneuerbare Energien oder Erfahrung in verwandten technischen Bereichen.

Was wir bieten:

Büro in Mailand, Firmenwagen und Laptop, flexible Arbeitszeiten, langfristiger Vertrag.

Call to Action (CTA):

Möchten Sie Ihre Leidenschaft für die Umwelt in eine Karriere umwandeln, die einen Unterschied macht? Bewerben Sie sich jetzt und werden Sie Teil unseres Teams der grünen Innovatoren!

4. Karriereberater:in für grüne Berufe

Im zunehmend dynamischen und komplexen Umfeld der grünen Berufe stehen Karriereberater:innen vor einzigartigen Herausforderungen. Die wachsende Nachfrage nach Fachkräften in Nachhaltigkeitsbereichen erfordert nicht nur fundierte Kenntnisse des Arbeitsmarktes, sondern auch ein tiefes Verständnis für die Wünsche und Werte der Kandidat:innen. Wie auch Personalvermittler:innen müssen Berater:innen neue Ansätze und Strategien entwickeln, um Kandidat:innen auf ihrem Weg zu grünen Berufen zu unterstützen.

4.1 Überwindung der Herausforderungen in der Berufsberatung

Mit dem wachsenden Fokus auf Nachhaltigkeit und der raschen Entwicklung grüner Berufe ist die Rolle der Karriereberater:innen entscheidend, um Kandidat:innen auf diese neuen Chancen vorzubereiten. Die Schwierigkeiten, die während der Berufsberatung auftreten, können durch den Einsatz innovativer Werkzeuge und Ansätze, wie IKIGAI, in Chancen verwandelt werden, um sinnvolle Verbindungen zwischen den Fähigkeiten der Kandidat:innen, ihren persönlichen Werten und den Anforderungen der grünen Welt herzustellen.

1. Identifizierung der grünen Werte und Interessen des/der Kandidat:in

Die Überwindung dieser Herausforderung für Berater:innen bedeutet, die Bestrebungen, persönlichen Werte und Interessen der Kandidat:innen im Hinblick auf grüne Berufe zu verstehen. Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Frage der technischen Fähigkeiten, sondern auch der Motivation und Leidenschaft für die Umwelt und sozialen Wandel. Diese Aspekte zu hinterfragen erfordert Zeit und Sensibilität, da Menschen sich oft nicht vollständig ihrer tiefen Motivationen bewusst sind. Um den Kandidat:innen zu helfen, ihren Weg in den grünen Arbeitsmarkt zu finden, müssen Berater:innen in der Lage sein, den Prozess der Selbstreflexion zu erleichtern und persönliche Werte zu kartieren.

In diesem Zusammenhang kann ein Ansatz wie **IKIGAI** für Berater:innen ebenfalls hilfreich sein. Die Erkundung der „Was ich liebe“-Sphäre ermöglicht eine Untersuchung der Interessen der Person und eine Verbindung zu bestehenden Möglichkeiten in grünen Berufen. Dies hilft dabei, die Person in Richtung Karrierewege zu führen, die nicht nur mit ihren Leidenschaften übereinstimmen, sondern auch persönliches und berufliches Wachstum fördern, mit einer breiten Palette an Möglichkeiten im Nachhaltigkeitssektor.

Darüber hinaus hilft die Untersuchung der „Was die Welt braucht“-Sphäre, das Konzept grüner Berufe zu erweitern, über die traditionelleren technischen Rollen hinaus. Nicht alle grünen Berufe sind zum Beispiel direkt mit Technologie oder Ingenieurwesen verbunden: Es gibt Anwälte, die sich mit Umweltfällen befassen, Trainer:innen, die in der Natur arbeiten, und andere Berufe, die positive Auswirkungen auf die Umwelt haben, auch wenn sie nicht streng technisch sind. Die Untersuchung dieser Sphäre hilft, breitere berufliche Möglichkeiten zu identifizieren, die mit den Werten und Motivationen der Person übereinstimmen, selbst wenn der/die Kandidat:in keinen Hintergrund hat, der direkt mit Nachhaltigkeit verbunden ist.

Konkretes Beispiel:

Ein/e Kandidat:in mit **Marketingfähigkeiten** hat vielleicht nie in Betracht gezogen, eine Rolle in einem Unternehmen für **erneuerbare Energien** zu übernehmen. Der/die Berater:in, der/die seine/ihre persönlichen Werte untersucht, stellt fest, dass der/die Kandidat:in sich stark für Nachhaltigkeit und den Klimawandel interessiert. Mit einem auf IKIGAI basierenden Ansatz hilft der/die Berater:in dem/der Kandidat:in zu verstehen, wie seine/ihre Arbeit im Marketing dazu beitragen kann, nachhaltige Lösungen zu fördern, und schafft eine Verbindung zwischen seiner Arbeit und seinen Werten.

2. Anpassung des beruflichen Profils an neue grüne Berufe

Viele Kandidat:innen, die sich grünen Berufen nähern, kommen aus traditionellen Sektoren und haben Schwierigkeiten zu verstehen, wie ihre Fähigkeiten im neuen Kontext der Nachhaltigkeit übertragen werden können. Dies ist eine der wichtigsten Herausforderungen für Berater:innen, die den Kandidat:innen helfen müssen, ihr berufliches Profil zu „transformieren“. Die in traditionellen Kontexten erworbenen Fähigkeiten können für grüne Berufe sehr relevant sein, erfordern jedoch eine Umgestaltung, um effektiv angewendet zu werden.

Um diese Herausforderung zu meistern, muss ein/e Karriereberater:in in der Lage sein, übertragbare Fähigkeiten zu identifizieren und hervorzuheben, um zu zeigen, wie diese auf neue grüne Rollen angewendet werden können. Entsprechend dem IKIGAI-Ansatz bedeutet dies, die „Was ich gut kann“-Sphäre zu untersuchen, um die Stärken der Person zu identifizieren und diese mit den spezifischen Merkmalen grüner Berufe zu verbinden. Wenn eine Person zum Beispiel eine natürliche Neigung zu Führung und Veränderungsmanagement hat, könnte sie in Richtung Führungspositionen oder Koordination von Nachhaltigkeitsprojekten geleitet werden, auch ohne einen spezifischen Hintergrund im Sektor.

Konkretes Beispiel:

Eine Person mit Erfahrung im **Veränderungsmanagement** in einem Unternehmenskontext könnte für eine Rolle als **Nachhaltigkeitsberater:in** als ungeeignet angesehen werden. Der/die Berater:in erkennt jedoch, dass Veränderungsmanagement-Fähigkeiten für ein Unternehmen, das eine Nachhaltigkeitsstrategie umsetzt, äußerst nützlich sein können, wodurch die Relevanz des/der Kandidat:in für die Rolle aufgedeckt wird.

3. Überwindung der internen Vorurteile des/der Kandidat:in gegenüber grünen Berufen

Viele Kandidat:innen zögern, grüne Berufe in Betracht zu ziehen, aufgrund interner Vorurteile oder Stereotype. Einige Menschen, insbesondere aus nicht-technischen Sektoren, könnten diese Rollen als hochspezialisiert und unerreichbar empfinden. Dieses Problem ist besonders weit verbreitet bei Frauen, die häufig auf Geschlechterstereotype stoßen, die grüne Berufe als weniger zugänglich darstellen.

Die Überwindung dieser Schwierigkeit bedeutet, dass Berater:innen in der Lage sein müssen, diese Vorurteile herauszufordern und den Kandidat:innen zu helfen, das Potenzial grüner Berufe breiter zu erkennen. Das Bewusstsein für bestehende Chancen und die Fähigkeiten, die erworben oder übertragen werden können, zu schärfen, ist ein wichtiger Schritt, um diese Hindernisse zu überwinden. Der Prozess kann Zeit in Anspruch nehmen, stellt jedoch eine Gelegenheit dar, Kandidat:innen zu schulen und ihre berufliche Vision zu erweitern.

Konkretes Beispiel:

Eine Frau mit einem Abschluss in **Sozialwissenschaften** könnte eine Karriere in grünen Berufen nicht in Betracht ziehen. Ein/e Berater:in kann ihr jedoch zeigen, wie ihre Fähigkeiten im Umgang mit zwischenmenschlichen Beziehungen und Kommunikation für Organisationen, die sich mit **Umweltbewusstsein befassen**, von großem Wert sind, und ihr helfen, eine Möglichkeit zu reflektieren, die sie zuvor nicht in Betracht gezogen hatte.

4. Überwindung der Bedenken hinsichtlich der Unsicherheit grüner Berufe

Grüne Berufe stellen einen schnell wachsenden Sektor dar, aber da sie relativ neu sind, nehmen viele Kandidat:innen die langfristigen Perspektiven als unsicher wahr. Viele Menschen sorgen sich um die Stabilität oder wirtschaftliche Sicherheit dieser Rollen. Diese Wahrnehmung kann hochqualifizierte Kandidat:innen davon abhalten, eine Karriere im Bereich Nachhaltigkeit in Betracht zu ziehen.

Um diese Herausforderung zu überwinden, müssen Berater:innen in der Lage sein, den Kandidat:innen eine klare und informierte Vision der Perspektiven grüner Berufe zu vermitteln, basierend auf konkreten Daten und Wachstumsprognosen im Sektor. Die Tatsache, dass die für grüne Berufe erforderlichen Fähigkeiten zunehmend geschätzt werden und die Nachfrage nach diesen Berufen voraussichtlich weiter steigen wird, kann dazu beitragen, Ängste abzubauen und Kandidat:innen zu ermutigen, diesen Weg einzuschlagen.

Konkretes Beispiel:

Ein/e Kandidat:in, der sich für den Bereich **erneuerbare Energien** interessiert, äußert Bedenken hinsichtlich der Stabilität des Sektors. Der/die Berater:in liefert dem/der Kandidat:in anhand aktueller **Arbeitsmarktdaten Informationen zu Wachstumsprognosen** und langfristigen Chancen und hilft ihm/ihr zu verstehen, dass eine Karriere in grünen Berufen eine solide und strategische Wahl darstellen kann.

4.2 Neue Strategien in der Karriereberatung

Nachdem wir die wichtigsten Herausforderungen für Karriereberater:innen im Bereich grüner Berufe untersucht haben, wollen wir nun erörtern, wie das IKIGAI-Modell zu einem leistungsstarken Instrument im gesamten Berufsberatungsprozess werden kann. IKIGAI hilft nicht nur dabei, Rollen zu identifizieren, die zu den Fähigkeiten eines/einer Kandidat:in passen, sondern auch Bereiche für persönliches Wachstum zu finden und persönliche Werte mit der positiven Umweltwirkung dieser Berufe in Einklang zu bringen.

Der Beratungsprozess durch IKIGAI kann in drei Hauptphasen unterteilt werden: 1. interne Analyse, 2. externe Untersuchung und 3. Matching. Diese Phasen führen den/die Kandidat:in auf seinem/ihrer Weg zu einer grünen Karriere, helfen ihm, seine Merkmale und Fähigkeiten zu erkennen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren. Lassen Sie uns sehen, wie diese Phasen ablaufen.

1. Interne Analyse: Entdeckung der "grünen" Eigenschaften der Kandidat:innen

Beratungsprozesses umfasst eine introspektive Analyse, die darauf abzielt, die persönlichen Eigenschaften, Leidenschaften und Werte der Kandidat:innen in Bezug auf Nachhaltigkeit herauszuarbeiten. Dabei kommen zwei Bereiche des IKIGAI zum Tragen: „Was ich liebe“ und „Was die Welt braucht“. Diese Phase ist entscheidend, um zu erkennen, was die Kandidat:innen wirklich zu grünen Berufen motiviert und um ihre Ziele und Beweggründe zu ermitteln.

Um diese Selbstanalyse zu erleichtern, wird der/die Kandidat:in dazu angeregt, über vergangene Erfahrungen nachzudenken und darüber, was ihn an Nachhaltigkeit begeistert. Fragen, die diese Reflexion anregen können, sind:

- Welche Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen interessieren dich am meisten und warum?
- Gab es persönliche Projekte oder Erfahrungen, bei denen du versucht hast, den ökologischen Fußabdruck zu verringern?
- Welche grünen Anliegen oder Initiativen inspirieren dich am meisten?
- Welchen Einfluss möchtest du mit deiner Arbeit auf die Welt haben?

Das Ziel ist es, den Kandidat:innen zu helfen, ihre Leidenschaften und Werte mit grünen Berufen zu verbinden und zu verstehen, dass der Wunsch, zu einer nachhaltigeren Welt beizutragen, eine starke Motivation für ihre berufliche Laufbahn sein kann.

2. Externe Untersuchung: Entdeckung von grünen Berufen in der Region

Sobald die Leidenschaften und Motivationen der Kandidat:innen verstanden sind, geht es in der zweiten Phase darum, die verfügbaren grünen Jobmöglichkeiten in der Region zu erkunden. Der/die Berater:in hilft den Kandidat:innen, nicht nur traditionelle grüne Sektoren wie erneuerbare Energien oder Abfallwirtschaft zu identifizieren, sondern auch weniger offensichtliche Berufe, in denen Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle spielt. Zum Beispiel Anwaltskanzleien, die Umweltfälle bearbeiten, nachhaltige Modeunternehmen oder Tech-Start-ups, die Lösungen zur Verringerung des ökologischen Fußabdrucks entwickeln.

Es ist wichtig zu beachten, dass nicht nur strikt „grüne“ Sektoren Chancen bieten: Viele Unternehmen und Organisationen integrieren nachhaltige Praktiken in traditionellen Sektoren. In dieser Phase können Instrumente wie Branchenspezifische Karten oder Datenbanken für grüne Berufe verwendet werden, um die Recherche zu erleichtern. Nützliche Fragen, die man stellen kann, sind:

- Welche Unternehmen in deiner Region setzen nachhaltige Praktiken um?
- Kennst du Berufe in traditionellen Sektoren, die einen Nachhaltigkeitsfokus eingeführt haben (z. B. Umweltmarketing, Green Engineering)?
- Was macht einen Beruf aus deiner Sicht „grün“?

Dieser Schritt hilft, den Horizont der Kandidat:innen zu erweitern und ihnen die Möglichkeit zu geben, berufliche Chancen in Sektoren zu erwägen, die sie möglicherweise noch nicht in Betracht gezogen haben, aber dennoch einen starken positiven ökologischen Einfluss ausüben.

3. Matching: Finden des Schnittpunkts zwischen Kandidat:in und grünem Job

In der letzten Phase geht es darum, den Schnittpunkt zwischen den Eigenschaften der Kandidat:innen und den identifizierten grünen Berufen zu finden. Dies umfasst die Ausrichtung aller IKIGAI-Sphären auf einen potenziellen Job. Konkret geht es darum, „was ich liebe“ und „was die Welt braucht“ mit dem Sektor oder Berufsfeld, in dem der/die Kandidat:in arbeiten könnte, in Einklang zu bringen; und dann „was ich gut kann“ mit der Rolle, die er erfolgreich ausfüllen könnte. Die Aufgabe der Berater:innen ist es, die Berührungspunkte zwischen den IKIGAI-Sphären der Kandidat:innen und spezifischen grünen Berufen aufzuzeigen sowie etwaige technische Fähigkeitslücken zu identifizieren, die die Kandidat:innen daran hindern könnten, sofort in den gewünschten Sektor einzutreten.

In dieser Phase ist es entscheidend, ein Rahmenwerk von transversalen und technischen Fähigkeiten zu erstellen, die für die identifizierten grünen Berufe erforderlich sind, und diese mit den Fähigkeiten der Kandidat:innen zu vergleichen. Wenn Lücken erkennbar werden, kann ein Plan entwickelt werden, um diese zu schließen, zum Beispiel durch Vorschläge für Weiterbildungen oder praktische Erfahrungen. Wichtige Aspekte, auf die man sich konzentrieren sollte, sind:

- Welche Sektoren oder Berufsfelder unter den untersuchten Optionen passen am besten zu deinen Leidenschaften und Werten?
- Welche Rollen könntest du basierend auf deinen Fähigkeiten erfolgreich ausfüllen?
- Welche technischen Fähigkeiten sind für die von dir identifizierten grünen Berufe hilfreich?
- Welche davon besitzt du bereits, und welche fehlen dir? Was kannst du tun, um sie zu erwerben?
- Was motiviert dich, gerade diesen grünen Job anzustreben?

Diese Phase führt zu einer bewussten Übereinstimmung zwischen den Kandidat:innen und den beruflichen Möglichkeiten, wobei nicht nur die technischen Fähigkeiten, sondern auch die Motivation auf Basis von Leidenschaften, Einstellungen und Werten berücksichtigt wird.

Schlussfolgerung: Ein ganzheitlicher Ansatz für die Beratung zu grünen Berufen

Die Anwendung des IKIGAI-Modells in der Berufsberatung für grüne Berufe bietet eine ganzheitliche und personalisierte Perspektive. Es beschränkt sich nicht nur auf die Suche nach technischen Fähigkeiten, sondern geht tief auf die Motivationen, Werte und persönlichen Ambitionen der Kandidat:innen ein. Dieser Ansatz hilft dabei, die Übereinstimmung zwischen Individuum und Rolle zu erleichtern, mit besonderem Augenmerk auf das Wohlbefinden, da „ideale Berufe“ als solche gelten, in denen sich die Person am meisten erfüllt fühlt.

Darüber hinaus wird es durch die Möglichkeit, potenzielle Fähigkeitslücken zu identifizieren, möglich, gezielte Wachstumswege zu planen, die es den Kandidat:innen ermöglichen, die notwendigen Fähigkeiten zu erwerben, um erfolgreich in den grünen Arbeitsmarkt einzutreten.

4.3 Fokus: Das Bewerbungsschreiben für einen „grünen Job“

Das Bewerbungsschreiben ist ein entscheidender Moment bei der Bewerbung um einen grünen Job, da die Kandidat:innen hier nicht nur ihre Fähigkeiten, sondern auch ihre Leidenschaften, Einstellungen und Werte kommunizieren können. In diesem Kontext erweist sich der IKIGAI-Ansatz als besonders effektiv, da er den Kandidat:innen ermöglicht, darzustellen, wie ihre Motivation und der Wunsch, positiv zur Umwelt beizutragen, mit der Rolle, für die sie sich bewerben, in Einklang stehen.

Aufbau des Bewerbungsschreibens für einen grünen Job

Um ein effektives und gut strukturiertes Bewerbungsschreiben zu erstellen, ist es sinnvoll, es in fünf Hauptabschnitte zu unterteilen, die jeweils einen wichtigen Aspekt des Bewerbungsprozesses widerspiegeln:

1. **Wer ich bin (Einleitung):** Name, Nachname, Titel und Qualifikation.
2. **Was ich getan habe (Relevante Erfahrungen):** Eine kurze Zusammenfassung von Studien- und Berufserfahrungen, die für den angestrebten Job wichtig sind.
3. **Warum ich mich bei Ihnen bewerbe (Motivation und Ausrichtung mit IKIGAI):** Eine Erklärung basierend auf Leidenschaften, Einstellungen und Werten, die mit der Rolle und dem Unternehmenskontext übereinstimmen.
4. **Bewusstsein für technische Lücken und Bereitschaft, diese zu schließen:** Anerkennung etwaiger Lücken und das Engagement, sich weiterzuentwickeln.
5. **Call to Action (CTA):** Anfrage für ein Treffen oder Interview.

1. Einleitung: Wer ich bin

Zu Beginn des Schreibens sollte man klar und präzise sein. Stelle deinen Namen, deine Qualifikation vor und erwähne explizit die Rolle, für die du dich bewirbst.

Beispiel: *„Mein Name ist Marta Rossi, ich habe einen Abschluss in Umwelttechnik und möchte mich um die Stelle des Projektmanagers für Solarenergieprojekte in Ihrem Unternehmen bewerben.“*

2. Bisherige Erfahrungen: Was ich getan habe

In diesem Abschnitt fassen die Kandidat:innen ihre relevantesten beruflichen und akademischen Erfahrungen zusammen. Es ist nicht nötig, alles aufzulisten, sondern nur die Erfahrungen zu erwähnen, die relevante Fähigkeiten und Wissen im grünen Sektor zeigen.

Beispiel: *„Im Laufe meiner akademischen und beruflichen Laufbahn habe ich Expertise im Bereich erneuerbare Energien entwickelt und an Photovoltaikanlagen-Projekten sowie innovativen Lösungen zur Verbesserung der Energieeffizienz mitgewirkt. Besonders meine Erfahrung als Projektassistentin bei XYZ Srl ermöglichte es mir, mein Wissen im Bereich nachhaltiger Projektmanagement zu vertiefen, mit einem Fokus auf die Reduktion von CO₂-Emissionen.“*

3. Motivation: Warum ich mich bei Ihnen bewerbe

Dieser Abschnitt bildet den Kern des Schreibens, in dem die Kandidat:innen ihre Motivation mit der Jobmöglichkeit verbinden und die Schlüsselpunkte des IKIGAI-Modells nutzen: was sie lieben, was die Welt braucht und was sie gut können.

Beispiel: *„Meine Leidenschaft für Nachhaltigkeit und die Umwelt hat mich dazu motiviert, mich auf erneuerbare Energien zu spezialisieren, einen Sektor, in dem ich die Zukunft unserer Gesellschaft sehe. Ich bin fest davon überzeugt, dass die Welt zunehmend innovative Lösungen zur Bekämpfung des Klimawandels benötigt. Die Arbeit für ein Unternehmen, das diese Vision teilt, wie Ihres, stellt für mich eine einzigartige Gelegenheit dar, meine Fähigkeiten mit meinem Wunsch zu vereinen, einen positiven Einfluss auf unseren Planeten zu haben. Ich bin überzeugt, dass meine organisatorischen Fähigkeiten und Problemlösungsfähigkeiten in der Rolle des Projektmanagers voll zur Geltung kommen können.“*

4. Bewusstsein für technische Lücken und Bereitschaft, diese zu schließen

Es ist wichtig, etwaige technische Lücken anzuerkennen, diese jedoch konstruktiv zu präsentieren und die Bereitschaft und Begeisterung zu zeigen, daran zu arbeiten. Dies demonstriert Selbstbewusstsein und Engagement.

Beispiel: *„Ich bin mir bewusst, dass ich trotz meiner Erfahrungen im Bereich Projektmanagement von Energieprojekten noch tieferes Wissen über Software zur Verwaltung komplexer Projekte entwickeln muss. Ich bin jedoch zuversichtlich, dass meine starke Motivation und mein Wunsch, mich in diesem Bereich weiterzuentwickeln, es mir ermöglichen werden, diese Lücken schnell zu schließen.“*

5. Call to Action (CTA): Anfrage für ein Treffen

Der Abschluss des Schreibens sollte klar und handlungsorientiert sein, mit einer direkten Anfrage für ein Treffen oder Interview, wobei ein Ton von Selbstbewusstsein und Offenheit beibehalten wird.

Beispiel: *„Ich würde mich freuen, mit Ihnen persönlich darüber zu sprechen, wie meine Fähigkeiten und Motivation zum Erfolg Ihrer Projekte beitragen können.“*

Kommunikationsstil für ein Bewerbungsschreiben für einen grünen Job

Neben dem Inhalt ist auch der Präsentationsstil entscheidend, um Motivation und Begeisterung zu vermitteln. Ein ansprechender, authentischer und professioneller Ton wird den Kandidat:innen helfen, sich von anderen abzuheben.

- **Eröffnungshaken:** Du kannst einen ersten Satz einfügen, der die Aufmerksamkeit weckt, indem du eine Leidenschaft oder eine spezielle Motivation für die Rolle hervorhebst. Ein

emotionaler Haken könnte mit der Unternehmensmission oder einem erfolgreichen Projekt verbunden sein, das die Kandidat:innen inspiriert hat.

- **Tonfall:** Für ein junges und innovatives Unternehmen kann der Ton frisch und dynamisch sein; für formellere Kontexte muss die Kommunikation möglicherweise institutioneller, aber dennoch persönlich sein.
- **Emotionalität:** Scheue dich nicht, zu zeigen, was die Kandidat:innen wirklich motiviert, den Job zu suchen, und verwende dabei Formulierungen wie ‚Ich bin fest davon überzeugt‘, ‚Ich bin tief davon überzeugt‘ oder ‘Ich freue mich sehr darauf’.

5. Fazit

In einer zunehmend nachhaltigkeitsorientierten Welt bieten grüne Berufe einzigartige Möglichkeiten, Karrieren aufzubauen, die sozialen und ökologischen Einfluss mit beruflichem Wachstum verbinden. In diesem Leitfaden haben wir analysiert, wie das IKIGAI-Modell sowohl im Rekrutierungsprozess als auch in der Berufsberatung angewendet werden kann, wobei die Bedeutung hervorgehoben wurde, Leidenschaften, Einstellungen und persönliche Werte mit den Bedürfnissen des grünen Arbeitsmarkts in Einklang zu bringen.

Von der Erstellung von Stellenanzeigen, die die richtigen Talente ansprechen, bis hin zur strategischen Nutzung von Bewerbungsschreiben, um authentische Motivationen hervorzuheben und technische Lücken zu überbrücken, ist es offensichtlich, dass der Erfolg in grünen Berufen mehr erfordert als nur technische Fähigkeiten. Es erfordert eine ganzheitliche Vision, die persönliche Werte mit dem Engagement für Nachhaltigkeit verbindet – eine Herausforderung sowohl für Arbeitssuchende als auch für Arbeitgeber.

Für Personalvermittler:innen bedeutet die Anwendung des IKIGAI-Modells, über konkrete Werkzeuge zu verfügen, um das Potenzial eines Talents zu erkennen, einen bedeutungsvollen Einfluss zu schaffen. Es geht nicht nur darum, technische Expert:innen zu finden, sondern auch um die Suche nach Menschen, die authentisch motiviert sind und tief mit den Zielen des Unternehmens in Einklang stehen. Dieses Modell schlägt vor, dass Talente eine natürliche Harmonie zwischen Fähigkeiten und Bestrebungen finden können, was zu einer besseren Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit führt.

Für Berufsberater:innen und Arbeitsvermittler:innen besteht die Herausforderung darin, Kandidat:innen dabei zu unterstützen, Wege zu entdecken, auf denen sie Sinn finden können, und dabei zu helfen, solide und flexible Profile zu entwickeln, die den Anforderungen einer sich ständig verändernden Welt gerecht werden. Die Verbindung der vier Bereiche von IKIGAI ist besonders relevant in einem Markt, in dem der Übergang zu nachhaltigen Praktiken nicht nur auf wenige Sektoren beschränkt ist, sondern alle Berufe umfasst.

Mit Blick auf die Zukunft wird die größte Herausforderung für Personalvermittler:innen und Berufsberater:innen darin bestehen, die inklusiven und nachhaltigen Praktiken, die in diesem Leitfaden skizziert werden, am Leben zu erhalten, jede Einzelperson zu schätzen und Karrierewege zu fördern, die die Bedürfnisse der ökologischen Transformation wirklich ansprechen. Die Integration des IKIGAI-Modells in den Auswahl- und Beratungsprozess kann den Arbeitsmarkt mit flexiblen und leidenschaftlichen Fachkräften bereichern, die in der Lage sind, kreativ auf die Veränderungen zu reagieren, die neue ökologische Szenarien prägen.

6. Literaturverzeichnis

IKIGAI-Modell in der Berufsberatung und Rekrutierung:

- García, M., & Miralles, F. (2016). *Ikigai: The Japanese Secret to a Long and Happy Life*. Penguin Books.
- Mogi, K. (2018). *The Little Book of Ikigai: The Essential Japanese Way to Finding Your Purpose in Life*. Quercus.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons.
- Hirschi, A. (2018). "The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice." *Career Development Quarterly*, 66(3), 192–204.

Grüne Jobs in Europa:

- EIGE. (2022). *Gender Equality in the Workforce: Empowering Women in Green and Digital Jobs in the EU*. Institute for Gender Equality.
- European Commission. (2021). *She Figures 2021*. Publications Office of the European Union.
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). (2021). *Green Skills and Jobs for a Green Future*.
- Eurostat. (2023). *Statistics on Green Jobs and Sustainable Development*.
- OECD. (2020). *Employment Implications of Green Growth: Linking Jobs, Growth, and Green Policies*.

Sektoren und Profile der Grünen Jobs:

- ILO (International Labour Organization). (2018). *Greening with Jobs: World Employment Social Outlook 2018*.



 women4green.eu



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



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

© 2021–2024, Women4Green