

***Green
Skills in VET***

**ÖKOLOGISCHE
KOMPETENZEN IN DER
BERUFLICHEN AUS-
UND WEITERBILDUNG**

POLITISCHER BERICHT

EINFÜHRUNG

Der vorliegende Bericht vermittelt einen Überblick über die zentralen Ergebnisse und Erkenntnisse des von der Europäischen Kommission kofinanzierten Projekts „Ökologische Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“, das von SGI Europe und dem Europäischen Verband der Arbeitgeber im Bildungswesen (EFEE) umgesetzt wurde. Sein Fokus liegt auf dem Bedarf von Anbietern von Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (DAI), die in bestimmten **Ländern** (Belgien, Deutschland, Frankreich, den Niederlanden, Portugal und Spanien) in den Sektoren Wasser, Energie und Verkehr tätig sind. Im Rahmen dieses Projekts wurde auch eine mögliche Zusammenarbeit zwischen beruflichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen und DAI-Unternehmen untersucht. Dies sind die wesentlichen Erkenntnisse:

Nachhaltigkeit und Beschäftigung: Wie eine aktuelle vorausschauende Analyse des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) darlegt, wird der Grüne Deal der EU zu einem Beschäftigungszuwachs von 63,2 % im Wassersektor, 17,2 % im Energiesektor und 0,4 % im Verkehrssektor führen, was die vielfältigen Auswirkungen der Transformation für diese Sektoren unterstreicht. Die Sektoren Wasser, Energie und Verkehr sind bezüglich der Ziele des Grünen Deals der EU mit sehr unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert.

Insbesondere der Wassersektor hat einen Rückgang der Biodiversität, eine Zunahme der Verschmutzungsbelastung und das Aufkommen neuer Formen der Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen ausgewiesen. Der Energiesektor fordert Investitionen in die Forschung und Entwicklung zur Abstützung des Wandels hin zu nachhaltigen, sauberen und erneuerbaren Quellen sowie innovative und Grundlagentechnologien für Umweltverträglichkeitsprozesse. Das Verkehrswesen schließlich hat sich zum Ziel gesetzt, seine Emissionen bis 2050 um 90 % zu senken und den Umstieg auf alternative Kraftstoffe voranzutreiben.

Qualifikationen und Berufsbildung: Zur Erreichung der Ziele des Grünen Deals der EU bedarf es einer Strategie des Wirtschaftswachstums und der sozialen Integration (sowie eine Politik ökologischer Nachhaltigkeit) über die berufliche Bildung zur Vermittlung von Kompetenzen. Wie wichtig ein solcher Ansatz ist, wurde jüngst in einer Reihe EU-politischer Vorschläge mit Berufsbildungsbezug bestätigt, etwa in der Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz und in der Europäischen Kompetenzagenda, die die zentrale Bedeutung der Berufsbildung für den ökologischen Wandel anerkennt.



WELCHE QUALIFIKATIONEN WERDEN FÜR DEN ÖKOLOGISCHEN WANDEL BENÖTIGT?

Grüne Arbeitsplätze als Teil eines „Kontinuums“ Die Ziele des ökologischen Wandels lassen sich ohne Investitionen in die Qualifikation von Arbeitnehmern nicht erreichen. Die Forschung macht deutlich, dass sich die Analysen seit geraumer Zeit hauptsächlich auf grüne Arbeitsplätze fokussiert haben, d. h. auf den Versuch, neue Berufsbilder festzulegen, die mit der Einführung neuer Technologien und der Weiterentwicklung bestehender Arbeitsplätze entstehen. Nun zeigt sich aber, dass sich der Wandel auf sämtliche Arbeitsplätze auswirkt, wenn auch auf unterschiedliche Weise. Anstelle einer Trennung zwischen umweltfreundlichen „grünen“ Arbeitsplätzen und umweltschädlichen Arbeitsplätzen sollte vielmehr von einem „grünen Kontinuum“ gesprochen werden, um herauszustellen, dass alle Arbeitsplätze in unterschiedlichem Grade „grün“ sein können. Es bedarf somit eines ganzheitlichen Ansatzes, der auch grüne Kompetenzen berücksichtigt, die in allen Berufen benötigt werden, um das mit dem ökologischen Wandel verfolgte Ziel zu erreichen.

Was sind ökologische bzw. grüne Kompetenzen? Eine der wesentlichen Erkenntnisse des Projekts lautet, dass es an einer klaren Definition grüner Kompetenzen fehlt, da bislang zumeist die Identifizierung technischer und fachlicher Qualifikationen im Fokus stand. Diese Sichtweise wird nun infrage gestellt: Abgesehen von ihren technischen Dimensionen handelt es sich bei grünen Kompetenzen auch um Querschnittsfertigkeiten, die den Erfordernissen einer neuen Einstellung angesichts der Transformation der Produktionsweisen Rechnung tragen (kritisches Reflektieren, Teamfähigkeit und die Identifizierung innovativer Lösungen).

Es findet ein Paradigmenwechsel statt: Über die Aktualisierung bestehender Berufe mit der Einführung bestimmter technischer Qualifikationen hinaus sollten grüne Kompetenzen zu einem Überdenken der Aus- und Weiterbildung führen, um neue Mentalitäten und die Umstellung auf nachhaltige Verhaltensweisen und Strategien zu fördern.

Unterschiedliche ökologische Fertigkeiten und Nuancen.

Grüne technische und Querschnittskompetenzen sollten einander ergänzen, da sie beide notwendig sind, um den ökologischen Wandel voranzutreiben. Überdies ist wie bei grünen Arbeitsplätzen ein ganzheitlicher Ansatz sinnvoll, da er die verschiedenen „ökologischen Nuancen“ der für den Wandel notwendigen Fertigkeiten unterstreicht. Hierzu zählen jene Fertigkeiten, die direkt mit dem Einsatz innovativer umweltverträglicher Technologien verbunden sind, ebenso wie jene, die augenscheinlich kaum Bezüge zu den derzeitigen Umbrüchen aufweisen, aber dennoch wichtig sind. In diesem Sinne spielen digitale Kompetenzen eine entscheidende Rolle und untermauern die enge Verknüpfung der ökologischen mit der digitalen Transformation.

Je nach Sektor und Beruf werden unterschiedliche grüne Kompetenzen benötigt.

Wie wir aufgezeigt haben, bezieht sich der Qualifikationsbedarf überwiegend auf Fachkräfte in technischen Berufen, während sich der Wandel jedoch auf die gesamte Arbeitswelt auswirkt. Von der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird daher eine Diversifizierung ihrer Angebote gefordert, die kürzere Lehrgänge für Umschulungen, eine stärker strukturierte Kompetenzvermittlung im mittleren Qualifikationsbereich wie auch Kurse im Rahmen der höheren Berufsbildung und des Hochschulwesens umfassen sollten. Diese Diversifizierung wird es ermöglichen, freigesetzte Arbeitskräfte einer Beschäftigung zuzuführen, indem ihnen die im jeweiligen Sektor benötigten Qualifikationen vermittelt werden.

Wie werden grüne Kompetenzen erworben?

Die Studie zeigt, dass eine Verbesserung dualer Ausbildungen unter Einbeziehung der Unternehmen und die Förderung des praxisorientierten Lernens erforderlich sind, und dies jeweils auf formelle wie informelle Weise. Des Weiteren lag der Fokus der Studie auf dem neu entstehenden Bedarf der berücksichtigten Sektoren, den wesentlichen Herausforderungen und den Strategien, die bei der Ausgestaltung der (neuen) Kompetenzen dank der Zusammenarbeit zwischen Anbietern von DAJ und Berufsbildungsanbietern zum Zuge kamen.

DEFINITIONEN GRÜNER KOMPETENZEN – EIN VORSCHLAG

Grüne Kompetenzen	Jede – sowohl technische als auch transversale – Fertigkeit, die die (technologischen, wirtschaftlichen, produktiven, sozialen und kulturellen) Prozesse ermöglicht, die entweder direkt oder indirekt mit dem ökologischen Wandel einhergehen. Grüne Kompetenzen können entweder eine Aktualisierung des fachlichen Grundgerüsts bei bereits existierenden Berufen oder Teil gänzlich neuer Wissensschätze sein, die neue Berufsbilder charakterisieren.
Grüne technische Kompetenzen	Kompetenzen, die den ökologischen Wandel aus einer technischen und technologischen Perspektive heraus über die Vermittlung wissenschaftlicher Kenntnisse und Fertigkeiten fördern.
Grüne Querschnittskompetenzen	Kompetenzen, Wissen und Fertigkeiten, die sich zu einer Mentalität und Reihe an Einstellungen zusammenfügen, die auf die Förderung des ökologischen Wandels ausgerichtet sind.

DIE AUSWIRKUNGEN DES WANDELS AUF SEKTOREBENE UND DER BEDARF AN GRÜNEN KOMPETENZEN UND BERUFEN

Zielsektoren und Beschäftigungsperspektiven: Aus den von internationalen Beobachtungsstellen bereitgestellten Daten ergibt sich, dass das Beschäftigungswachstum in den untersuchten Ländern und Branchen jeweils sehr unterschiedlich ausfällt (Tabelle 1). So wird zum Beispiel im Wassersektor von einem Zuwachs der Beschäftigungsaussichten (2020-2030) um 5 % in den Zielländern ausgegangen, während auf EU-Ebene mit einer Abnahme um 1,3 % gerechnet wird. Den größten Zuwachs hinsichtlich der Beschäftigung verzeichnet der Energiesektor: In den Zielländern liegt er bei durchschnittlich 8,8 %, EU-weit bei 6,7 %. Allgemein weisen sämtliche Länder einen positiven Trend aus, der die zentrale Bedeutung dieses Sektors für die politischen Maßnahmen zugunsten ökologischer Nachhaltigkeit unterstreicht. Im Verkehrswesen dürfte der Zuwachs in den Zielländern 1,6 % und europaweit gesehen 5,3 % betragen.

BESCHÄFTIGUNGSZUWACHS IN ZIELSEKTOREN (2020-2030)

Sektor	Jugendarbeitslosigkeit (Durchschnitt) in den Zielländern des Projekts (2020-2030) Zielländer des Projekts: BE, FR, DE, NL, PT, ES	EU (2020-2030)
Wasser	4,9	-1,3
Energie	8,8	6,7
Verkehr	1,6	5,3

Quelle: Fondazione ADAPT anhand von CEDEFOP-Daten

Je nach dem betrachteten Sektor und Land stellen sich die Beschäftigungsperspektiven somit unterschiedlich dar.

Die gefragtesten grünen und „emissionsarmen“ Berufe:

Wie bei den meisten Berufen, die im Zusammenhang mit dem ökologischen Wandel stark nachgefragt werden, empfiehlt sich der ganzheitliche Ansatz. Grüne Kompetenzen betreffen nicht nur eine begrenzte Gruppe an Arbeitnehmern, sondern jede und jeden. Die folgende Tabelle fasst die Ergebnisse des Projekts „Ökologische Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ in einer Auswahl der gefragtesten Berufe mit grünen Qualifikationen zusammen.

ZUR FÖRDERUNG DES WANDELS BENÖTIGTE BERUFE: DIE GEFRAGTESTEN PROFILE IN ZIELSEKTOREN

Sektor	Gefragteste Berufe
Wasser	- Landwirt mit Nachhaltigkeitswissen und -qualifikationen - Wasserwerkbetreiber - Führungskraftprofile - Verfahrenstechniker für Wasserreinigung und Grundwassermanagement
Energie	- Techniker, Projektmanager - Elektro-/Elektronikingenieur - Hersteller von Windkraftanlagen
Verkehr	- Ingenieur für Verkehrstechnik - Hardware- und Software-Techniker - Wasserstofftechniker

Quelle: Ausarbeitung durch die Fondazione ADAPT. Siehe „Ökologische Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Schlussbericht“ (2022)

Die gefragtesten Berufe sind im Ingenieurwesen angesiedelt, wobei auch Bedarf an Profilen mit einer stärker betriebsbezogenen Ausrichtung besteht. Auch seitens der befragten DAI-Arbeitgeber wurde die Bedeutung grüner Kompetenzen für sämtliche Arbeitnehmer betont.

GRÜNDE UND PERSPEKTIVEN FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN ANBIETERN VON DAI UND BERUFSBILDUNGSANBIETERN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER ERMITTELTEN BEWÄHRTEN VERFAHREN

Unter den größten Schwierigkeiten in den untersuchten Sektoren wurden seitens der DAI-Arbeitgeber der nicht einfache Generationswechsel aufgrund der alternden Erwerbsbevölkerung und die Probleme bei der Bindung jüngerer Arbeitnehmer genannt. Zusammen unterstreichen diese beiden Herausforderungen, wie Berufsbildungsanbieter zusammenarbeiten sollten. Diese Zusammenarbeit ist entscheidend, um Schüler und Studierende mit den relevanten Sektoren vertraut zu machen und ihnen zu helfen, bestimmte Vorurteile zu überwinden und die Attraktivität dieser Sektoren zu erhöhen, und Fähigkeiten zu vermitteln, die auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts abgestimmt sind.

Die wichtigsten Erkenntnisse hinsichtlich der Herausforderungen in den verschiedenen Sektoren und der erforderlichen grünen Kompetenzen werden nachstehend vorgestellt. Diese Informationen wurden in Umfragen, Gesprächen und Seminaren gewonnen.

Neben der Beleuchtung der Besonderheiten und Anforderungen der verschiedenen Sektoren wurde mit der Studie auch aufgezeigt, wie Anbieter von DAI und beruflicher Bildung im Sinne einer Förderung grüner Kompetenzen zusammenarbeiten können. An den erfassten bewährten Verfahren ließ sich zudem ablesen, wie die Zusammenarbeit zwischen Anbietern von DAI und Berufsbildungsanbietern zugunsten der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der EU verstärkt werden kann.

BEWÄHRTE VERFAHREN IM FOKUS

Bewährte Verfahren auf dem Gebiet ökologisch ausgerichteter Initiativen in den verschiedenen Zielländern, Auswahlkriterien und ihre Vielfalt im Hinblick auf den Umfang und die beteiligten Akteure entsprachen zwei Hauptzielen: Zum einen wurde es als sinnvoll erachtet, konkrete Beispiele für eine Zusammenarbeit zwischen Anbietern von DAI und Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung hinsichtlich der Entwicklung von Berufsprofilen (Lehrpläne) und ökologischer Kompetenzen hervorzuheben. Diese Verfahren stellen einen Großteil der vorgestellten Beispiele dar.

In anderen Beispielen stand der sektorale soziale Dialog stärker im Vordergrund, wobei Arbeitgeberverbände und Arbeitnehmervertreter direkt beteiligt waren, um eine bessere Abstimmung zwischen dem Angebot und der Nachfrage grüner Kompetenzen zu ermöglichen (sowohl über Verhandlungen als auch im Hinblick auf qualifikationsbezogene Prognosen). Die nachstehende Tabelle vermittelt einen Überblick über die bewährten Verfahren, die in der Veröffentlichung „Ökologische Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Schlussbericht“ aufgezeigt und veranschaulicht werden.

BEWÄHRTE VERFAHREN: UMSETZUNG ÖKOLOGISCH AUSGERICHTETER BERUFLICHER AUS- UND WEITERBILDUNG IN ZIEL-MITGLIEDSTAATEN

Wassersektor
• Centre for Innovative Craftsmanship Water (CIV Water) (NL) • „Escuela del Agua“ – AGBAR (ES)
Energiesektor
• Die unter der Leitung des Branchenverbands UFE durchgeführte Prospektivstudie Berufe und Fertigkeiten in der Elektrobranche („Étude prospective emplois et compétences de la filière électrique“) und das Projekt „CyberSelect“ in der Region Bretagne (FR) • Sozialer Dialog und Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen zur Behebung des Fachkräftemangels im Energiesektor (FR) • Syntra West Center (BE)
Verkehrswesen
• Verband Deutscher Verkehrsunternehmen – VDV-Akademie (DE) • Berufliche Aus- und Weiterbildung in der Sekundarstufe in den Niederlanden – MBO Raad (NL) • Instituto Profissional de Transportes – IPTrans (PT)

Quelle: Ausarbeitung durch die Fondazione ADAPT. Siehe „Ökologische Kompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Schlussbericht“ (2022)

POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

AN DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION

- **Förderung der strategischen Rolle der Berufsbildung bei der Umsetzung der Ziele des europäischen Grünen Deals**, indem die Berufsbildung nicht länger als ein Schulungssegment wahrgenommen wird, auf das zur Deckung des Arbeitsmarktbedarfs zurückgegriffen wird, sondern als Teil eines kollaborativen Netzwerks, in dem Forschung, Innovation, Schulung und Arbeit miteinander verwoben sind und die Berufsbildung zu einem Instrument der Beherrschung und Steuerung der erfolgreichen Umbrüche wird.
 - **Einrichtung einer europäischen Allianz für grüne Kompetenzen** In der Studie wurde aufgezeigt, dass ein auf mehreren Ebenen ansetzendes Konzept hinsichtlich grüner Kompetenzen erforderlich ist. Ein gemeinsamer europäischer Rahmen, der sowohl technische als auch transversale grüne Kompetenzen – und damit Green-Comp – einbezieht und ausbildungs-, industrie- sowie forschungs- und entwicklungspolitische Strategien zusammenführt, kann unter Berücksichtigung von Besonderheiten und gemeinsamen Standards eine Triebfeder für den ökologischen Wandel auf nationaler und sektoraler Ebene sein. Darüber hinaus kann eine europäische Strategie auch die Anerkennung grüner Kompetenzen auf internationaler Ebene sowie die auf EU-Ebene festgelegten Ziele hinsichtlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung fördern und Länder ermutigen, die nicht über die Instrumente für Investitionen in diese Richtung verfügen.
 - **Intensivierung der technischen Unterstützung der Mitgliedstaaten** hinsichtlich der auf EU-Ebene neu bereitgestellten Mittel für Qualifikationen, Aus- und Weiterbildung einschließlich des Europäischen Sozialfonds+, des Fonds für einen gerechten Übergang, der Aufbau- und Resilienzfazilität und von Erasmus+, um auf die für lokale Gebietskörperschaften und kleinere Unternehmen bereitstehenden EU-Mittel hinzuweisen und über ihre Funktionsweise aufzuklären, sowie der neuen Fördermaßnahmen.
- der Bedeutung, um die Effektivität der Vermittlung neuer Berufskompetenzen zu erhöhen, aber auch für die Gestaltung von Beschäftigungsübergängen auf Grundlage der Umschulung von Arbeitnehmern.
- **Entwicklung nationaler Pläne für grüne Kompetenzen unter Einbeziehung der Sozialpartner.** Es sollte ein klarer theoretischer Rahmen für die Förderung grüner Kompetenzen und die Mitteleinwerbung ausgearbeitet werden. Nationale Pläne sind entscheidend, sowohl für die Finanzierung innovativer Berufsbildungsansätze als auch zur Förderung eines kulturellen Wandels. Diese Pläne können als Referenzen für Bottom-up-Ansätze dienen, die auf lokaler Ebene entwickelt werden, jedoch mit der Förderung grüner Kompetenzen auf europäischer Ebene im Einklang stehen. Sie sollten darauf abzielen, den sozio-ökonomischen Herausforderungen zu begegnen und die Beschäftigungs- und Wettbewerbschancen von Arbeitnehmern und Unternehmen zu optimieren und zu einem inklusiven und gerechten Übergang beitragen.
 - **Gewährleistung qualitätsorientierter und inklusiver Systeme für lebenslanges Lernen** zur Unterstützung von Arbeitnehmern, die ihre Fertigkeiten und ihr Wissen anpassen, um inmitten des ökologischen Wandels beruflich bestehen zu können, und zur Erreichung des EU-Kernziels der jährlichen Teilnahme von 60 % aller Erwachsenen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bis 2030. Dies sollte auch die Förderung und Finanzierung der Entwicklung von Zentren der beruflichen Exzellenz umfassen, die als Bindeglieder fungieren und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Berufsbildungsanbietern erleichtern können, indem sie branchenbezogene Entwicklungen schneller in die Lehrpläne aufnehmen und die Kosten für Berufsbildungsanbieter senken.
 - **Schaffung von Synergien und Koordinierung der Verzahnung von Industrie- und Ausbildungspolitik** über Investitionen und Entwicklungspläne, die die Konzeption von Berufsbildungswegen überdenken, die auf die Vermittlung jener Kompetenzen ausgerichtet sind, die grüne Innovationen ermöglichen, und Vermeidung eines „einseitigen“ Wandels, der sich auf Unternehmen beschränkt, die bereits fortgeschrittene Formen der Zusammenarbeit mit Berufsbildungsanbietern umgesetzt haben.

AN DIE MITGLIEDSTAATEN

- **Modernisierung der Qualifikationsstrategien und Ausbildungsprogramme** über die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern sowie die Unterstützung von Aus- und Weiterbildungen von Mitarbeitenden von Berufsbildungsanbietern mit Schwerpunkt auf der Aktualisierung der Lehrpläne und neuen Lehrformen. Die Aktualisierung der Lehrpläne mithilfe der in Arbeiten zur Kompetenzerfassung gewonnenen Informationen ist von grundlegen-
- **Verbesserung eines Rahmens, der die gesunde Entwicklung des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene gewährleistet**, unter Berücksichtigung des jeweiligen Kontexts der einzelnen Mitgliedstaaten und unter Ermöglichung unterschiedlicher Berufsbildungslösungen je nach dem Qualifikationsmangel und -missverhältnis in den jeweiligen Wirtschaftszweigen oder Berufen.

AN DIE SOZIALPARTNER

- **Sensibilisierung für lokale und regionale Industrien und Verbesserung der Möglichkeiten für eine Anhebung des Kompetenzniveaus auf lokaler Ebene,** die Bündelung des Sektorbedarfs, die Beteiligung an der Ausarbeitung von Pfaden, die zu einer höheren Attraktivität der Unternehmen des Sektors führen, und Vermeidung von Abwanderungsprozessen von Fachkräften auf lokaler Ebene.
- **Kommunikation und Sensibilisierung für den Qualifikationsbedarf:** Im Kontext des demografischen Wandels und der geringen Attraktivität bestimmter Wirtschaftszweige insbesondere für junge Menschen sollten die Sozialpartner in Zusammenarbeit mit lokalen Behörden und weiteren Akteuren Kommunikations- und Sensibilisierungskampagnen anstoßen und durchführen, die darauf abzielen, Berufschancen und Karriereperspektiven in Dienstleistungen von Allgemeininteresse besser bekannt zu machen.
- **Verwendung eines ganzheitlichen Ansatzes bei der Konzeption von Mitarbeiterschulungen:** Die Sozialpartner sollten beachten, dass die Trennung zwischen Berufen innerhalb der Sektoren abgenommen hat, was es von Arbeitnehmern erfordert, ihr fachliches Know-how zu erweitern, u. a. um Fertigkeiten in den Bereichen Problemlösung, digitale und IKT-Kompetenzen, Kommunikation, kreatives Denken und Lernfähigkeit.
- **Nutzung des sozialen Dialogs zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung.** Den Sozialpartnern fällt in diesem Prozess im Rahmen der Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs eine entscheidende Rolle zu. Sie können die Teilnahme lokaler Akteure, die Verzahnung von Top-down- und Bottom-up-Ansätzen und das Zusammenspiel zwischen EU- und einzelstaatlichen Maßnahmen verbessern und mit speziellen Aktionen unterstützen. Die für Sozialpartner kennzeichnende partizipative Arbeitsweise ist überdies hilfreich, um neuen Polarisierungen und Fragmentierungen dank des inklusiven Ansatzes vorzubeugen, der zu diversifizierten und in großem Maßstab angelegten Berufsbildungsangeboten führen kann.

AN BERUFSBILDUNGSANBIETER

- **Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern und DAI-Unternehmen,** um Mitarbeitern die erforderlichen grünen Kompetenzen im Rahmen des vorgenannten ganzheitlichen Ansatzes an die Hand zu geben. Diese Partnerschaften können Einrichtungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung Zugang zu den erforderlichen Ressourcen und finanziellen Mitteln eröffnen, die ihnen manchmal fehlen, und DAI-Unternehmen im Gegenzug hochqualifizierte Arbeitskräfte zuführen, die beim ökologischen Wandel vorausgehen.
- **Anpassung der Lehrpläne** an den veränderten Kontext. Sämtliche Berufe sind direkt oder indirekt vom ökologischen Wandel betroffen, und folglich können auch sämtliche Berufe ökologisch verträglich sein. Anstelle einer Konzentration auf die Entwicklung neuer Profile mit Zuschnitt auf den ökologischen Wandel sollten Berufsbildungsanbieter ihre Lehrpläne über die Einführung neuer Unterrichtsmethoden und -instrumente aktualisieren und verschiedene grüne Kompetenzen vermitteln, die für die einzelnen Berufsbilder von Belang sind.
- **Erhöhung der Teilnahmeraten** über die Steigerung der Attraktivität der Berufsbildungskarrieren. Die allgemeine Fachkräfteknappheit und die Schwierigkeit, junge Arbeitnehmer in den drei im Rahmen dieses Projekts untersuchten Sektoren zu binden, erfordern es, diese rasch attraktiver zu machen. Über die Anpassung der Bildungsangebote an die Anforderungen und Wünsche künftiger Studierender und Maßnahmen, damit diese künftigen Schüler und ihre Familien besser verstehen, worin diese Tätigkeiten bestehen, dürfte sich ein Anstieg der Anwerberaten erzielen lassen.
- **Bescheinigung grüner Kompetenzen** und deren Einbindung in die Lehrpläne. Diese Fertigkeiten stellen Querschnittskompetenzen dar und bereiten Arbeitnehmer darauf vor, sich an den grünen Wandel anzupassen und ihn für ihren beruflichen Erfolg zu nutzen. Der Erwerb grüner Kompetenzen ermöglicht eine höhere Mobilität innerhalb eines Fachgebiets sowie eine verbesserte Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen den Sektoren.
- **Schulung von Berufsbildungsanbietern zum ökologischen Wandel.** Die Lehrkräfte müssen mit dem ökologischen Wandel und grünen Kompetenzen vertraut und in der Lage sein, diese zu vermitteln und mit dem Inhalt ihres Unterrichts in Bezug zu setzen.



*Employers entrusted to deliver
Sustainability Growth Innovation*

SGI EUROPE GENERAL SECRETARIAT

Rue des Deux Eglises, 26 bt 5

BE - 1000 Brussels

T: + 32 (0) 2 219 27 98

F: + 32 (0) 2 218 12 13

E: info@SGLeurope.org

www.SGLeurope.org

 [@SGI_Europe](https://twitter.com/SGI_Europe)