

# **Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung**

## **Betriebliche Nachhaltigkeitsbildung**

---

Dr. Julia Kastrup

Neumarkt i. d. Opf., 25. Juni 2010

## Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung ...

... soll die Menschen dazu befähigen, berufliche und lebensweltliche Handlungssituationen im Sinne der Leitidee Nachhaltigkeit gestalten zu können und zu wollen. Dazu müssen sie in die Lage versetzt werden, sich die ökologischen, ökonomischen und sozialen Bezüge ihres beruflichen Handelns deutlich zu machen und abzuwägen (vgl. Hahne, 2007).

## Berufliche Kompetenzentwicklung für nachhaltige Entwicklung bezieht sich auf ...

- ... Verbesserung aller Betriebsabläufe unter Nachhaltigkeitsaspekten,
- ... Leitbild-, Personal- und Organisationsentwicklung,
- ... Entwicklung und Gestaltung nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen als Herausstellungsmerkmal und Wettbewerbsvorteil,
- ... nachhaltige Kundenberatung und -orientierung.

## Ziele einer Aus- und Weiterbildung für nachhaltiges Wirtschaften aus Unternehmenssicht

- Unternehmensgerechte Qualifizierung der Mitarbeiter/innen sichern
- Wertschöpfung des Betriebes langfristig sichern
- Mitarbeiterzufriedenheit steigern
- Innovationsbereitschaft und Mitverantwortung bei den Mitarbeiter/innen wecken
- Arbeitsplätze sichern
- Image des Betriebes pflegen
- Bewusstsein für nachhaltige Produktion und Dienstleistungen fördern
- Umweltengagement der Beschäftigten – auch außerhalb des Betriebes fördern

## Nutzen einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung aus Unternehmenssicht

- Wirtschaftlich gute Platzierung am Markt
- Optimierung von Arbeitsprozessen
- Effizienter Umgang von Ressourcen
- Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen
- Selbständiges Arbeiten der Mitarbeiter/innen

## Gründe für mangelnde Integration

1. Fehlende Strategie zur Implementation und Verbreitung von Weiterbildungsangeboten zu Nachhaltigkeit
2. Fehlende kognitionswissenschaftliche Ausrichtung einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
3. Unübersichtlichkeit und fehlende Systematik bei nachhaltigkeitsbezogenen Inhalten und Zielen
4. **Problematische Situation betrieblicher Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen**

# Kategorien betrieblicher Weiterbildung



vgl. Weiß 2004

## Ziele


- reaktives Verhalten
- Reaktion auf neue Anforderung im Vordergrund
- Vorbereitung auf zukünftige Anforderungen zur Verbesserung der Marktposition nicht im Fokus



- Akteure zur Planung, Entwicklung und Durchführung betrieblicher Nachhaltigkeitsbildung müssen kurzfristig und flexibel auf die Bedürfnisse der Unternehmen reagieren können
- Unternehmen müssen Bedeutsamkeit und Vorteile einer Teilnahme an betrieblicher Nachhaltigkeitsbildung erkennen



# Personal

- Häufig keine Personalabteilung
  - Umweltschutz häufig personalisiert
  - Verankerung von Zuständigkeiten wirkt sich förderlich auf betriebliche Nachhaltigkeitsbildung aus
- 
- Bedeutsamkeit von Personalentwicklung muss erkannt werden
  - Personalentwicklung sollte institutionalisiert werden
  - Aufbau transparenter Kommunikationsstrukturen hilfreich
  - Entscheidungsträger/innen zu betrieblicher Nachhaltigkeit schulen
  - Mitarbeiter/innen müssen Eigenverantwortung übernehmen
  - Initiierung von Kooperationen mit Experten

## Wirtschaftlichkeit

- Kosten können ein Hemmnis für die Durchführung von Weiterbildung sein
- Finanzielle Mittel für die betriebliche Nachhaltigkeitsbildung werden nur zur Verfügung gestellt, wenn die Inhalte berufsspezifisch ausgelegt sind und sie unumgänglich ist



- Überprüfung der Beteiligung der Mitarbeiter/innen an direkten und indirekten Kosten
- Recherche nach finanziellen Fördermöglichkeiten
- Zusammenstellung und Nutzung bereits bestehender Materialien und Praxisbeispiele

## Zielgruppen

- Führungs- und Fachkräfte nehmen häufiger an Weiterbildungen teil als Gesellen und Facharbeiter/innen
- Teilnehmer/innen betrieblicher Nachhaltigkeitsbildung beschränkt sich zumeist auf Schlüsselpersonen



- Neben der Unternehmensleitung sollten auch Azubis, Ausbilder, ausbildende Fachkräfte und so genannte Betriebsbeauftragte an betrieblicher Nachhaltigkeitsbildung teilnehmen

## Lernorte

- Lernen am Arbeitsplatz für KMU bedeutsam
- Wissen wird während der Arbeit gelernt



- Dem training-on-the-job sollte eine besondere Bedeutung zu kommen

## Methoden

- Traditionelle Methoden werden eher eingesetzt
- Bandbreite vorhandener Methoden wird nicht ausgenutzt



- Es sollten vor allem Methoden des arbeitplatzintegriertem Lernen zum Einsatz kommen
- Das didaktische Prinzip der Handlungsorientierung sollte maßgebend bei der Methodenauswahl sein
- selbstgesteuerte Lern- und Handlungsprozesse unterstützen
- Gestaltung von lernerzentrierten Lehr-/Lernarrangements sollte im Vordergrund stehen

# Organisation

- KMU greifen häufig auf Angebote des externen Weiterbildungsmarktes zurück
- Faktor Zeit kann ein Hindernis für die Teilnahme an Weiterbildung und betrieblicher Nachhaltigkeitsbildung sein
- Es werden keine zeitlichen Ressourcen für ausschließliche Nachhaltigkeitsbildungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt



- Kooperationen zwischen KMU und Weiterbildungsanbietern müssen für beide Seiten von Nutzen sein
- Kritische Reflexion von Herstellerschulungen notwendig
- Modular aufgebaute Veranstaltungen sinnvoll



Nachhaltiges Handeln wird nur erreicht, wenn Nachhaltigkeit gelebte Wirklichkeit und zum Bestandteil beruflicher Sozialisation wird.

---

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**