



Foto: metamorworks/Stock/Getty Images Plus via Getty Images

Training zur Nachhaltigkeitsberatung

Beratungskräfte müssen fachlich und methodisch geschult sein, um die Landwirtinnen und Landwirte für Fragen der Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und Optimierungsoptionen systemisch-ganzheitlich betrachten zu können. Wie sollte das didaktische Konzept für solche Beratungstrainings aussehen?

Nachhaltige Entwicklung im Sinne des Brundtland-Berichts „Unsere gemeinsame Zukunft“ (Hauff 1987) versteht sich als eine „dauerhafte Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen und ihren Lebensstil zu wählen.“ Damit hat das Nachhaltigkeitsverständnis der Brundtland-Kommission eine große Nähe zu den Werten und Zielen landwirtschaftlicher Familienbetriebe, die sowohl den auf dem Familienbetrieb lebenden wie auch den nachfolgenden Generationen die dauerhafte Erwirtschaftung ihres Lebensunterhalts ermöglichen wollen (Bussche 2002, S. 113).

Nachholbedarf

In der Realität zeigen jedoch verschiedene, für die ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit landwirtschaftlicher Familienbetriebe bedeutsame Indikatoren, dass ein beträchtlicher Teil der landwirt-

schaftlichen Familienbetriebe in Österreich diesen Werten und Zielen nicht gerecht wird. Damit gefährden diese Betriebe – neben der Verursachung verschiedenster ökologischer Probleme – vor allem ihr langfristiges ökonomisches Überleben sowie die soziale Absicherung der vom Betrieb abhängigen Generationen.

Will die landwirtschaftliche Beratung hier gegensteuern und so einen Beitrag zur Optimierung der betrieblichen Nachhaltigkeit und gleichzeitig zur Reduktion negativer ökologischer Auswirkungen landwirtschaftlichen Handelns leisten, ist in allen Beratungen die Nachhaltigkeit als Querschnittsthema mitzudenken. Konkret bedeutet dies, dass Beratende fachlich und methodisch geschult sein müssen, um die landwirtschaftlichen Praktiker im Beratungsgespräch für Fragen der Nachhaltigkeit zu sensibilisieren (um damit bei ihnen ein Problembewusstsein zu schaffen), ihnen bei der Reflexion ihrer aktuellen betrieblichen Situation und der Identifikation konkreter

Die Autorin



**HS-Professorin
Dr. Lara Paschold**
Institut für Beratung, Entwicklungsmanagement und E-Learning/E-Didaktik
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik (HAUP),
Wien
lara.paschold@haup.ac.at

Alternativen zu helfen und sie für Veränderungen in Richtung einer höheren Nachhaltigkeit zu motivieren (Padgitt et al. 1994).

Weil landwirtschaftliche Betriebe komplexe Systeme sind, in denen sich Interventionen immer auch auf andere Teilsysteme auswirken, sind Aus- und Fortbildungsangebote erforderlich, in denen die Beraterinnen und Berater lernen Nachhaltigkeitsprobleme zu erkennen, Fragen der Optimierung der betrieblichen Nachhaltigkeit systemisch-ganzheitlich zu betrachten und mit Dilemmasituationen methodisch kompetent umzugehen. Die didaktische Konzeption eines solchen Trainings zum Thema „Nachhaltigkeitsberatung“ soll deshalb im Folgendem vorgestellt und diskutiert werden.

Ausgehend von einem konstruktivistischen Lernverständnis müssen die teilnehmenden Beraterinnen und Berater als erstes für das Thema Nachhaltigkeit in der Agrarberatung sensibilisiert und zur Auseinandersetzung mit diesem Thema angeregt werden, wofür sich die Ermöglichung von Differenz- bzw.

Dissonanzverfahren zu deren Wissen sowie Deutungs- und Handlungsmustern in Bezug auf das Verhältnis von Nachhaltigkeit und Landwirtschaft eignen. Hieran schließen die Diskussion und Erarbeitung möglicher Kriterien zur Analyse und Bewertung der Nachhaltigkeit landwirtschaftlicher Betriebe an. Um zu erreichen, dass die Beratungskräfte anschließend mit nachhaltigkeitsrelevanten Problemstellungen kompetent umgehen können, geht es im dritten Teil des Trainings darum, das neu erarbeitete Wissen zu sichern und auf unbekannte Beratungssituationen zu transferieren.

Sensibilisierungsphase

Zu Beginn des Trainings zur Nachhaltigkeitsberatung haben viele der teilnehmenden Beraterinnen und Berater die Einstellung, dass es sich bei dem Begriff „Nachhaltige Landwirtschaft“ um ein Synonym für etwas handelt, was Landwirtinnen und Landwirte bisher mit den Worten „Generationenverantwortung, langfristige Wirtschaftlichkeit, Umweltschutz, geschlossene Stoffkreisläufe oder Naturhaushalt“ (Bussche 2002, S. 113) beschrieben haben. Bestätigt werden die Lernenden in dieser Meinung vom Food Sustainability Index (The Economist Newspaper 2020), der Österreich in der Kategorie „Nachhaltigkeit der Landwirtschaft“ auf Platz eins sieht. Dieses, regelmäßig von der renommierten Wirtschaftszeitung „The Economist“ erstellte, quantitative und qualitative Benchmarking-Modell reiht insgesamt 67 Länder aus der ganzen Welt gemäß ihrer Nachhaltigkeit der Landwirtschaft auf (weitere Details unter foodsustainability.eiu.com/country-ranking/).

Erste Differenz- bzw. Dissonanzverfahren soll die Vorstellung der Definition des Thüringer Landesamts für Landwirtschaft und Ländlichen Raum ermöglichen, wonach Landwirtschaft dann als nachhaltig gilt, „wenn bewirtschaftungsbedingte Belastungen ökologischer Schutzgüter (Wasser, Boden, Luft, Biodiversität) auf einem tolerablen Maß gehalten werden, die Leistungsfähigkeit der natürlichen Ressourcen für die Produktion von Nahrungsmitteln gesichert ist, bedeutende ökologische Funktionen intakt bleiben, der Betrieb wettbewerbsfähig und innovativ ist, die eingesetzten ökonomischen Faktoren Arbeit, Boden, Kapital anspruchsgerecht entlohnt, Arbeitsplätze schafft, den Beschäftigten ein angemessenes Einkommen zahlt, gesunde Nahrungsmittel produziert, Nutztiere artgerecht hält, die umweltgerechte Verwendung organischer Reststoffe ermöglicht und das schöpferische Potenzial des Menschen anspricht.“ Christen ergänzt diese Aufzählung noch um die ethische (intra- und intergenerationale Gerechtigkeit) und die globale Komponente (Christen 1999, S. 26).

Auch wenn nach dieser Definition die ökologische, ökonomische und soziale Dimension landwirtschaftlichen Wirtschaftens zu betrachten ist, wird an dieser Stelle des Beratungstrainings zuerst einmal auf die ökonomische und soziale Dimension didaktisch reduziert, da beide Dimensionen zwar regelmäßig in der Agrarberatung auftauchen, hier aber nur selten im Kontext von Nachhaltigkeit betrachtet werden.

Zur Aktivierung und Sensibilisierung der Lernenden erhalten diese aktuelle Zahlen des Grünen Berichts, die zeigen, wie sich das land- und forstwirtschaftliche Einkommen in Österreich über nahezu alle Betriebsformen um knapp zehn Prozent zwischen 2017 und 2018 verringerte, die Betriebe von den durchschnittlich 1,43 betrieblich beschäftigten Arbeitskräften nur 0,10 entlohnten und sich auch die Zahl der wettbewerbsfähigen Betriebe seit der Vollerhebung im Jahr 2010 um insgesamt 6,5 Prozent reduzierte (Österreichisches Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus 2019, S. 3, 62, 98).

Diese Beispiele zur ökonomischen Stabilität landwirtschaftlicher Betriebe, den dort herrschenden Arbeitsbedingungen und der sozialen Absicherung landwirtschaftlicher Großfamilien (die um weitere Kennwerte wie zur Liquiditätsreserve, dem Verschuldungsfaktor oder der Cashflow-Umsatzrate ergänzt werden können), decken sich mit dem Wissen und den Erfahrungen der meisten teilnehmenden Beraterinnen und Berater. Allerdings hatten sie diese Zahlen bisher nicht bewusst unter dem Nachhaltigkeitsaspekt betrachtet.

Nachhaltigkeitskriterien

Mit dem, aus der Aktivierung und Sensibilisierung der Beratungskräfte entstandenen Interesse an der Thematik, sollen diese in Kleingruppen von sechs bis zehn teilnehmenden Nachhaltigkeitskriterien für landwirtschaftliche Familienbetriebe zu den Dimensionen „Ressourcenschutz“, „Ökonomie“ sowie „Lebensstil und Soziales“ erarbeiten. Im Anschluss an die Gruppenarbeiten wird den Teilnehmenden eines der bereits existierenden Nachhaltigkeitsbewertungssysteme für die Landwirtschaft (RISE, KSNL oder das DLG-Zertifizierungssystem) vorgestellt (s. B&B Agrar 4-2021, S. 6).

Diese Methode zur ganzheitlichen Beurteilung der Nachhaltigkeit landwirtschaftlicher Betriebe stellt der landwirtschaftlichen Beratung ein einfaches und in der Umsetzung kostengünstiges Managementsystem zur Verfügung, welches es erlaubt, die betriebliche Nachhaltigkeitsleistung auszuweisen, Schwachstellen zu identifizieren und aus diesen Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten (Häni 2008, S. 11). Neben dem Kennenlernen dieser Methode für die eigene beraterische Tätigkeit, kann es für die teilnehmenden Beraterinnen und Berater eine aufschlussreiche Erfahrung sein zu sehen, ob sich ihre Nachhaltigkeitskriterien mit den Nachhaltigkeitsbewertungssystemen für die Landwirtschaft (Zapf et al., 2009) weitestgehend decken.

Kollegiale Beratung

Kollegiale Beratung als Lernform ermöglicht ein exemplarisches Lernen. In einem



Eine nachhaltige Landwirtschaft hat viele Facetten, der Einsatz erneuerbarer Energien ist nur eine. Entsprechend komplex ist auch die Nachhaltigkeitsberatung.

Foto: Helmagh/Stock/Getty Images Plus via Getty Images

reflexiven und erfahrungsorientierten sowie sozialen Lernen sollen die Teilnehmenden ihr Wissen und ihre Handlungskompetenzen in den Bereichen Moderation, Beobachtungs- und Analysefähigkeit und Empathie erweitern. Dadurch sollen sie befähigt werden, ihr neu erworbenes Wissen auch tatsächlich in die Praxis umzusetzen und dort komplexe Zusammenhänge zu verstehen und diese wirksam zu beraten (Schmid et al. 2013, S. 66).

Im Training zur Nachhaltigkeitsberatung erarbeiteten die Teilnehmenden am Beispiel eines von anderen Teilnehmenden eingebrachten Fallbeispiels Hypothesen- und Lösungsoptionen. Bei diesem Vorgehen sind Lernerfolg und Lerneffekt von der Qualität des eingebrachten Falls und der Art und Weise, wie mit diesem im Rahmen des Trainings weitergearbeitet wird, abhängig. Ein qualitativ hochwertiger Fall ist jener, an welchem exemplarische Handlungsoptionen oder Handlungsalternativen entwickelt werden, die sich auch auf andere (zukünftige) Praxissituationen übertragen lassen können (Schmid et al. 2013, S. 92).

Nachdem eine Teilnehmerin/ein Teilnehmer den eingebrachten Fall aus der eigenen beruflichen Tätigkeit vorgestellt hat, erhalten die anderen Teilnehmenden die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Für die Weiterarbeit mit dem Fall werden die Teilnehmenden in zwei inhaltlich differenzierte Kleingruppen aufgeteilt. Eine Kleingruppe bearbeitete das Thema „Auftragsklärung“ und sollte hierfür die folgenden Fragen bearbeiten:

- Was führte die Ratsuchende/den Ratsuchenden in die Beratung?
- Könnten mit dem Problem, welches in der Beratung bearbeitet werden soll, auch Nachhaltigkeitsprobleme verknüpft sein?
- Wie können eventuell gefundene Nachhaltigkeitsprobleme gegenüber der Ratsuchenden/dem Ratsuchenden angesprochen werden, damit sie/er diese zu ihrem/seinem Anliegen beziehungsweise späteren Beratungsauftrag macht?

Parallel zu dieser Gruppe bearbeitet eine zweite Kleingruppe das Thema „Beratungsangebot – Methoden und Strategien“ anhand folgender Fragen:

- Welche Methode ermöglicht der oder dem Ratsuchenden einen Perspektivenwechsel?
- Welche Intervention ist geeignet, um das Selbstvertrauen und die Selbstmanagementkompetenz der/des Ratsuchenden zu stärken?
- Welche Methoden eignen sich zur Wissensvermittlung?
- Welche konkreten Lösungs- beziehungsweise Entwicklungsschritte könnten mit der oder dem Ratsuchenden erarbeitet werden?



Foto: Lara Paschold

Im Training ist ein didaktischer Dreischritt von der Sensibilisierung und Aktivierung in Bezug auf das Thema, über die gemeinsame Problembearbeitung bis hin zur Unterstützung des Transfers auf zukünftige Beratungssituationen gefordert.

Nachdem die Teilnehmenden die Bearbeitung ihres Themas beendet haben, wird das Gruppenergebnis im Plenum vorgestellt. Nach der Möglichkeit, Fragen zu den Beratungsvorschlägen zu stellen, werden diese als Rollenspiel umgesetzt und von der Fall-einbringerin/dem Falleinbringer und allen nicht involvierten Teilnehmenden aufmerksam beobachtet (Fishbowl). Im Anschluss an das Rollenspiel reflektieren die Beobachtenden ihre Wahrnehmungen und präsentieren diese der ganzen Gruppe.

Damit die teilnehmenden Beraterinnen und Berater ihre im Lernprozess gemachten Erfahrungen verbalisieren können, findet dieses Training seinen Abschluss in der Reflexion entlang folgender Fragen (Wogowitsch 2013, S. 32):

- „Was wissen Sie jetzt, was Sie vorher noch nicht gewusst haben?“
- „Werden Sie, und wenn ja wo, das Gelernte anwenden?“
- „Was wurde im Training (nicht) erreicht beziehungsweise war (nicht) gelungen?“

Zusammenfassung

Ziel des Trainings zur Nachhaltigkeitsberatung ist es, die Beraterinnen und Berater zu einer intensiven, selbstgesteuerten und kooperativen Auseinandersetzung mit einer nachhaltigkeitsrelevanten Problemstellung aus ihrer Beratungstätigkeit zu motivieren, den Erwerb der erforderlichen Kompetenzen für eine Nachhaltigkeitsberatung zu unterstützen und Beratende im metakognitiven Umgang mit Offenheit und Widersprüchlichkeit zu trainieren. Dies erfordert im Training einen didaktischen Dreischritt von der Sensibilisierung und Aktivierung in

Bezug auf das Thema, über die gemeinsame Problembearbeitung bis hin zur Unterstützung des Transfers auf zukünftige Beratungssituationen mittels Methoden der „Kollegialen Beratung“ und des reflektierten Rollenspiels an einem von den Teilnehmenden eingebrachten Fallbeispiel. Durch eine abschließende Reflexion des Trainings kann nicht nur der Lernerfolg evaluiert, sondern zugleich die Notwendigkeit zu dessen Weiterentwicklung beurteilt werden. ■

Literatur

- Bussche, P. (2002):** Nachhaltigkeit – Ein neues Leitbild setzt sich durch. In: Schlösser, K. (Hrsg.): Landwirtschaft in der Ernährungswirtschaft, Frankfurt am Main, S. 113 -118.
- Christen, O. (1999):** Nachhaltige Landwirtschaft. Bonn.
- Häni, F. (Hrsg.) (2008):** RISE - Maßnahmenorientierte Nachhaltigkeitsanalyse landwirtschaftlicher Betriebe. Darmstadt.
- Hauff, V. (Hrsg.) (1987):** Unsere gemeinsame Zukunft. Der Brundtland-Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung. Greven.
- Österreichisches Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (2019):** Grüner Bericht 2019. Wien.
- Padgett, S.; Petzelka, P. (1994):** Making Sustainable Agriculture the New Conventional Agriculture: Social change and Sustainability. In: Raton, B. (Hrsg.): Sustainable Agriculture Systems, Florida, S. 261 - 285.
- Schmid, B.; Veith, T.; Weidner, I. (2013):** Einführung in die kollegiale Beratung. Heidelberg.
- The Economist Newspaper (Hrsg.) (2020):** Food Sustainability Index. Parma.
- Thüringer Landesamt für Landwirtschaft und Ländlichen Raum (Hrsg.) (2019):** Nachhaltige Landwirtschaft. Jena.
- Wogowitsch, C. (2013):** Grüne Pädagogik. Wien.
- Zapf, R.; Schultheiss, U.; Doluschitz, R.; Oppermann, R.; Döhler, H. (2009):** Nachhaltigkeitsbewertungssysteme: allgemeine Anforderungen und vergleichende Beurteilung der Systeme RISE, KSNL und DLG-Zertifizierungssystem für nachhaltige Landwirtschaft. In: Berichte über Landwirtschaft, Bd.87, V.3, Stuttgart, S. 402 - 427.