



Handout: Fachforum III (19.10.2023)

Spannungsfeld Fachkräfte und Nachhaltigkeit

Lösungsansätze für Unternehmen

Kurzvorstellung



plant values

Das Team von plant values



ECKDATEN PLANT VALUES

- 2015 gegründet in Dresden, deutschlandweit tätig
- Interdisziplinäres Team, über 250 Projekte
- Startups, KMU, öffentliche und private (Groß)Unternehmen

STEVE GRUNDIG

- Fachbereiche:
Nachhaltigkeitsmanagement,
Unternehmenskultur & Personal

Das Team von plant values



Steve Grundig, Jahrgang 1989 ◀

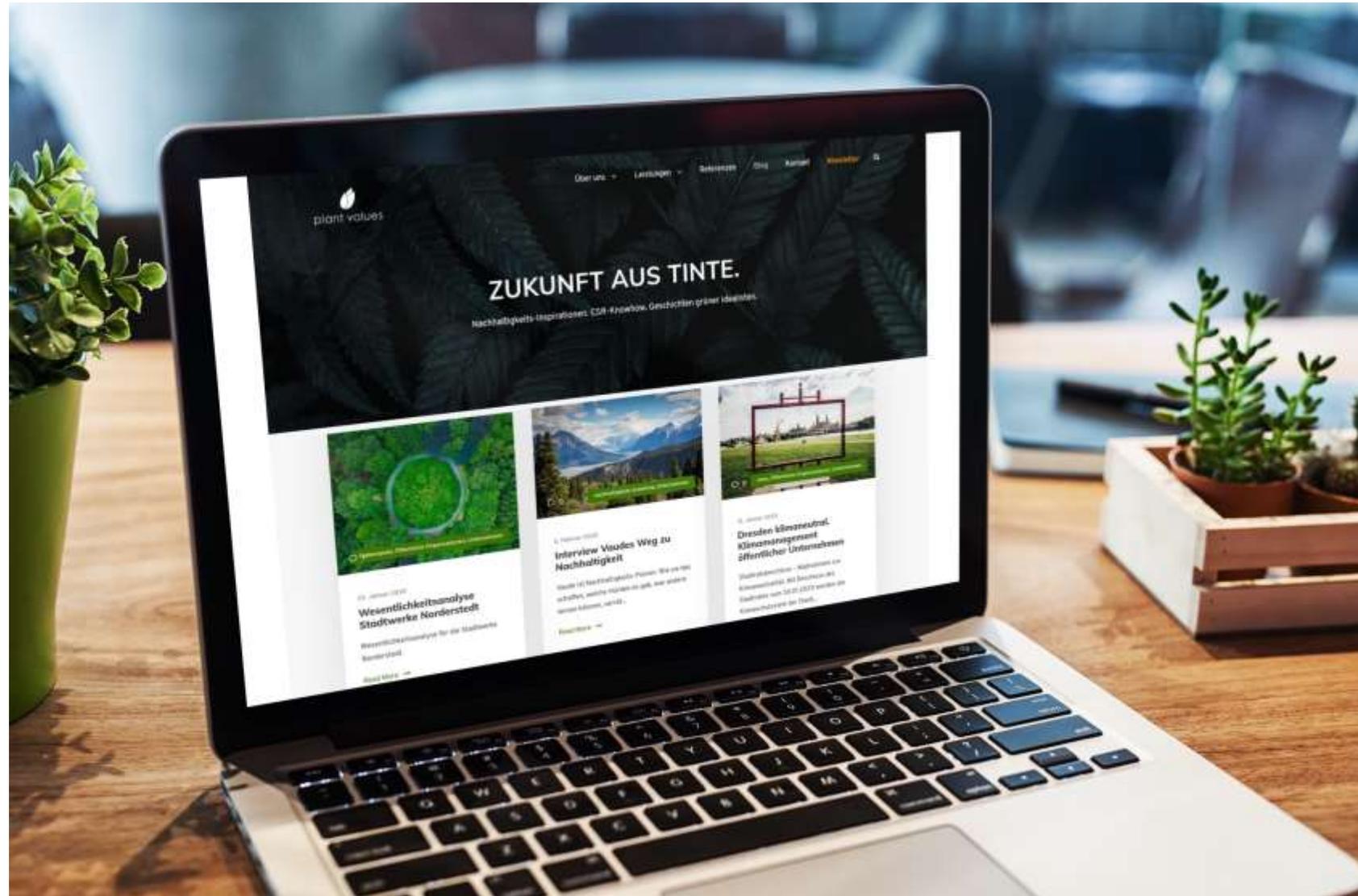
MA Business Ethics & CSR Management (TU Dresden) ◀

Mitgründer und Nachhaltigkeitsberater bei [plant values](#) ◀

Seit 8 Jahren in Beratung und Projekten tätig ◀

Vernetzung auf [LinkedIn](#) oder [Xing](#) ◀

Weitere Infos in unserem [Blog](#) und [Newsletter](#)



An aerial photograph of a lush green forest. A circular path, possibly a dirt or gravel trail, winds through the trees, forming a large loop. The path is a light brownish-grey color, contrasting with the vibrant green of the foliage. The trees are dense and vary in shades of green, suggesting a diverse ecosystem. The overall scene is peaceful and natural.

Nachhaltigkeit und Fachkräfte - Basics & Bedeutung



Was bedeutet Nachhaltigkeit?

Begriff:

- Aus der Forstwirtschaft: „nachhaltende Nutzung“ - *Hans Carl von Carlowitz (1713)*
- **Prinzip der Nachhaltigkeit (NH)** bedeutet, dass Ressourcen nur so weit genutzt werden, wie sie auch regeneriert werden können.
- Ganzheitliche Nachhaltigkeit: 3 Dimensionen Umwelt, Soziales und Governance
- Eine mögliche Orientierung: 17 SDGs (Nachhaltigkeitsziele) der United Nations
- Kann sinngemäß aufs Human Resource Management (HRM) übertragen werden.



17 Entwicklungsziele für nachhaltige Entwicklung, Quelle: United Nations Weiterführender [Link: Alle Ziele und Unterziele](#)

Bedeutung und Trends zu Nachhaltigkeit

**GRÜNER
KNÖPF**
SOZIAL. ÖKOLOGISCH. STAATLICH.
UNABHÄNGIG ZERTIFIZIERT.



Bedeutung und Trends zu Nachhaltigkeit



Quelle: [UBA \(2023\)](#), 2.000 befragte Personene



*Ergebnisse einer StepStone und Handelsblatt Research Institute Online-Umfrage unter 12.000 Teilnehmenden (Dezember 2019)

Quelle: [Downloadlink von StepStone](#)

UBA-Studie: Umwelt- und Klimaschutz ist für 57 Prozent der Menschen sehr wichtig und steht damit auf Platz fünf der wichtigsten Herausforderungen. (Davor: Gesundheit, Bildung, Frieden bzw. Angst vor Krieg, Soziale Gerechtigkeit).

Nur 15 % finden, dass Wirtschaft und Unternehmen genug in dem Bereich tun – Bereiche Politik, Umweltverbände und Wissenschaft liegen weit davor.

An aerial photograph of a lush green forest. A circular path, possibly a dirt or gravel trail, winds through the trees, forming a large loop. The path is light brown and contrasts with the vibrant green of the surrounding foliage. The trees are dense and appear to be a mix of deciduous and coniferous species. The overall scene is serene and natural.

Nachhaltigkeit und Fachkräfte - Detailblick



Fachkräftesuche: Welche Rolle spielt das Klima?



Für ca. 50 % der Arbeitnehmer*innen gehört eine ausgeprägte Haltung zu Klimaschutz zu den Top-3-Anreizen bei der Suche nach einem Arbeitgeber - neben dem Gehalt und der Work-Life-Balance.

Alle Altersstufen: Für 11 % ist Umweltbewusstsein inzwischen das Top-Kriterium bei der Jobsuche.

Studie „Jobfaktor Klima II“ der Königsteiner Gruppe, rund 1000 Teilnehmende (2022)

Fachkräftesuche: Welche Rolle spielt das Klima?

Ähnliche Zahlen bestätigt die Befragung der Europäische Investitionsbank. Zudem:

Junge Generation ist zunehmend kritischer: Bei den 20-29 Jährigen ist für 81 % eine klimafreundliche Haltung vom Arbeitgeber wichtig.

In dieser Nachwuchsgruppe hat es für 18 % sogar höchste Priorität.

[Klimaumfrage der Europäischen Investitionsbank \(EIB\), 2.000 Teilnehmende aus Deutschland \(2022\)](#)



81 Prozent der jungen Deutschen achten bei der Jobwahl auf die Haltung des Arbeitgebers zum Klima

21 März 2023

→ Für 81 Prozent der 20- bis 29-Jährigen in Deutschland ist die Haltung eines potenziellen Arbeitgebers zum Klima ein wichtiges Kriterium; für 18 Prozent hat dieser Aspekt sogar oberste Priorität



© CECILIE_ARCURI / BETTY IMAGES

Fachkräftesuche: Grüne Jobs sind attraktiver

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

19|2023

In aller Kürze

- Trotz des allgemeinen Mangels an Auszubildenden lag die Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse für Berufe mit umwelt- und klimafreundlichen Tätigkeitsinhalten (Berufe mit Green Skills) 2021 um etwa 14 Prozent höher als noch 2013.
- Die Zahl der neu besetzten Ausbildungsstellen in Berufen mit Brown Skills lag 2021 um etwa 15 Prozent niedriger als 2013. In überalterten Regionen fiel dieser Rückgang besonders deutlich aus.
- Die positive Entwicklung der Auszubildendenzahlen in Berufen mit Green Skills legt nahe, dass das „Greening“ von Ausbildungsberufen auch deren Attraktivität erhöhen kann.

Ausbildungsmarkt und ökologische Transformation

Auszubildende entscheiden sich zunehmend für Berufe mit umweltfreundlichen Tätigkeiten

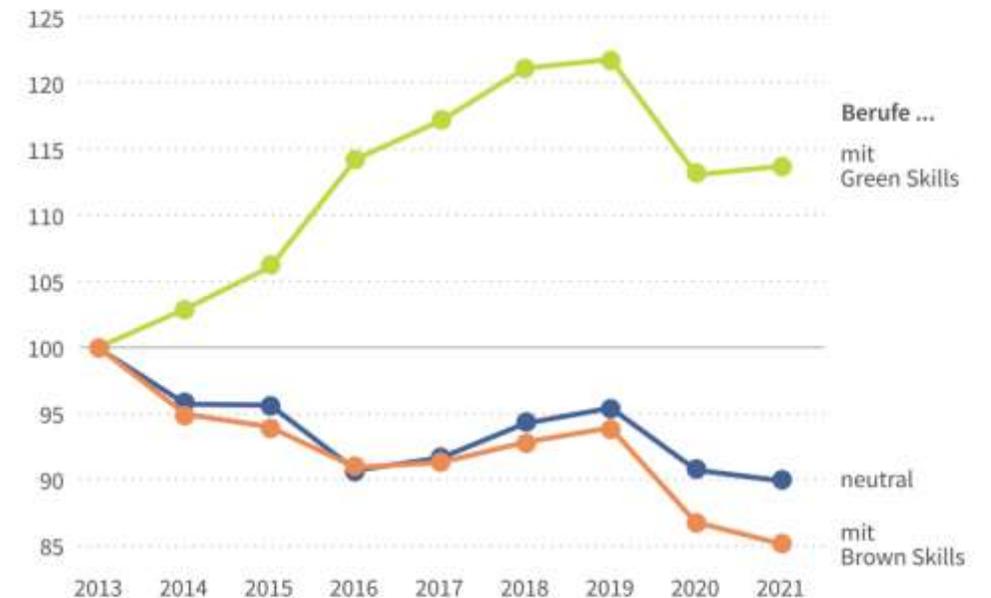
von Udo Brix, Markus Janser und Andreas Mense

Der Klimawandel erfordert eine Umstrukturierung der Volkswirtschaft. Dadurch steigt auch der Bedarf an bestimmten Fachkräften. Der dualen Ausbildung kommt zur Deckung dieses Bedarfes eine Reihe von „grünen“ Technologien, die jedoch

gisch nachhaltige Prozesse und Technologien zu ersetzen, um die Emission von Treibhausgasen und Schadstoffen weitestgehend zu reduzieren. Viele dieser „grünen“ Technologien erfordern jedoch

Neue Ausbildungsverhältnisse

Entwicklung in drei Berufsgruppen 2013 bis 2021, Indexwerte (2013 = 100)



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die relative Entwicklung der von den Betrieben gemeldeten neu besetzten Ausbildungsstellen von 2013 bis 2021. Die Zuordnung zu den Kategorien Green Skills, Brown Skills und neutral erfolgt auf Basis der Berufsklassifikation KldB 2010 und des Greenness-of-Jobs-Index (vgl. Infobox 1).

Lesebeispiel: Die Zahl der neu besetzten Ausbildungsstellen für Berufe mit Green Skills lag 2021 im Vergleich zu 2013 um etwa 14 Prozent höher. Demgegenüber war die Zahl der neu besetzten Ausbildungsstellen für Berufe mit Brown Skills 2021 im Vergleich zu 2013 um etwa 15 Prozent niedriger.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der IAB-Beschäftigtenhistorik und des Greenness-of-Jobs-Index. © IAB.

Quelle: [Analyse der IAB \(2023\)](#)

Job-Zufriedenheit: Nachhaltigkeit zählt!

Nachhaltigkeit als Attraktivitätsfaktor

DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE* AUF EINEN BLICK

76



76 PROZENT der Menschen finden einen hohen Stellenwert von Nachhaltigkeit wichtig oder eher wichtig bei ihrem Arbeitgeber.

*Ergebnisse einer StepStone und Handelblätt Research Institute Online-Umfrage unter 12.000 Teilnehmenden (Dezember 2019)

SO WICHTIG IST NACHHALTIGKEIT DEN MITARBEITER*INNEN:



>

3

Mehr als jede*r Dritte würde kündigen, wenn sich das eigene Unternehmen in einem umweltschädlichen Projekt engagieren würde



>

2/3

Mehr als zwei Drittel befürworten nachhaltigkeitsbedingte Einschränkungen wie z. B. Dienstreisen nur per Bahn oder die Begrenzung von Druckkontingenten)



>

1/2

Mehr als die Hälfte befürchten negative Auswirkungen auf ihre Arbeitszufriedenheit, sollte ihr Unternehmen sich nicht nachhaltig verhalten

FAZIT

Unternehmen, die sich in Sachen Nachhaltigkeit engagieren, können entscheidend bei passenden Kandidat*innen punkten – und auf die Arbeitsmotivation der Mitarbeiter*innen einzahlen. Unternehmen, die sich für Nachhaltigkeit einsetzen und nachhaltig wirtschaften, sollten diesen Vorteil deshalb transparent kommunizieren, denn viele potenzielle neue Mitarbeiter*innen wollen hierzu mehr Informationen als sie aktuell finden.

#ClimateQuitting



Arbeitsalltag

Climate Quitting – Was steckt dahinter & kommt es auch für dich infrage?

Climate Quitting beschreibt den Trend, wenn Arbeitnehmer:innen ihren Job kündigen, weil sie nicht mit der Klima- und Umweltstrategie ihres Arbeitgebers identifizieren können. Der Begriff bezieht sich auch auf Menschen, die bei der Suche nach einem neuen Job bestimmte

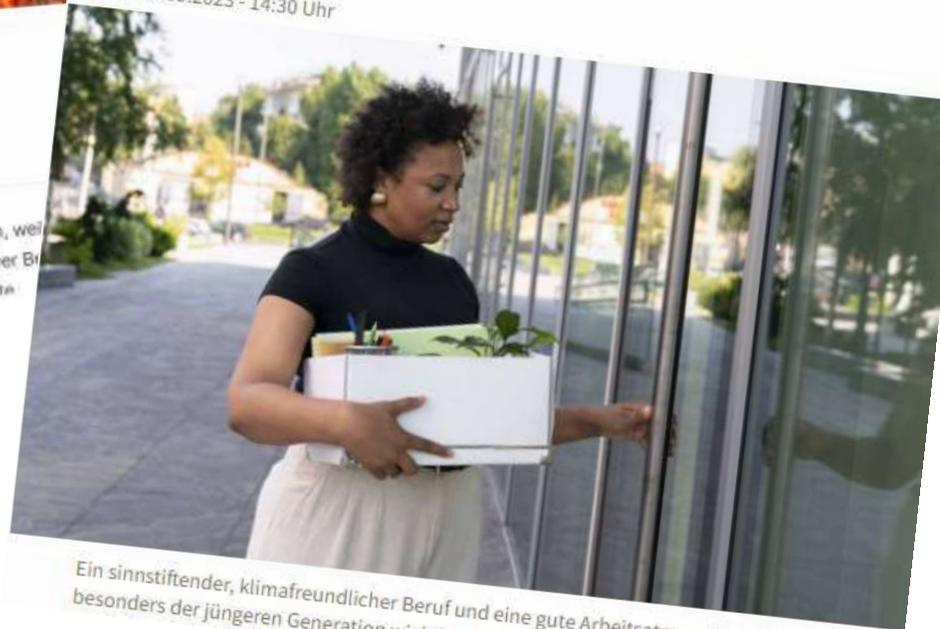
STUTTGARTER
ZEITUNG

Startseite > Wirtschaft > Neues Phänomen – Job kündigen für das Klima

Climate Quitting

Neues Phänomen – Job kündigen für das Klima

19.09.2023 - 14:30 Uhr



Ein sinnstiftender, klimafreundlicher Beruf und eine gute Arbeitsatmosphäre sind besonders der jüngeren Generation wichtig. Foto: Imago/Westend61

Süddeutsche Zeitung

> Lesen und Gesellschaft > Klimakrise: Junge Menschen kündigen, um selbst mit anzupacken
Phänomen "Climate Quitting"

"Leute, ihr seid für mich der reinste Goldstaub!"

12. Oktober 2023, 15:52 Uhr | Lesezeit: 7 min



In einer Woche zur Solarmonteurin: Siri Schwieder auf einem Berliner Dach. (Foto: Guannan Li)

Quellen: news.kununu.com/climate-quitting/,
www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.climate-quitting-neues-phaenomen und
www.sueddeutsche.de/leben/solarcamp-friday-for-future-photovoltaik

Good Practise Lösungsansätze



plant values

Gute Ansätze, inspirierende Beispiele

- Nachhaltigkeit in Jobanzeigen und der Unternehmensvorstellung
- Abstrakten Begriff „Nachhaltigkeit“ aufs Unternehmen und den Arbeitsplatz übersetzen
- Soziale Verantwortung und Job-Benefits benennen
- Bewertungen von Mitarbeitenden, Stimmen von Testimonials
- Bewerben um Preise als „Guter Arbeitgeber“



Positivbeispiel: Job- und Unternehmensanzeigen

Nachhaltigkeitsfokussierte Jobanzeige:

Gesucht: Maschinenbauingenieur für nachhaltige Lösungen (m/w/d)

Wir suchen einen zukunftsorientierten Maschinenbauingenieur, der unsere Vision einer nachhaltigeren Industrie teilt. Sie werden in einer multidisziplinären Umgebung arbeiten, innovative technische Lösungen entwickeln und umsetzen, und dazu beitragen, den ökologischen Fußabdruck unseres Unternehmens zu minimieren. Wir schätzen analytische Fähigkeiten, technisches Fachwissen und ein Engagement für Nachhaltigkeit und Umweltverantwortung.

Qualifikationen:

- Abschluss in Maschinenbau oder einem verwandten Fachgebiet
- Erfahrung mit CAD- und FEM-Software
- Kenntnisse in umweltfreundlichen Design- und Herstellungsmethoden
- Starke Problemlösungsfähigkeiten und Detailorientierung
- Ein starkes Interesse an Nachhaltigkeit und der Reduzierung von Umweltauswirkungen
- Bereitschaft, kontinuierlich zu lernen und sich an die schnell verändernden Anforderungen der grünen Wirtschaft anzupassen

Organisationsvorstellung mit Nachhaltigkeitsfokus:

Unser Jugendzentrum ist mehr als nur ein Ort für Miteinander, Kultur und Kreativität - wir verstehen uns als Ort der Nachhaltigen Bildung (BNE) und wollen ein Vorbild für Nachhaltigkeit in unserer Stadtgesellschaft und Region sein.

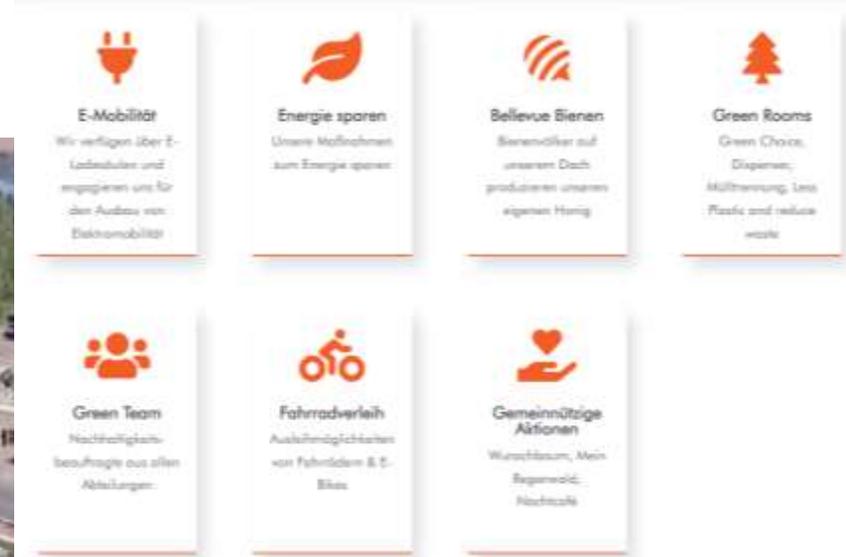
Wir sind bestrebt, Menschen aller Altersgruppen zusammenzubringen, um Kultur zu schaffen und im Miteinander gemeinsam zu genießen, während wir gleichzeitig die Prinzipien der Nachhaltigkeit, orientiert an den SDGs, in all unseren Aktivitäten verankern.

Unsere Jugendarbeit ist besonders darauf ausgerichtet, Menschen das Bewusstsein und die Werkzeuge für ein nachhaltiges Leben zu vermitteln. Wir stellen Raum bereit und bieten Programme an, die jungen Menschen die Gelegenheit geben, sich mit den drängenden Umweltproblemen unserer Zeit auseinanderzusetzen und praktische Lösungen zu erarbeiten.

Positivbeispiel: Adacor



Positivbeispiel aus dem sächsischen Tourismus



Darstellung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen, u.a. ein Green Team und Zertifikat: <https://www.bilderberg-bellevue-dresden.de/thinks-green/>

Grundlagen für Nachhaltigkeit schaffen

Wie man Nachhaltigkeit im Unternehmen fördert und bei Mitarbeitenden Motivation weckt und dauerhaft erhält:

- Verständnis schaffen
- Partizipation ermöglichen
- Fachwissen und Methodenkenntnis
- Austausch und Hilfe
- Unternehmenskultur

[...mehr erfahren: Grundlagen für Mitarbeitenden-Motivation für Nachhaltigkeit und 15 konkrete Maßnahmen als Beispiele in unserem plant values Blog](#)



Einige Praxisbeispiele: Wie anfangen?

- **Ist-Analyse:** z.B. mit Branchen-Leitfäden, dem Tool CSR-Risiko-Check; Orientierung an Berichtsstandards (z.B. DNK) oder den 17 SDGs
- **Eigene Wesentlichkeit** erkennen: Wo habe ich große Hebel und große Wirkung mit meinem Betrieb auf Mit- und Umwelt? (z.B. mit Ökobilanzen, Mitarbeitenden- oder Stakeholder-Befragung, Expertise-Interviews)
- **Experimentell:** Ein Produkt, eine Abteilung oder ein Prozess wird auf Nachhaltigkeit getrimmt, um daraus zu lernen
- Unternehmensintern **Newsletter oder Aushänge** zur Nachhaltigkeit etablieren
- Gemeinsames **Brainstormen oder Austauschformat** etablieren (z.B. jeder Monat unter einem Thema stellen, Kreativrunden, nachhaltige Meckerbox etc.)
- Gemeinsam **erste Maßnahmen oder nachhaltige Lösungen** für SDGs erdenken: Sustainable Design Thinking-Workshops
- **Kommunikation von Maßnahmen, Zielen und Inhalten** an interne und externe Personen



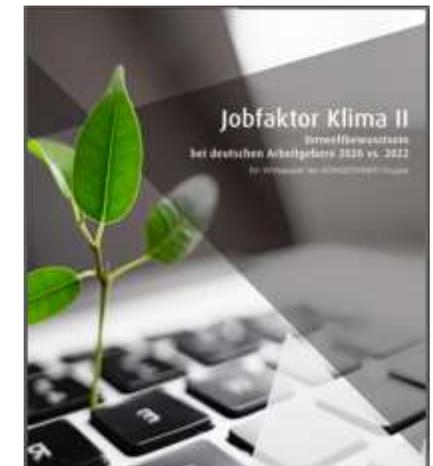


Zusammenfassung

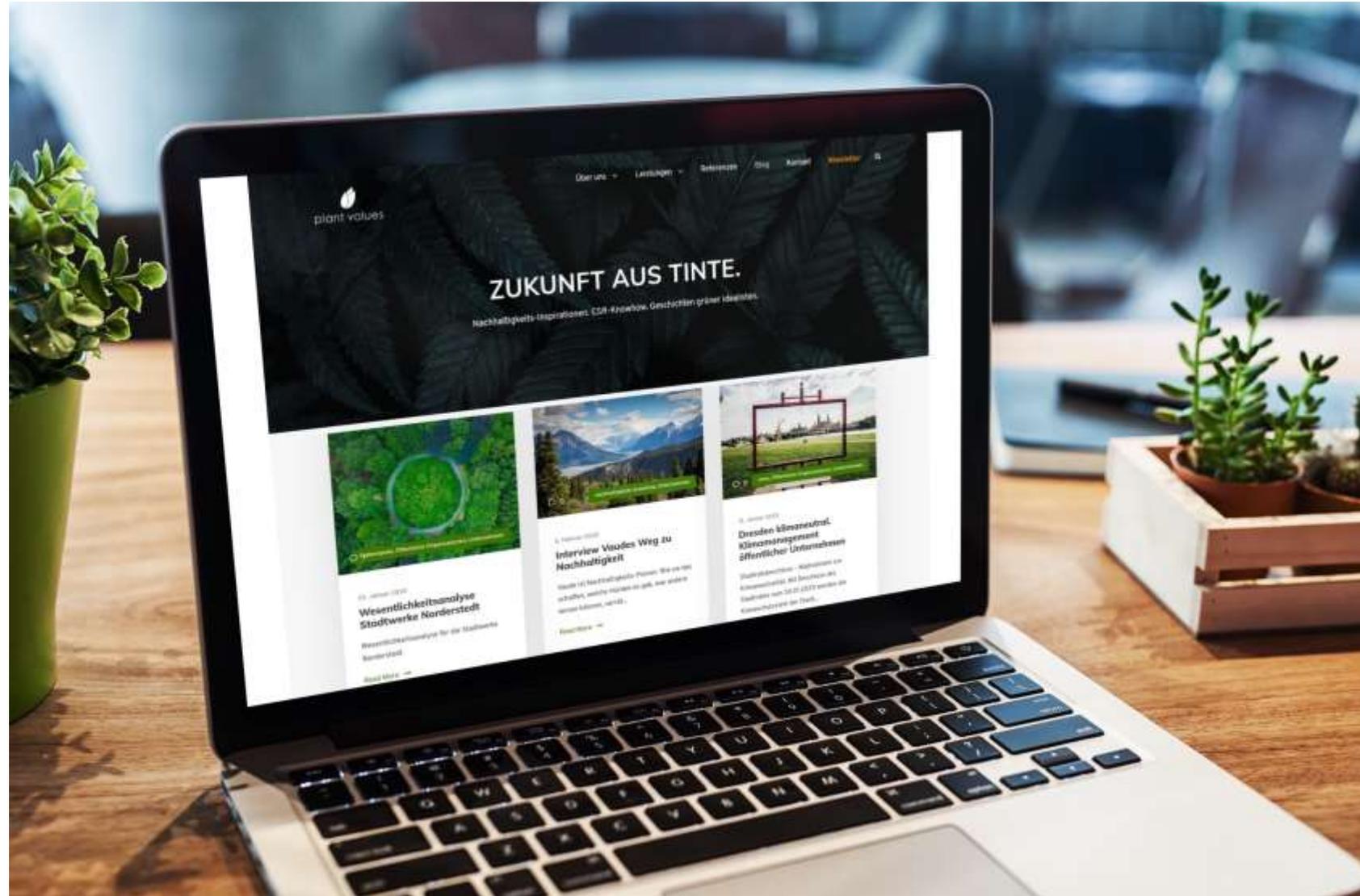


Die wichtigsten Punkte auf einen Blick

- Nachhaltigkeit ist und bleibt wichtig für Mitarbeitenden und Bewerber*innen
- Nachhaltigkeit ist Chance, um Menschen anzusprechen und dauerhaft zu begeistern
- Wer sich nicht verändert, kann sich mit dem Trend #ClimateQuitting konfrontiert sehen
- Tue Gutes und sprich darüber! Das ist auch ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel
- Positivbeispiele als Inspiration und nicht als Kopiervorlage verstehen – eigenen Weg finden!



Weitere Infos in unserem [Blog](#) und [Newsletter](#)



A small green plant with round leaves is in a dark pot. A white card is tucked into the soil, reading 'DANKE :)' in black marker. The card also has a small logo and the text 'plant values' in the bottom right corner. The background is a wooden surface.

DANKE :)

plant values

...und lassen Sie uns gemeinsam nachhaltige Wege einschlagen!