



# Green Recruiting Initiative unterstützt HR im sozial-ökologischen Wandel

Stefan Scheller 28. Februar 2022 HR-Szene

Die Green Recruiting Initiative will HR eine wichtige Rolle im Unternehmen bei der grünen Transformation hin zu nachhaltigen sozial-ökologischen Geschäftsmodellen und Prozessen zuweisen. Mit einem Bündel an Maßnahmen, Aktionen und dem Beirat soll ein ganzes Ökosystem entstehen – offline und digital, wie Lutz Leichsenring, Mitgründer von young targets, erklärt.

## Was ist die Green Recruiting Initiative?

Hallo Lutz, magst Du Dich und die Green Recruiting Initiative bitte kurz vorstellen?

Ich bin Mitgründer von young targets, einer Agentur mit Sitz in Berlin, die seit 15 Jahren Recruitment-Veranstaltungen wie zum Beispiel Escape Games, mobile Jobmessen oder Hackathons durchführt. Wir arbeiten in den letzten Jahren für über 200 HR-Abteilungen und dabei ist uns immer wieder aufgefallen, wie oft diese Abteilung unterschätzt wird. Und dass sie bei einem so wichtigen Thema wie der nachhaltigen Transformation kaum eine Rolle spielt.

Inspiziert von der Fridays-for-Future Bewegung, wurde unserem Team bewusst, dass hier Handlungsbedarf besteht. So ist die Green Recruiting Initiative entstanden. Die Initiative unterstützt HR-Manager:innen bei einem echten sozial-ökologischen Wandel. Durch HR werden neue Mitarbeitende eingestellt und interne Talente gefördert – genau hier wollen wir anknüpfen und zukunftsorientierte Möglichkeiten aufzeigen.

Das zählt zum einen auf ein Green Employer Branding ein und zum anderen können durch Ausbildungen und Workshops neue Wege aufgezeigt werden, wie Nachhaltigkeit in jede einzelne Abteilung transportiert werden kann. Denn Talente suchen Arbeitgeber, die an morgen denken.

## Was Recruiting mit Ökologie zu tun hat

Der Zusammenhang zwischen Personalgewinnung, neudeutsch Recruiting und Ökologie ist nicht unbedingt selbsterklärend. Warum „grün“?

Ökologie spielt in vielen Unternehmen, vor allem auf der Produktseite, bereits eine wichtige Rolle. Und wir finden, das soll so bleiben. Mit der Green Recruiting Initiative gehen wir jedoch noch einen Schritt weiter: Umweltaspekte sollen von allen Mitarbeitenden verstanden und berücksichtigt werden. Der jungen Generation ist das sowieso eines der wichtigsten Kriterien bei der Wahl eines neuen Jobs. Bei älteren Generationen muss erst einmal ein Umdenken stattfinden: Weg vom *business-as-usual*, hin zu klimaneutralen Produkten und Dienstleistungen.

Und hierbei spielt HR den Dreh- und Angelpunkt. Maßnahmen werden orchestriert, Motivation, um an nachhaltigen Ideen zu arbeiten, wird gegeben. Letztlich geht es dabei darum, neuen Ideen einen Raum zu geben, abseits von täglichen Aufgaben.

## Soziales Engagement oder Geschäftsmodell

Auf der „grünen Welle“ sind ja schon einige Geschäftsmodelle für HR und im Recruiting entstanden. Was unterscheidet die Initiative von anderen Anbietern?

Wir sehen uns als unabhängige Initiative, die gerne vermeintliche Mitbewerber:innen an einen Tisch bringt, um an neuen Ideen zu arbeiten. Wir bringen Menschen zusammen, die einen Unterschied machen wollen, aber gleichzeitig wissen, welche Herausforderungen auf diesem Wege auf sie zukommen werden.

Als Schnittstelle zwischen Unternehmen und Future Talents können wir Input geben, zum Umdenken anregen und alle Parteien zusammenbringen. Da wir wissen, dass diese Transformation allen Unternehmen bevorzugen, wollen wir ihnen einfache Lösungen ebenso wie individualisierte Ansätze bieten und sie bei den verschiedenen Schritten entlang der Transformation begleiten. Wir nennen das den „Green Recruiting Circle“:

Quelle: Green Recruiting Circle

## Echter Wandel statt „Greenwashing“

Wie seht Ihr Gründer den aktuellen „green“ Markt? Sind Unternehmen bzw. insbesondere HR zu einem umfassenden Wandel bereit oder erlebt Ihr (noch?) viel „Greenwashing“?

Viele Unternehmen wollen eine schnelle Transformation, andere finden, dass sie schon recht viel richtig gut machen. Das bedeutet, dass erstmal jedes Unternehmen auf einem anderen Weg geht und andere Bedarfe hat. Der „umfassende Wandel“ ist Definitionssache der Unternehmen.

Die Green Recruiting Initiative hilft dort weiter, wo Unternehmen nicht richtig wissen, wie sie nächste Schritte gehen können. *Greenwashing* passiert oft aus Unwissenheit, nach dem Motto „*leber irgendwas sagen und machen, bevor wir gar nichts auf der Website zeigen*“. Und genau dafür bieten wir eine Nachhaltigkeitsberatung. Wir begleiten Unternehmen bei ihrer Transformation, angefangen von Input und Workshops, die letztlich zu einer Zertifizierung mit einem Transparenz-Siegel übergehen. Die Zertifizierung zielt auf die Unternehmenskultur, Governance und den Transformationswillen von Unternehmen ab. Trifft sie also dort, wo es bisher eventuell noch unangenehm ist, ihnen aber dabei hilft, eine echte Transformation zu durchleben.

## Unterstützung durch Expertenrat

Ausgewählte Expertinnen und Experten sollen die Initiative tragen und auf in unterschiedlichsten Bereichen voranbringen. Ich selbst darf neben spannenden Persönlichkeiten auch Teil des Beirats sein. Wie kamt Ihr zu dieser Besetzung?

Unser Team ist gut vernetzt und so kamen schnell tolle Persönlichkeiten wie Wissenschaftler:innen, HR-Expertinnen und Aktivist:innen zusammen, die entweder einiges an Erfahrung und/oder kreativen, langfristigen Ideen mitbringen.

Ende letzten Jahres haben wir viele Gespräche geführt, um herauszufinden, wer am besten zur Vision der Green Recruiting Initiative passt. Seit Anfang dieses Jahres steht unser Beirat. Dabei haben wir junge Menschen, ebenso wie solche mit viel Erfahrung und akademischen Hintergrund. Da wir an Synergien glauben, wollten wir diese auch bei unserem Beirat bilden. Der Beirat soll aber auch mit unserer Initiative wachsen. Neue Expert:innen sind jederzeit willkommen.

## Die nächsten Planungsschritte der Green Recruiting Initiative

Welche ersten Schritte habt Ihr für die Initiative bereits geplant?

Zunächst möchten wir unsere Ambitionen nach außen tragen, anderen von der Initiative erzählen. Das machen wir zum einen durch unseren Blog, der als Inspiration für die diversen Ideen der Initiative dient. Zum anderen durch erste Formate, an denen wir aktuell arbeiten. Das werden beispielsweise interaktive Einstiegsworkshops für Recruiter:innen sein, um das Thema Green Recruiting erstmalig in Unternehmen zu bringen.

Außerdem wollen wir dabei helfen, „Future Talents“ zu identifizieren und zu fördern. In diesem Jahr legen wir den Fokus zudem auf Indikatoren und Zertifikate, welche einen Fortschritt, also den Impact, im Green Recruiting messbar machen. Natürlich bringen wir auch unsere Gamification-Expertise ein und entwickeln ein Escape Game, dass Future Talents anspricht und ressourcenschonend konzipiert wird.

## Wie die Green Recruiting Initiative unterstützt werden kann

Wenn sich unsere Leser:innen und Leser jetzt fragen, wie sie die Initiative unterstützt können, was bietet Ihr an?

Spread the word! Wir freuen uns über alle, die unsere Vision in die Welt tragen und beispielsweise unser Manifest auf der Website virtuell unterzeichnen oder unsere Postings teilen. Wir freuen uns aber auch über Input, indem uns Menschen vorgeschlagen werden, die spannende Partner:innen für Interviews, unsere Workshops oder für unseren Beirat wären.

Wenn Bedarf an Beratung oder Weiterbildung zu dem Thema im Unternehmen gewünscht ist, vermitteln wir gerne unsere Expert:innen.

Und: Meldet euch zu unserem „Connecting Green Minds“ Workshop am 29.04.22 an, um in das Thema reinzuschneppern und sich mit Gleichgesinnten auszutauschen.

Vielen Dank für Deine Antworten, Lutz. Ich freue mich, Euch auf Eurem Weg im Expertenbeirat zu begleiten.

## Über den Interviewten

Lutz Leichsenring ist Co-Initiator der Green Recruiting Initiative und beschäftigt sich seit 15 Jahren mit unkonventionellen Employer Branding- und Recruiting-Formaten für Unternehmen und Institutionen. Mit seiner Agentur young targets ist er Pionier im Bereich „Recruitment“.

Lutz engagiert sich zudem ehrenamtlich in der Musik- und Kreativwirtschaft als Vorstandsmitglied der Clubcommission Berlin e.V. und im Ausschuss Kreativwirtschaft der IHK Berlin.

[->> Website der Green Recruiting Initiative](#)

Anzeige:

Anzeigen:

Für treffsichere Personalentscheidungen:  
Nutzen Sie das Online Assessment abci.  
KOSTENLOS AUSPROBIEREN! **abci** DIE BESTEN TESTEN www.abci.de

Mein aktuelles Buch ist da!  
Praxisleitfaden Homeoffice & mobiles Arbeiten

Montags um 7:15 Uhr Ihre HR-News.  
JETZT ABONNIEREN!

Diesen Beitrag teilen auf:



### Stefan Scheller

Mein Name ist **Stefan Scheller**. In meiner Rolle als Persoblogger und HR-Szene Influencer betreibe ich diesen Blog und das gleichnamige HR Praxis-Portal. Vielen Dank für das Lesen meiner Beiträge und Hören meines Podcasts!

Besuchen Sie auch den großen HR-Studien und Infografiken Download Bereich, den HR-Veranstaltungskalender, den HR-Stellenmarkt und die HR-Literatur-Empfehlungen und Rezensionen!

Über eine Buchung als Speaker für Ihre Veranstaltung freue ich mich natürlich ebenso wie über das Abonnieren meines Newsletters.

DANKE!

## Schreibe einen Kommentar

Deine E-Mail-Adresse wird nicht veröffentlicht. Erforderliche Felder sind mit \* markiert.

Kommentar

Name \*

E-Mail \*

Website

Meinen Namen, meine E-Mail-Adresse und meine Website in diesem Browser speichern, bis ich wieder kommentiere

[Kommentar abschicken](#)

## Weitere Artikel-Empfehlungen:

**Wertschätzende Führung – Selbstverständlichkeit oder Seltenheit?**  
Thorsten Rabenbauer | 1. März 2022

Vielleicht kennen Sie den Spruch: „Nicht gemeckert ist genug gelobt“. Gastautor Thorsten Rabenbauer nennt das gerne das schwabische Führungsprinzip. Heutzutage erwarten Mitarbeitende von Führungskräften aber

[weiterlesen »](#)

**Wirkungsvolle Mitarbeiterbefragungen – Zeit für einen Realitätscheck**  
Ariane Stamm | 26. Februar 2022

Mitarbeiterbefragungen sind schon seit einiger Zeit ein Standardinstrument der Personalabteilung. Doch auf einmal gibt es einen Hype um das Einholen von Feedback der Mitarbeitenden. Warum?

[weiterlesen »](#)

**whyapply reloaded: Challenges als Honeypot im Recruiting**  
Stefan Scheller | 20. Februar 2022

Es ist tatsächlich schon vier Jahre her, als ich das Startup whyapply erstmals auf meinem HR-Portal vorgestellt habe. Zwischenzeitlich hat sich das Unternehmen tief in

[weiterlesen »](#)

### Themen auf PERSOBLOGGER.DE

- Homeoffice – Themenseite hybrides Arbeiten – Themenseite
- Recruiting, Active Sourcing, Personalgewinnung
- Personalmarketing, Employer Branding
- New Work, Arbeit 4.0
- Digitalisierung, digitale Transformation, digital HR
- Arbeitsrecht, Datenschutzrecht, Steuerrecht
- Personalmanagement allgemein, Diversity, Entgelt, Arbeitszeit
- Personalentwicklung, Lernen

### Listen und Übersichten

- HR-Blogs
- HR-Podcasts
- HR-Startups
- HR-Fachliteratur
- Frauennetzwerke und Initiativen für Frauen

Siteamp von PERSOBLOGGER.DE

### Services auf PERSOBLOGGER.DE

- Finden Sie Ihren neuen Job!
- HR-Stellenanzeigen, Jobs
- Finden Sie Ihr Event zur Weiterbildung!
- HR-Veranstaltungen
- Studien & Infografiken zum Download:

• HR-Studien Download Portal  
**Lesen Sie den aktuellen HR-Newscheck!**

**Lesen Sie den PERSOBLOGGER.DE-Newsletter!**

### Stefan Scheller

- als Speaker, Moderator oder Buchent
- als Medienpartner für Ihr Event anfragen
- Gastbeiträge auf PERSOBLOGGER.DE buchen

Anfrage zum Podcast Klartext HR von Persoblogger Stefan Scheller

Nutzen Sie PERSOBLOGGER.DE, das HR-Portal für Recruiting, Employer Branding, Personalmarketing, New Work und die Digitalisierung von HR für Ihre Markenbotschaft!



IMPRESSUM  
DATENSCHUTZ

KONTAKT

