

Whitepaper

# Green Skills

Für mehr Nachhaltigkeit und eine erfolgreiche Zukunft



## Management Summary

Ob unterbrochene Lieferketten, wertvoller werdende Rohstoffe oder Energiepreise, die stärker in den Fokus rücken – die Liste der Herausforderungen ist lang, aber es zeigt auch: Unternehmen haben die Chance, ihre Zukunft aktiv zu gestalten. Wer den Weg der nachhaltigen Transformation einschlägt, gewinnt nicht nur an Unabhängigkeit, sondern auch an Innovationskraft. Kreislaufmodelle, neue Ansätze in der Energiegewinnung und effiziente Prozesse sind längst nicht mehr nur Vision, sondern handfeste Hebel für Wettbewerbsfähigkeit. Entscheidend ist, dass Menschen in allen Bereichen einer Organisation die richtigen Fähigkeiten mitbringen und den Spagat zwischen kurzfristigen Anforderungen und langfristigen Zielen souverän meistern.

Das Wissen um Green und Future Skills kann Unternehmen dabei unterstützen, die Ressourcenknappheit zu bekämpfen: Kompetenzen in den Bereichen Energieeffizienz und Kreislaufwirtschaft können beispielsweise zu einer effizienteren Nutzung bestehender Ressourcen führen. Die Chance Innovationen zu fördern und Fachkräfte gezielt zu entwickeln ist zum Greifen nah.

Klagen über den Skill Gap können der Vergangenheit angehören, wenn im Unternehmen ein Umdenken stattgefunden hat. Neben Weiterbildungen und lebenslangem Lernen stehen dann Up- und Reskilling im Fokus, denn es liegt auf der Hand welche Kompetenzen es in Zukunft braucht.

## Inhalt

Nachhaltigkeit in der Praxis – neue Kompetenzen sind gefragt	3
Green Skills – für eine nachhaltige Wirtschaft	6
Beispiel aus der IDG-Praxis	7
Future Skills	8
Green General Skill Index – Aufgabenbereiche für die nachhaltige Wirtschaft	9
Green Skills und Green Jobs	10
Green Skills entwickeln – Unternehmen und Mitarbeitende fit machen	11
Nachgefragt: Was machen Nachhaltigkeitsverantwortliche	13
Vorreiter:in sein, Potenziale heben und Zukunft sichern	14

# Nachhaltigkeit in der Praxis – neue Kompetenzen sind gefragt

Wohlstand und die Umwelt erhalten sowie die strikte Gleichberechtigung aller Menschen entlang der Liefer- und Produktionsketten sichern: Das ist die große Vision eines nachhaltigen Umbaus der Wirtschaft. Damit diese Transformation gelingt, werden Unternehmen ihre Geschäftsmodelle, Strategien und Prozesse auf den Prüfstand stellen und ggf. neu ausrichten. Sie werden neue Jobs schaffen, die den Wandel vorantreiben, und bestehende Jobs um neue Kompetenzprofile ergänzen. Kurz: Nachhaltigkeit in Organisationen erfolgreich leben und umsetzen verlangt – genau wie die Digitalisierung – nach neuen Kompetenzen, nach Up- und Reskilling großer Teile der Belegschaft.

Die wichtige Frage ist also: Wie sehen die neuen „Green Skills“ aus, mit denen wir eine nachhaltige Zukunft gestalten? Wie können sie erworben werden? Und wie sieht der Status quo in den Unternehmen aus?

Fakt ist, dass die Krisen der letzten Jahre und Monate, der Wirtschaft zugesetzt haben und viele Unternehmen ihre Anstrengungen zur Klimaneutralität reduzieren. Zudem hat die Änderung der Offenlegungspflichten nachhaltigkeitsbezogener Informationen in der Unternehmensberichterstattung im Zuge des Omnibus

„Nachhaltigkeit ist ein entscheidender Faktor für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz der europäischen Wirtschaft.“<sup>[1]</sup>

Prof. Dr. Laura Marie Edinger-Schons  
Chief Sustainability Officer und Professorin für  
Nachhaltiges Wirtschaften, Universität Hamburg

Verfahrens Anfang 2025 bei vielen Unternehmen zu Planungsunsicherheiten geführt.

Trotz dieser Herausforderungen entfalten die bis jetzt getätigten Nachhaltigkeitsbemühungen und -maßnahmen ihre Wirkung. Unternehmen haben mit Strukturen, Prozessen und Budgets Grundlagen geschaffen, die den Weg in die Zukunft ebnen. Das belegt auch der Sustainability Transformation Monitor 2025. Gleichzeitig offenbart die Studie aber auch, dass noch vielerorts die konsequente strategische Steuerung der Transformation fehlt.



<sup>[1]</sup> Bertelsmann Stiftung und Stiftung Mercator, Sustainability Transformation Monitor 2025.



74%

der Unternehmen verfügen über eine explizite Nachhaltigkeitsstrategie.

72%

haben Nachhaltigkeit auf Geschäftsführungs-/ Vorstandsebene verankert.

89%

setzen das Thema operativ in Fachabteilungen um.

Professor Edinger-Schons hat damit den Fokus auf ein wichtiges Thema gelenkt: Resilienz wird zunehmend zu einer „Grundlage zukunftsfähiger Gesellschaften, um Krisen zu bewältigen und Gesellschaften für die künftige

Krisenbewältigung zu wappnen.“<sup>[2]</sup> Denn der eigentliche Sinn einer Nachhaltigkeitsagenda für ein Unternehmen liegt darin, widerstandsfähig zu sein, wenn die Zeiten turbulent sind.

<sup>[2]</sup> Umweltbundesamt, „Resilienz als Grundlage einer zukunftsfähigen Gesellschaft“, 05.2023.

# Treiber für mittlere und große Unternehmen

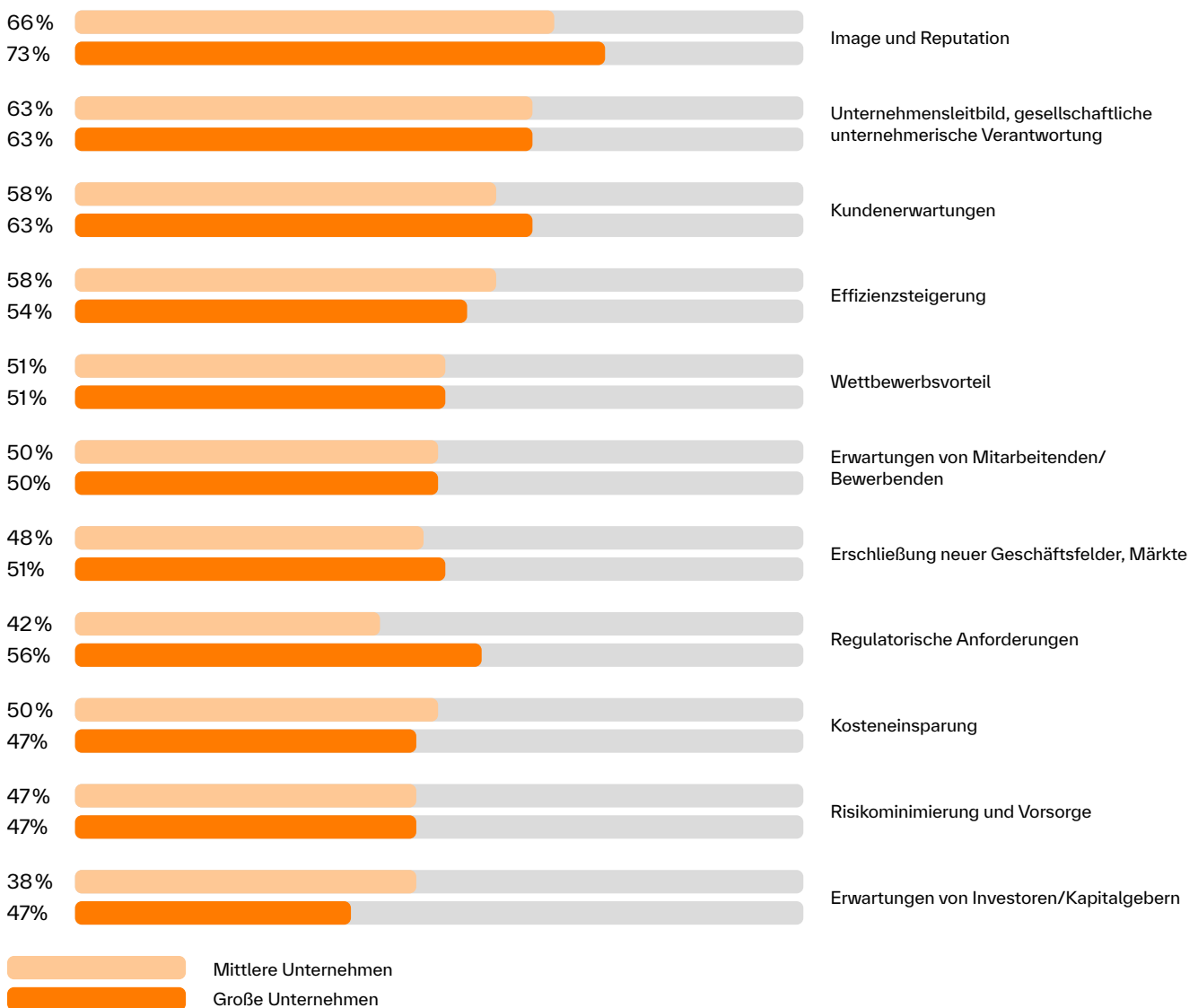


Abb: in Anlehnung an: Hays, Green Business Studie, 2024.

Mittlere Unternehmen (50 - 500 Mitarbeitende)

Große Unternehmen (501 - 5000 Mitarbeitende)

Basis: n = 781 (alle Befragten)

Die größten Treiber bei dieser Entwicklung sind Image und Reputation, Unternehmensleitbild und Kundenerwartungen. Die Auswertungen des Green Business Studie von Hays zeigen zudem, dass vor allem großen Unternehmen zu viele regulatorische Vorgaben ihr Nachhaltigkeitsengagement erschweren.

17 Prozent der Unternehmen insgesamt empfinden die regulatorischen Vorgaben als zu komplex und zu wenig klar. Doch die beiden großen Hemmnisse sind mit 36 Prozent fehlende Fachkräfte im Unternehmen und fehlendes Know-how (31 %) <sup>[3]</sup>. Wie soll die Umsetzung gelingen?

<sup>[3]</sup> Hays, Green Business Studie, 2024.

# Green Skills – für eine nachhaltige Wirtschaft

Der „Sustainability Transformation Monitor 2025 zeigt deutlich: Auch mangelnde Kapazitäten und Kompetenzen sind eine große Herausforderung für die Transformation zur nachhaltigen Wirtschaft. Es fehlt an „Green Skills“, also jenen Fähigkeiten, die es Unternehmen erst ermöglichen, nachhaltig zu handeln.

Welche Kompetenzen sind das genau? Auf diese Frage geben sowohl die Inner Development Goals (IDGs) als auch die sogenannten Future Skills von Stifterverband und McKinsey sowie der Green General Skill Index vom US-amerikanischen National Bureau of Economic Research Antworten.

## Inner Development Goals

Die Stiftung Elskäret und das Beratungsunternehmen New Division starteten 2019 mit einem ambitionierten Projekt, den sogenannten Inner Development Goals. Ihr Ziel war es, jenes Know-how zu identifizieren, das notwendig ist, um die nachhaltige Transformation in den

Unternehmen zu meistern und die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen umzusetzen. Diese Kompetenzen gehen weit über das hinaus, was in Schule, Ausbildung und Studium vermittelt wird. Sie können auch nicht einmalig erlernt werden, sondern müssen ein Leben lang weiterentwickelt werden.

Eine großangelegte Umfrage lieferte eine Bestandsaufnahme von relevanten Fähigkeiten und Qualitäten für persönliches Wachstum, um die SDGs der Vereinten Nationen zu erreichen. Mit diesem „crowd funded wisdom“ erstellten Wissenschaftler:innen das IDG-Framework, das seitdem kontinuierlich weiterentwickelt wird.

Es umfasst derzeit fünf Dimensionen:

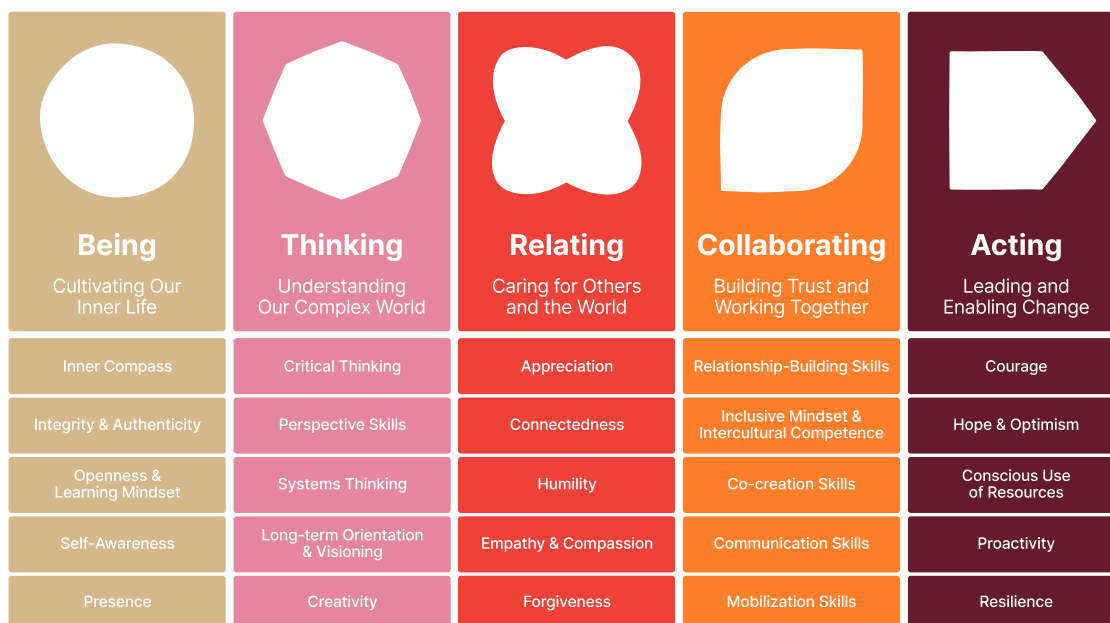


Abb: IDG Framework



Wie die IDGs dir in der Praxis helfen, um die nachhaltige Transformation deines Unternehmens aktiv mitgestalten zu können, lernst du im Seminar „Inner Development Goals: Skills für nachhaltige Transformation“. Überprüfe deine Stärken in Bezug auf die IDGs und reflektiere die wichtigsten Konzepte für den globalen Wandel.

[Zum Seminar →](#)

## Beispiel aus der IDG-Praxis

Icebug, ein schwedischer Outdoor-Schuhhersteller, nutzt seit 2022 die IDGs als zentrales Entwicklungsinstrument. Das Unternehmen führt jeweils 100-tägige Fokusphasen zu den fünf IDG-Dimensionen durch. Mitarbeitende wählen pro Phase eine Fähigkeit aus, wie z. B. Wertschätzung, die sie üben, arbeiten in kleinen Peer-Gruppen und Buddy-Paaren und teilen ihre Erfahrungen regelmäßig. Unterstützt wird dies durch Workshops, digitale Tools (z. B. 29k-App) und neue Lernformate.

Die IDGs haben Icebug geholfen, eine stärker agile, selbstverantwortliche Kultur zu etablieren, Silodenken abzubauen und Zusammenarbeit sowie Perspektivenwechsel zu fördern. Es entstanden neue Routinen („Should we rethink this?“), mehr Offenheit für Feedback und eine schnellere gemeinsame Problemlösung. Auch das Onboarding neuer Mitarbeitender wurde erleichtert. Insgesamt hat die Initiative die Entwicklungslust gesteigert und trägt laut Icebug zur strategischen Ausrichtung auf nachhaltige Transformation bei. <sup>[4]</sup>

<sup>[4]</sup> <https://icebug.com/explore-icebug/inner-development-at-icebug>



## Future Skills

### Kompetenzen für eine (nachhaltige) erfolgreiche Zukunft

Einen etwas anderen Ansatz wählten McKinsey und der Stifterverband bei der Definition ihrer sogenannten Future Skills. Sie haben auf Basis einer empirischen Untersuchung insgesamt 21 Schlüsselkompetenzen identifiziert. Mit deren Hilfe und durch die Digitalisierung können neue Freiräume geschaffen und genutzt werden sowie die Zukunft der Arbeitswelt neu gestaltet werden. Folgende Future Skills mit der entsprechenden Definition von McKinsey und dem Stifterverband sind auch für die nachhaltige Transformation der Wirtschaft von Bedeutung:

- **Lösungsfähigkeit** meint hier das Bewältigen von konkreten Aufgabenstellungen, für die es keinen vorgefertigten Lösungsansatz gibt, durch Urteilskraft und einen strukturierten Ansatz.
- **Resilienz** ist die Fähigkeit, schwierige Situationen und Widerstände ohne anhaltende Beeinträchtigung zu meistern sowie übernommene Aufgaben fokussiert und verantwortlich zu erledigen. Dazu gehört auch die Kompetenz: Risiken frühzeitig erkennen und adressieren!
- **Urteilsfähigkeit** bedeutet die Reflexion von gesellschaftlichen Herausforderungen (ökologische, soziale, demokratische Ziele, UN Sustainable Development Goals, nachhaltige bzw. Kreislaufwirtschaft, Energy Literacy) sowie das Bewerten wissenschaftlicher Erkenntnisse und medialer Berichterstattung.
- **Kreativität** hilft neue Verbesserungsideen zu entwickeln (z. B. für bestehende Geschäfts- oder Kommunikationsprozesse) oder Ideen für Innovationen (z. B. für neue Produkte).
- **Innovationskompetenz** als Generieren von Innovationen (Produkten, Dienstleistungen, Prozesse, Aktivitäten) im beruflichen oder privaten Kontext, um zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen beizutragen und damit auch Unabhängigkeit sicherzustellen (z. B. bei Cyberangriffen oder Änderungen an bestimmten Lieferketten), Hinterfragen des Status quo und Umsetzen neuer Ideen.
- **Missionsorientierung** als Entwicklung einer Mission; Schaffung eines Missionsnarrativs; Fähigkeit, Menschen zu inspirieren, zu überzeugen und zu bewegen.
- **Veränderungskompetenz** als Entwicklung von Strategien für die Umsetzung von Veränderungszielen; Verständnis für die Dynamiken von Gruppen, Institutionen, Netzwerken und Systemen; Akzeptanz nachhaltiger kultureller Veränderungen.
- **Dialog- und Konfliktfähigkeit** als Überwindung disziplinärer und funktionaler Silos; Ausgleichen von Spannungen; Lösen von Dilemmata; Verständnis widersprüchlicher Perspektiven.

# Green General Skill Index – Aufgabenbereiche für die nachhaltige Wirtschaft

Basierend auf ihren Forschungen haben vier Ökonomen den Green Skill Index entwickelt. Er soll abbilden, welche allgemeinen Fähigkeiten (nicht fachspezifisches Wissen) für grüne Tätigkeiten besonders wichtig sind und wie stark diese Fähigkeiten über eine Bevölkerung verteilt sind. Die OECD griff diese Methodik 2023 auf und entwickelte daraus den Green Skill Index (GSI). Der Index hilft Politik und Bildungseinrichtungen zu erkennen, wie gut eine Arbeitsbevölkerung bereits für grüne bzw. nachhaltige Anforderungen aufgestellt ist. Die vier Ökonomen definierten folgende fünf Aufgabenbereiche, die für ein nachhaltiges Wirtschaften besonders wichtig sind:



## Ingenieurs- und technische Fähigkeiten

---

Hard Skills, wie etwa das Entwerfen und das Konstruieren von Maschinen und das Bewerten von Technologien. Dieses Know-how wird für nachhaltige Gebäude, das Design erneuerbarer Energien und energiesparender Forschungs- und Entwicklungsprojekte (F&E) benötigt.



## Naturwissenschaftliche Fähigkeiten

---

Vertiefte Kenntnisse etwa in Biologie oder Physik, um nachhaltige Innovationen umsetzen zu können.



## Management-Skills

---

Know-how in Bezug auf Organisationsentwicklung sowie Planung und Steuerung von Prozessen und Strukturen. Solche Fähigkeiten sind beispielsweise wichtig für Vertriebsingenieur:innen, Sustainability Manager:innen oder Verkehrsplaner:innen.



## Überwachungskompetenz

---

Skills rund um technische und rechtliche Aspekte unternehmerischer Tätigkeiten, die sich grundsätzlich von ingenieurwissenschaftlichen oder naturwissenschaftlichen Aufgabenstellungen unterscheiden. Sie beziehen sich auf Fähigkeiten, die erforderlich sind, um die Einhaltung technischer Kriterien und gesetzlicher Normen zu beurteilen. Beispiele sind Verantwortliche für die Einhaltung von Umweltvorschriften, Techniker:innen, Leiter:innen des Notfallmanagements und Mitarbeitende in Rechtsabteilungen.



## Soft Skills

---

Neben den Hard Skills werden auch eine Reihe von Soft Skills als zunehmend wichtig angesehen, nicht nur für Green Skills, sondern allgemein als Future Skills. Darunter fallen etwa Design Thinking, Kreativität, Anpassungsfähigkeit, Belastbarkeit und Empathie.

# Green Skills und Green Jobs

Der **Green General Skill Index**, die **IDGs** und auch die **Future Skills** machen deutlich:

Green Skills umfassen natürlich spezifische, fachliche Kompetenzen. Sie sind in den meisten Fällen aber auch sogenannte Soft Skills und gelten für viele verschiedene Berufe. Der Grund dafür ist einfach: Die nachhaltige Transformation der Wirtschaft betrifft nahezu jeden Bereich der Unternehmen, sodass alle Mitarbeitenden befähigt sein sollten, den Wandel aktiv mitzugestalten. Wie Fachbereiche diesen Wandel strukturiert vorantreiben, zeigt das Seminar **Nachhaltigkeit in Unternehmen etablieren** →, das Wissen, Tools und Strategien

vermittelt, um als Fachbereich die nachhaltige Zukunft aktiv mitzugestalten.

Diese Entwicklung bestätigt auch der Global Green Skills Report 2024 von LinkedIn: Weltweit zeigt sich das stärkste Wachstum bei Nachfrage und Angebot von Fähigkeiten in Bereichen, die im Fokus jüngster staatlicher Klimapolitiken stehen. Dazu gehören die Dekarbonisierung von Lieferketten, nachhaltiges Bauen, erneuerbare Energien und das Management von Ökosystemen.



## Wo Green Skills am stärksten gefragt sind <sup>[5]</sup>

- Industrielle Instandhaltung
- Integriertes Lieferkettenmanagement
- Ozean (z. B. Meeres- und Küstenschutz)
- Wasser- und Abwassersystem-Design
- Nachhaltigkeitsstrategie

So wird klar: Das Thema Nachhaltigkeit geht uns wirklich alle an – denn wir alle sind gefordert, unsere Zukunft nachhaltig zu gestalten!

<sup>[5]</sup> LinkedIn: Global Green Skill Report 2024.



## Green Skills entwickeln – Unternehmen und Mitarbeitende fit machen

Es wird deutlich, dass nachhaltiges, zukunftsorientiertes Wirtschaften einen großen Bedarf an Up- und Reskilling in den Unternehmen bedeutet. Und zwar zur gleichen Zeit für alle Beschäftigten und das ein (Berufs-)Leben lang. Denn in unserer schnelllebigen Zeit haben Future Skills und Green Skills nur eine geringe Halbwertszeit. Dennoch gilt es, sich immer wieder fit zu halten für die nachhaltige Zukunft.

Wie können Unternehmen und Mitarbeitende diese Herausforderung im Sinne der Green Skills und auch der Future Skills ganz allgemein meistern? Folgende Tipps geben Anregung und Impulse genau dafür:

### Kulturwandel: Lernen ist Unternehmensziel

Die meisten Mitarbeitenden haben einen durchgetakelten Arbeitstag – Kapazitäten für kontinuierliche Weiterbildungen sind da eher rar. Doch die Green und damit Future Skills, die die Beschäftigten in den nächsten zehn Jahren benötigen, sind kein Nice-to-have, sie sind ein Must-have!

- **Qualifizierung und Entwicklung:** Ohne geht es nicht. Sie sind fester Bestandteil einer zukunftssichernden Unternehmensstrategie.
- **Regelmäßige Formate:** Mitarbeitende und Führungskräfte können feste Formate einführen, in denen sie sich regelmäßig über ihren Lern-Status-quo austauschen.
- **Interner Support:** Das Mindset und die Unterstützung der Vorgesetzten sind essenziell für den Erfolg. Mithilfe der Unterstützung durch die Personalentwicklung und das Vorleben kontinuierlicher Weiterentwicklung durch Führungskräfte, erhält Lernen den entsprechenden Stellenwert.

## Selbstbestimmung statt starrer Vorgaben

Beim Lernen ist es wie bei den meisten Dingen im (Job-) Alltag: Besonders motiviert sind wir immer dann, wenn wir uns die Aufgabe selbst ausgesucht haben, einen tieferen Sinn dahinter erkennen und mitgestalten dürfen. Dies verlangt auch für die Entwicklung der Green Skills nach selbstbestimmtem Lernen:

- **Weiterentwicklung besprechen:** Was möchte ich besser können? Wo möchte ich sicherer werden? Welche Herausforderungen werden sich mir noch stellen? Und wie bereite ich mich gut darauf vor? Am wirksamsten ist es, wenn die Mitarbeitenden diese Fragen frei für sich beantworten und mit den Führungskräften besprechen.
- **Lerninhalte und -formate bestimmen:** Im besten Fall bestimmen Mitarbeitenden eigenständig und individuell, was ihren Bedürfnissen als auch den Zielen des Unternehmens am besten entgegenkommt. Das geschieht meist in Rücksprache mit der Führungskraft. So ist die intrinsische Motivation für die eigene Weiterentwicklung gesichert.

## Wirksame Rahmenbedingungen schaffen

Genauso wichtig wie der kulturelle Wandel ist die richtige Lerninfrastruktur des Unternehmens: Unternehmen brauchen ein Lernökosystem, in dem alle Lernangebote in eine Gesamtstrategie integriert sind. Moderne Learning-Experience-Plattformen setzen diesen Ansatz technologisch um und bündeln alle Lerninhalte an einem zentralen Ort.

- **Die Lernumgebung:** Im besten Fall wird Upskilling aufgrund dieser neuen Möglichkeiten nicht mehr als Lernen wahrgenommen, sondern als integrierter Bestandteil des Berufsalltags. Der neue Umgang mit Lernen im Arbeitskontext ist zunächst eine Herausforderung für Mitarbeitende, Führungskräfte und Personalentwicklung.

**Nachhaltig führen.  
Klar handeln.  
Zukunft gestalten.**

Um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, die Transformation voranzutreiben und für die Zukunft gut aufgestellt zu sein, braucht es Führungspersönlichkeiten, die wissen, was sie tun. Wie du Nachhaltigkeit in deiner Rolle fördern kannst und welche Strategien dich voranbringen, erfährst du in diesem Training:

**Nachhaltig führen. Klar handeln.  
Zukunft gestalten. →**



## Nachgefragt:

# Was machen Nachhaltigkeitsverantwortliche

Der grünste unter den grünen Jobs ist wohl der des:der Sustainability-Verantwortlichen. Dabei ist der Begriff nicht geschützt, mal ist es ein:e Manager:in, mal ein:e Spezialist:in. Und da wird schon deutlich, der Begriff ist nicht geschützt und so variiert auch das Aufgabenfeld von Unternehmen zu Unternehmen. Doch eins haben alle gemein: Nachhaltigkeitsverantwortliche sehen sich mit Anforderungen auf verschiedenen Ebenen konfrontiert. Sie müssen sich mit Nachhaltigkeit und Regularien auskennen, aber auch die branchenspezifischen Anforderungen beherrschen. Das geht nicht ohne die entsprechenden Skills, um die Transformation mit voranzutreiben. Fachkräfte mit diesem Kompetenzprofil sind nach wie vor gefragt. Vorgesetzten muss es daher umso wichtiger sein, zukünftige Nachhaltigkeitsbeauftragte in allen Bereichen zu finden, zu unterstützen, weiterzubilden und Wissen verfügbar zu machen.

In diesen Beruf gibt es viele Wege: Eine Möglichkeit bilden spezielle Studienabschlüsse, aber auch für Quereinsteiger:innen ist der Einstieg ins Nachhaltigkeitsmanagement möglich. Der Weg vom:von der umweltschutztechnischen Assistent:in oder dem:der Assistent:in für regenerative Energietechnik zum Nachhaltigkeitsverantwortlichen ist nicht weit. Eine andere Möglichkeit sind berufsbegleitende Weiterbildungen, um der Vielfalt an Aufgaben gerecht zu werden.

## Nachhaltigkeitsverantwortliche müssen Allrounder sein. An ihre Position gibt es verschiedene Ansprüche, wie z. B.:

- Gut Kommunizieren;
- Sich schnell in diverse Sachverhalte einarbeiten;
- Projekte managen und organisieren;
- Strategisch und betriebswirtschaftlich denken;
- Teamfähigkeit und Frustrationstoleranz.

## Neben diesen Fähigkeiten braucht es ein umfassendes Set an fachspezifischen Skills, unter anderem:

- Wissen zur Regulatorik und Entwicklungen;
- Umfassendes Verständnis für die ESG-Kriterien und -Ziele;
- Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie und Steuerung der Umsetzung;
- Laufende Kontrolle der ESG-Performance;
- Entwicklung und Implementierung von Nachhaltigkeitsinitiativen;
- Internes wie externes Stakeholder-Management;
- Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die Komplexität und Dynamik des Arbeitsumfeldes von Nachhaltigkeitsverantwortlichen spiegelt sich in der Arbeitsbelastung wider. Der „Sustainability People Report“ von The Sustainability People Company, EY und Haufe 2023 zeigte, dass 37,7 Prozent der befragten Nachhaltigkeitsmanager:innen überfordert sind. Inzwischen hat sich die Situation jedoch verändert: Auch wenn 72 Prozent der Befragten von einer eher stark bis stark zunehmenden Arbeitsbelastung in den letzten drei Jahren bei gleichzeitig steigender Verantwortung berichteten, hat sich in vielen Unternehmen der Wind gedreht. Gesetzliche Änderungen und politische Unsicherheiten führen zu Verzögerungen der Berichtspflicht. Nachhaltigkeitsverantwortliche befinden sich vielerorts in einer angespannten Situation, da die Lage von Unsicherheit geprägt ist – weil der Stellenwert der Nachhaltigkeit im Unternehmen wackelt oder ungewiss ist. <sup>[6]</sup>

Das bedeutet aber keinesfalls, dass Nachhaltigkeitsmanager:innen unwichtig oder überflüssig wären. Im Gegenteil: Nachhaltigkeitsverantwortlichen, denen es gelingt, ESG (Environmental Social Governance) als echten Werttreiber für das Unternehmen zu positionieren – als etwas, das Innovation, Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit sichert – könnten die kommenden Monate nicht nur überstehen, sondern sogar gestärkt daraus hervorgehen.

[6] Sustainability People Report 2024, Mai 2024.

# Vorreiter:in sein, Potenziale heben und Zukunft sichern

Für Unternehmen gilt es, jetzt aktiv zu werden. Denn jetzt besteht die Chance, die nötigen Green Skills aufzubauen und damit sowohl das eigene Unternehmen als auch die Mitarbeitenden zukunftssicher aufzustellen.

Die Transformation zu einer nachhaltigen Organisation ist dabei eng verbunden mit dem Wandel zu einer lernenden Organisation. Denn für Nachhaltigkeit gilt dasselbe wie für die Digitalisierung: Um Vorreiter:in zu sein und Potenziale heben zu können, ist es unerlässlich, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wenn die Transformation gelingt, profitieren Unternehmen und Mitarbeitende gleich doppelt:

Sie werden von passiven Zuschauenden zu aktiven Zukunftsgestaltenden. Statt reaktiv Risiken abzuwehren, können sie Chancen aktiv gestalten und die ökologische sowie ökonomische Zukunft für uns und die kommenden Generationen sichern.



Vorreiter:in sein – klingt gut? Im Alltag, in Gesprächen mit Kollegen und Kolleginnen hast du aber manchmal das Gefühl, die Grundlagen fehlen? In der Weiterbildung bekommst du das Fundament, das dir hilft Nachhaltigkeit strategisch zu verankern und klar sowie wirkungsvoll argumentieren zu können, warum Nachhaltigkeit der Dreh- und Angelpunkt sein soll. Jetzt anmelden und **zertifizierte:r ESG-Manager:in** → werden.

Die Haufe Akademie gehört zu den führenden Anbietern für die Qualifizierung und Entwicklung von Menschen und Organisationen im deutschsprachigen Raum. Mit über 3.500 Themen zu Personal Development sowie einem umfassenden Paket aus Learning Management System, Learning Experience Plattform und Content Kits unterstützen wir unsere Kunden und Kundinnen dabei, ihr volles Potenzial zu entfalten.

#### **In Partnerschaft mit den Inner Development Goals**

Die Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der United Nations gelingt, wenn wir Menschen dazu fähig sind, das Richtige dafür zu tun – wenn wir über die wichtigen Kompetenzen dafür verfügen. Das ist die Überzeugung der Non-Profit Initiative Inner Development Goals (IDGs).

Die Haufe Akademie ist Partnerin der IDGs, denn wir haben die gleiche Haltung und ein gemeinsames Ziel: Unsere nachhaltige und sichere Zukunft.

Weiterlesen auf [haufe-akademie.de/idg](https://haufe-akademie.de/idg)

