

»Nachhaltigkeit ist zu einer Priorität in Unternehmen geworden«

Doris Führer-Rösener, Head of Human Resources des Beratungsunternehmens denkstatt GmbH, über den rasanten Boom im Bereich der Nachhaltigkeit, den veränderten Stellenwert in Unternehmen und die Anforderungen an Nachhaltigkeitsberater*innen

New-Skills-Gespräche des AMS (85)
www.ams.at/newskills



denkstatt hat sich der Nachhaltigkeitsberatung verschrieben.

Was genau bedeutet das?

Doris Führer-Rösener: denkstatt¹ bietet Unternehmensberatung mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit. Gestartet hat denkstatt bereits vor über dreißig Jahren mit der Mission »create sustainable value«, als Nachhaltigkeit noch ein absolutes Randthema war. Seitdem hat sich der Bereich sehr gewandelt. Vor allem in den letzten zweieinhalb Jahren gab es einen extremen Bewusstseinsschub in Unternehmen und in der Bevölkerung. Das hat dazu geführt, dass sich die Themen und unsere Arbeitsweise mitverändert haben. Wir bieten die komplette Bandbreite an Nachhaltigkeitsthemen an und widmen uns auch neuen Bereichen, wie zum Beispiel der Biodiversität, die immer wichtiger wird.

Was hat sich in den Beratungen für denkstatt verändert?

Doris Führer-Rösener: Durch die Dringlichkeit und gesetzlichen Vorgaben ist Nachhaltigkeit zu einer Priorität in Unternehmen geworden. Waren unsere Gesprächspartner*innen früher noch Mitarbeiter*innen, die weit unten in der Hierarchie standen, ist das Thema der Nachhaltigkeit nun auf Ebene der Geschäftsführer*innen und Vorstände gerückt. Dadurch ergeben sich neue Möglichkeiten. Auch die Expertise unserer Kunden hat sich während der letzten Jahre stark erhöht. Daraus ergibt sich, dass neue Mitarbeiter*innen bereits bei ihrem Einstieg in ihre Beratungstätigkeit ein sehr fundiertes Fachwissen benötigen. Der Bedarf nach Berater*innen mit Expertise ist hoch. Wir suchen fokussiert nach Expert*innen für unterschiedliche Tätigkeitsbereiche, derzeit vor allem Personen mit Skills zur Berechnung von Carbon Footprints oder mit Know-how zu Reporting Guidelines. Die Mitarbeiter*innen erhalten ein strukturiertes Onboarding, um gut auf ihre Aufgaben vorbereitet zu sein. Durch die schnellen Entwicklungen werden einige Themen noch nicht als Ausbildung

in der benötigten Tiefen angeboten und können nur intern bei uns geschult werden.

Wie kann man sich die Arbeit einer Nachhaltigkeitsberaterin oder eines Nachhaltigkeitsberaters vorstellen?

Doris Führer-Rösener: Die direkte Kundenberatung beginnt mit dem eindeutigen Auftrag, eine spezielle Problemstellung zu bearbeiten. Jeder Auftrag wird, je nach Größe, von einem Team von mindestens zwei Berater*innen betreut. Diese Teams besetzen wir nach unterschiedlichen Kompetenzen und Erfahrungen in diversen Branchen. So entwickeln sich unterschiedliche Perspektiven auf die Problemstellung mit verschiedenen Lösungsansätzen, aus der sich die für den Kunden bestmögliche Lösung herausbildet.

Aus welchen beruflichen Bereichen kommen die Berater*innen?

Doris Führer-Rösener: Wir eruieren im Vorfeld gemeinsam mit den Teamleiter*innen, welche Skills für die zu besetzende Position benötigt werden. Welches Wissen ist wichtig, und wo kann dies erworben werden? Viele Mitarbeiter*innen starten nach der Uni mit einer einschlägigen Ausbildung und eignen sich in der denkstatt das spezifische Wissen an.

In den Bewerbungsgesprächen evaluieren wir das vorhandene Wissen. In der denkstatt arbeiten Menschen mit einem breiten Spektrum an akademischen Ausbildungen. Für alle gleich wichtig sind das Interesse und die Freude am Thema »Nachhaltigkeit«. Ich glaube, Teil des Erfolges der denkstatt sind die Leidenschaft und der Wunsch unserer Mitarbeiter*innen, etwas im Bereich »Nachhaltigkeit« zu bewegen. Dadurch ist es für sie selbstverständlich, sich ständig weiterzubilden und am Puls der Zeit zu bleiben.

Das Thema »Corporate Social Responsibility« ist gerade sehr präsent. Welche Vorteile haben Unternehmen, die sich als nachhaltigkeitsorientierte Arbeitgeber präsentieren?

Doris Führer-Rösener: Als nachhaltigkeitsorientierte Arbeitgeberin fällt es uns bei denkstatt leicht, im Gegensatz zu vielen

¹ www.denkstatt.eu/de.

anderen Unternehmen, neue Mitarbeiter*innen zu finden. Das Thema »Klimaschutz« ist für sehr viele Menschen wichtig, und sie wollen etwas dazu beitragen. In der denkstatt ist das in jedem einzelnen Projekt optimal möglich. Viele Unternehmen nutzen CSR bewusst für ihr Employer Branding und präsentieren sich bei ihren Mitarbeiter*innen als nachhaltiger Arbeitgeber. Langfristig wirkt dies nur, wenn Klimaschutz auch tatsächlich gelebt wird.

Welche Anforderungen müssen Unternehmen in Zukunft, abseits der Nachhaltigkeit, erfüllen, um gute Mitarbeiter*innen für sich zu gewinnen?

Doris Führer-Rösener: Der Mangel an Arbeitskräften wird immer stärker spürbar. Arbeitnehmer*innen werden sich ihrer Bedürfnisse stärker bewusst, und vor allem junge Leute sagen sehr klar, wie sie arbeiten wollen. Darauf müssen Unternehmen reagieren, wenn sie attraktiv bleiben wollen. Ich denke, dass der Jobmarkt durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz dynamisch bleiben wird: Es werden Jobs wegfallen, automatisiert werden, und es werden neue entstehen. Um den Bedürfnissen der Arbeitnehmer*innen nachzukommen, müssen Unternehmen nachhaltig arbeiten und für die Mitarbeiter*innen ein gesundes Umfeld schaffen, wie zum Beispiel genügend Zeit für die Familie, Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung und eine gute Führungskultur.

Worauf achten Sie bei denkstatt bei der Auswahl von Bewerber*innen?

Doris Führer-Rösener: Es gibt einen Typus, der sich positiv abhebt: Bewerber*innen, die sich schon sehr früh für das Thema »Nachhaltigkeit« interessiert und zum Beispiel Praktika absolviert haben, im Studium die Bachelor- oder Masterarbeit aus eigenem Antrieb in diesem Bereich ausgearbeitet oder Wahlfächer zu diesen Themen belegt haben. Das zeigt Neugier in unserem Bereich, die sie später für die Lernanforderungen in unseren Projekten brauchen. Darüber hinaus gibt es auch Expert*innen, die aus anderen Bereichen kommen und ihr Fachwissen und ihre Erfahrung einbringen wollen. Entscheidend sind auch die Freude an der Zusammenarbeit mit Kunden und außerordentliche Kommunikations-Skills.

Wie können Unternehmen diese Neugierde und die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter*innen fördern?

Doris Führer-Rösener: Ich glaube, in den Unternehmen gibt es bereits ein Umdenken dazu, wie Lernen neu stattfindet. Die klassischen Trainingsformate wird es auch weiterhin geben, darüber hinaus steigt das Bewusstsein, dass im Job und im Arbeitsalltag der Großteil des Lernens passiert, so zum Beispiel durch Recherche, durch Lernen in Projekten. Auch das soziale Lernen durch den Austausch mit Kolleg*innen ist ein wichtiger Bestandteil der eigenen Fortbildung. Das Unternehmen ist verantwortlich, dafür Räume und ein Klima der Lernfreude zu schaffen.

Wenn Sie sich ein Studium oder eine Ausbildung für die Nachhaltigkeitsberatung wünschen dürften, was wäre das?

Doris Führer-Rösener: Hilfreich wären Spezialausbildungen, wie zum Beispiel die Berechnung von Carbon Footprints und die Berichterstattung. Es gibt Ausbildungen, die einen Überblick geben, darüber hinaus wäre eine Spezialisierung hilfreich.



Foto: denkstatt

Mag.^a Doris Führer-Rösener, seit 05/2015 Group Human Resources Managerin bei denkstatt GmbH. Studium der Wirtschaftspädagogik an der WU Wien, Lektorin an der Fachhochschule des Bfi für die Themen »Recruiting« und »Trennungsmanagement«, zertifizierter Coach, Lebens- und Sozialberaterin

Gibt es weitere Nachhaltigkeitsbereiche, die in Zukunft noch stärker gefragt sein werden?

Doris Führer-Rösener: Der Nachhaltigkeitsbereich boomt stark und lässt sich schwer planen. denkstatt versucht die aktuellen Signale des Marktes zu erfassen und abzuleiten, wo wir Kompetenzen aufbauen müssen. Wir haben großartige Berater*innen mit den verschiedensten Backgrounds, und zwar von Jurist*innen, Wirtschaftler*innen, Chemiker*innen bis hin zu Physiker*innen, mit einer großen Neugier und dem unbedingten Willen, etwas in Richtung »Nachhaltigkeit« zu bewegen. So sind wir bestens gerüstet, um optimal auf die zukünftigen Herausforderungen reagieren zu können.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Doris Führer-Rösener führte Bernadette Hutter vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



Die **New-Skills-Gespräche des AMS** werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt. Initiiert wurden die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-

Gespräche vom AMS Standing Committee on New Skills, einer aus ExpertInnen des AMS und der Sozialpartner zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.
www.ams.at/newskills

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Interviewten

denkstatt GmbH
Hietzinger Hauptstraße 28, 1130 Wien
E-Mail: doris.fuehrer-roesener@denkstatt.at
Internet: www.denkstatt.eu

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
Jänner 2024 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

