

Whitepaper

Wie wirkt sich Green Recruiting auf die Arbeitgeberattraktivität im Mittelstand aus?

Inhaltsverzeichnis

Green Recruiting im Mittelstand – Steigerung der Arbeitgeberattraktivität . . .	// 3
Die drei Säulen des Green Recruitings	// 7
Ökonomische Nachhaltigkeit: Langfristige Wirtschaftlichkeit durch Ressourceneffizienz und Kostenreduktion	
Ökologische Nachhaltigkeit: Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks durch umweltfreundliche Praktiken	
Soziale Nachhaltigkeit: Faire Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit	
Ansprache von Bewerber:innen mit nachhaltigem Bewusstsein	// 12
Handlungsempfehlungen für mittelständische Unternehmen	// 14
Aktuelle Trends im Green Recruiting	// 17
Vorteile des Mittelstands im Green Recruiting	// 17
Fazit	// 21
Quellen	// 23

Green Recruiting im Mittelstand – Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

In der heutigen Zeit des intensiven Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte spielt die Arbeitgeberattraktivität eine entscheidende Rolle für den Erfolg mittelständischer Unternehmen.

Neben klassischen Faktoren wie Gehalt, Karrierechancen und Arbeitsumgebung gewinnen ESG-Kriterien, was für “environmental, social, and governance” steht, zunehmend an Bedeutung.

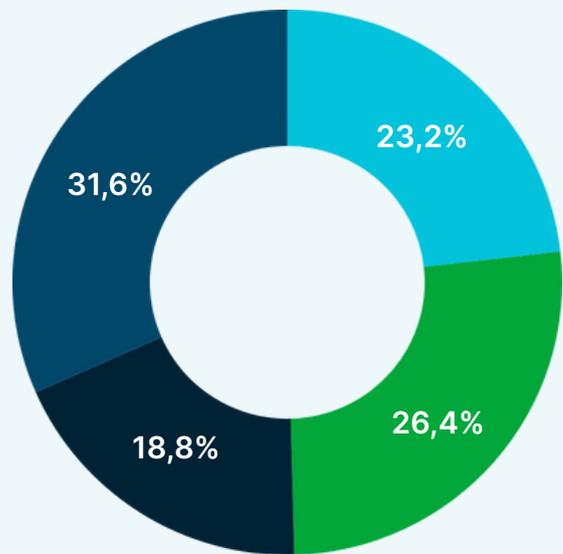
So ergab eine im Jahr 2021 in den USA durchgeführte Studie der Boston Consulting Group, dass 51 % der Befragten ein Unternehmen von ihrer Jobsuche ausschließen würden, wenn deren Werte und Haltung zu Vielfalt und Inklusion nicht zu den eigenen Überzeugungen passen.

Es gibt deutliche Hinweise darauf, dass sowohl Millennials als auch Gen Z den Mittelstand gegenüber Großkonzernen bevorzugen. Eine Studie aus 2021 zeigt, dass der Mittelstand für Gen Z und für Millennials die attraktivste Unternehmensform darstellt, während Großkonzerne als am wenigsten attraktiv gelten.

Gen Z

Die beliebtesten Unternehmensformen

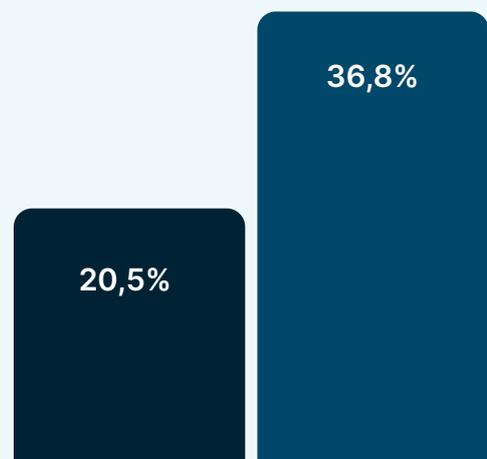
-  Mittelständisches Unternehmen
-  Start-Up
-  Selbstständig
-  Großkonzern



Millennials

Die beliebtesten Unternehmensformen

-  Mittelständisches Unternehmen
-  Großkonzern



Quelle: www.absatzwirtschaft.de

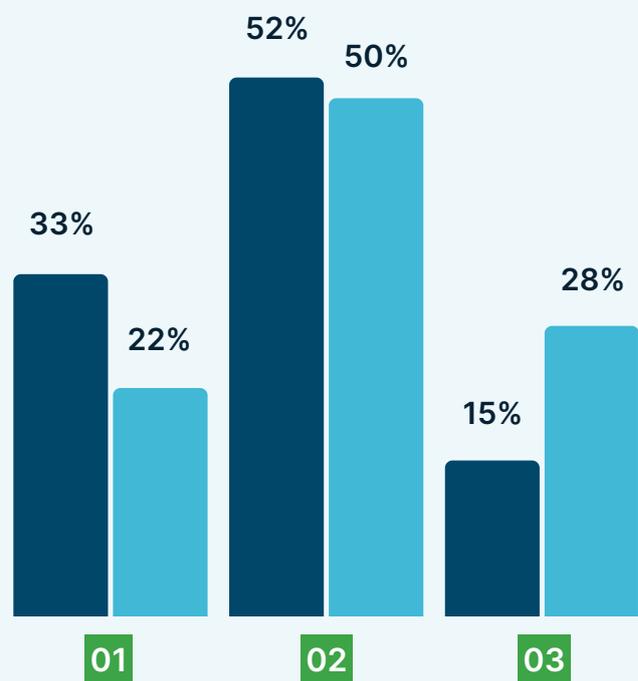
Der derzeitige Stand und die Entwicklung in deutschen Unternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeit ist eher ernüchternd:

Die Königsteiner-Studie „Jobfaktor Klima II“ aus dem Jahr 2022 zeigt:

Quelle: Königsteiner Gruppe „Jobfaktor Klima II“

Wahrnehmung des Umweltbewusstseins im eigenen Unternehmen

■ 2020
■ 2022



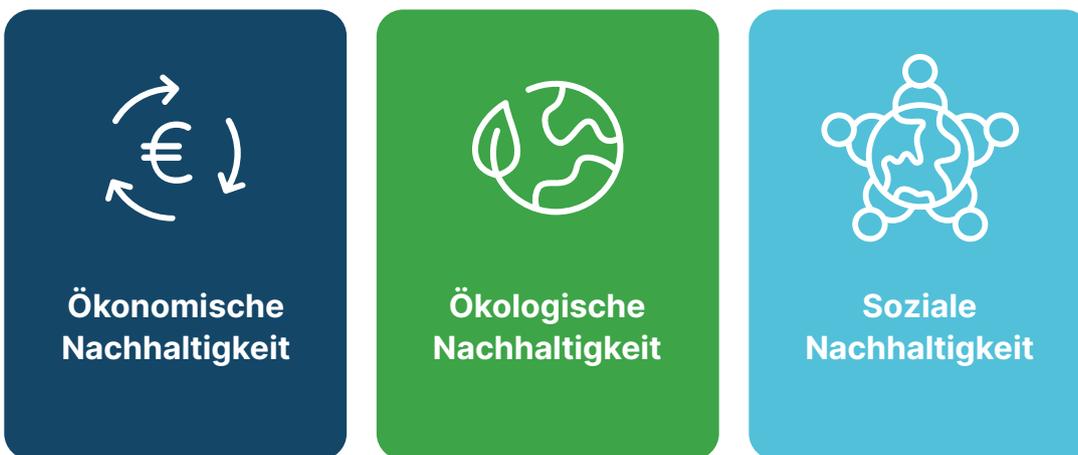
- 01 Das Umweltbewusstsein spielt eine große Rolle bei meinem Arbeitgeber
- 02 Das Umweltbewusstsein wird bei meinem Arbeitgeber beachtet
- 03 Das Umweltbewusstsein spielt keine Rolle bei meinem Arbeitgeber

Die Zahlen sind umso erschreckender, wenn man bedenkt, dass 71 % der Befragten sich eine größere Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen wünschen.

Green Recruiting, verstanden als die Integration ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeitskriterien in die Rekrutierungsprozesse, bietet Unternehmen des Mittelstands somit ein großes Potenzial, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und talentierte Mitarbeiter:innen zu gewinnen.

In diesem Whitepaper untersuchen wir, wie Green Recruiting die Attraktivität von mittelständischen Unternehmen als Arbeitgeber steigern kann.

Wir stellen die drei Säulen des Green Recruitings vor:



Zusätzlich bieten wir konkrete Handlungsempfehlungen, um Green Recruiting erfolgreich in Ihrem Unternehmen einzuführen.

Die drei Säulen des Green Recruitings

01. Ökonomische Nachhaltigkeit: Langfristige Wirtschaftlichkeit durch Ressourceneffizienz und Kostenreduktion

Die ökonomische Nachhaltigkeit im Green Recruiting zielt darauf ab, die Rekrutierungsprozesse eines Unternehmens so zu gestalten, dass sie langfristig wirtschaftlich effizient sind. Dies bedeutet, dass bei der Auswahl und Einstellung von neuen Mitarbeiter:innen nicht nur die kurzfristigen Kosten, sondern auch die langfristigen Auswirkungen auf die Wirtschaftlichkeit berücksichtigt werden.

Was versuchen wir dabei zu erreichen?

Allgemein ist das Ziel, finanzielle Ressourcen zu schonen und gleichzeitig langfristigen wirtschaftlichen Wert zu generieren. Dies beinhaltet:

- **Senkung der direkten Kosten:** Durch die Reduzierung von Materialkosten (weniger Papier durch digitale Prozesse), Energiekosten (durch den Einsatz energieeffizienter Systeme) und Reisekosten (durch Online-Interviews).
- **Effizienzsteigerung:** Durch Automatisierung und den Einsatz von Technologien, die den Recruiting-Prozess schneller und effektiver machen, was zu Zeit- und Kosteneinsparungen führt.
- **Verringerung der Fluktuation:** Indem man ein Arbeitsumfeld schafft, welches alle 3 Säulen berücksichtigt, können Unternehmen talentierte Mitarbeiter:innen länger halten, was die Kosten für Neueinstellungen und Einarbeitungen reduziert.
- **Vermeidung von Compliance-Kosten:** Durch die Einhaltung aktueller Arbeits- und Umweltgesetze können Bußgelder und rechtliche Auseinandersetzungen vermieden werden.

02. Ökologische Nachhaltigkeit: Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks durch umweltfreundliche Praktiken

Ganz konkret bedeutet ökologische Nachhaltigkeit im Green Recruiting, dass bei der Auswahl und Einstellung von Mitarbeiter:innen die Auswirkungen auf die Umwelt berücksichtigt werden.

Was versuchen wir dabei zu erreichen?

CO₂-Fußabdruck minimieren! Denn im Recruiting-Prozess können mehrere Aktivitäten direkt oder indirekt zur CO₂-Emission beitragen.

- **Reisen:** Traditionell erfordern manche Rekrutierungsprozesse, dass Kandidat:innen und teilweise auch Personalverantwortliche reisen, um an persönlichen Interviews teilzunehmen.
- **Papierverbrauch:** Obwohl viele Unternehmen zunehmend digitale Lösungen nutzen, erfordert der Recruiting-Prozess in einigen Fällen immer noch den Einsatz von Papier, zum Beispiel für Ausdrücke von Lebensläufen, Anschreiben oder Testmaterialien. Die Produktion, der Transport und die Entsorgung von Papier sind mit CO₂-Emissionen verbunden.
- **IT-Infrastruktur:** Die serverbasierte Speicherung und Verarbeitung von Bewerberdaten verbraucht erhebliche Mengen an Energie, insbesondere in Rechenzentren, die rund um die Uhr laufen. Auch die Herstellung und Entsorgung von Hardware trägt zu den Emissionen bei.
- **Veranstaltungen und Messen:** Unternehmen nehmen oft an Karrieremessen und ähnlichen Veranstaltungen teil, um Talente zu rekrutieren. Die Organisation solcher Events, einschließlich der Reisen von Teilnehmern und Organisatoren, der Aufbau von Ständen und die Nutzung von Veranstaltungsorten, führen ebenfalls zu CO₂-Ausstößen.

Auch wir bei Yourfirm sind uns der großen Vorteile von Kanälen wie Messen bewusst. Daher bemühen wir uns, den ökologischen Fußabdruck zu minimieren, indem wir umweltfreundliche Transportmittel wählen und Abfall reduzieren. Darüber hinaus kompensieren wir die unvermeidbaren Emissionen durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten.

Wir ermutigen auch Sie, ähnliche Maßnahmen zu ergreifen, um sowohl die Chancen solcher Veranstaltungen optimal zu nutzen als auch gemeinsam eine nachhaltigere Zukunft zu gestalten.

Der Schutz der Umwelt ist hier das übergeordnete Ziel. Die Vermeidung von Umweltverschmutzung und die Förderung nachhaltiger Praktiken, die wir aus unserem privaten Leben auch oft schon kennen, sollten auch im Recruiting Anwendung finden.

03. Soziale Nachhaltigkeit: Faire Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit

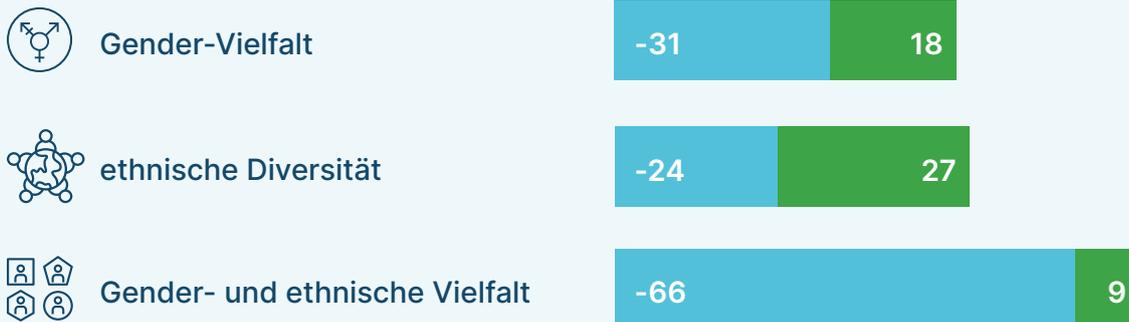
Die soziale Nachhaltigkeit im Green Recruiting zielt darauf ab, faire Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit bei der Auswahl und Einstellung von Mitarbeiter:innen zu gewährleisten.

Unternehmen, die sich der sozialen Nachhaltigkeit verpflichten, fördern ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle respektiert und wertgeschätzt werden.

Bereits 2015 stellte McKinsey in der Studie „Why Diversity Matters“ fest, dass divers aufgestellte Unternehmen finanziell erfolgreicher sind als weniger divers aufgestellte Unternehmen. Die Studie wurde seither mehrfach wiederholt und ausgebaut.

2023 trug sie den Namen „Diversity Matters Even more“. Die Studie zeigt: Unternehmen, die in Bezug auf Diversität im oberen Viertel angesiedelt sind, sind mit einer Wahrscheinlichkeit von 75 % finanziell erfolgreicher als Unternehmen im unteren Viertel.

Diversity Matters Even More



- Wahrscheinlichkeit von Unternehmen im untersten Viertel finanziell schlechter zu performen als der Durchschnitt der drei oberen Viertel.
- Wahrscheinlichkeit von Unternehmen im obersten Viertel besser zu performen als der Durchschnitt der unteren drei Viertel.

Quelle: McKinsey „Diversity Matters Even More“

Hier sind einige spezifische Vorteile der Einbeziehung sozialer Nachhaltigkeit in den Recruiting-Prozess:

- **Förderung von Vielfalt und Inklusion:** Durch die Berücksichtigung sozialer Nachhaltigkeit im Einstellungsprozess schaffen Sie langfristig eine inklusive Unternehmenskultur. Dies verbessert die Mitarbeiterzufriedenheit und kann zu innovativen, kreativen Lösungen führen, da diverse Teams unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen einbringen.

- **Verbesserung der Arbeitgebermarke:** Wenn Sie sich für soziale Nachhaltigkeit einsetzen, verbessern Sie Ihr öffentliches Image und Ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Dies zieht Talente an, die Wert auf ethische Standards und soziale Verantwortung legen.
- **Compliance:** In Deutschland gibt es tatsächlich spezifische Gesetze und Vorschriften, die im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit im Recruiting relevant sind. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), oft auch als Anti-Diskriminierungsgesetz bezeichnet, verbietet Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Im Recruiting müssen Unternehmen sicherstellen, dass ihre Stellenanzeigen, Auswahlkriterien und Interview-Prozesse mit diesem Gesetz konform sind, um rechtliche Risiken zu minimieren.
- **Stärkung der lokalen Gemeinschaften:** Durch sozial nachhaltige Recruiting-Praktiken, wie das Anbieten von Jobs und Ausbildungsprogrammen für lokale Bewohner:innen oder benachteiligte Gruppen, können Unternehmen positive Beziehungen zu den Gemeinschaften aufbauen, in denen sie tätig sind. Dies verbessert das lokale Wirtschaftswachstum und das gesellschaftliche Wohl.

Ansprache von Bewerber:innen mit nachhaltigem Bewusstsein

Um die Effektivität von Green Recruiting zu maximieren, ist es wichtig, die Zielgruppe genau zu verstehen. Beim Green Recruiting umfasst diese insbesondere jüngere Generationen, die sich durch ein ausgeprägtes Umweltbewusstsein und einen hohen Stellenwert von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung auszeichnen.

So belegt eine Studie von PEW-Research, dass Millennials und Angehörige der Generation Z im Vergleich zu älteren Generationen mehr über die Notwendigkeit sprechen, etwas gegen den Klimawandel zu unternehmen. Sie nutzen soziale Medien stärker, um sich Inhalte zum Klimawandel anzusehen, und sie engagieren sich mehr für das Thema durch freiwillige Aktivitäten und die Teilnahme an Kundgebungen und Protesten. Nicht umsonst plädiert der renommierte Jugend- und Generationenforscher Dr. Klaus Hurrelmann dafür, die Gen Z in Generation Greta (Thunberg) umzutaufen.

Merkmale der Millennials und Generation Z

- **Alter:** Die Zielgruppe umfasst insbesondere Millennials (geboren zwischen 1981 und 1996) und Generation Z (geboren ab 1997). Diese Generationen sind mit dem Internet und sozialen Medien aufgewachsen und gut über Umweltthemen und soziale Gerechtigkeit informiert.
- **Hohes Umweltbewusstsein:** Die Zielgruppe legt großen Wert auf den Schutz der Umwelt und ist bereit, ihren Lebensstil dementsprechend zu gestalten. Sie achtet auf nachhaltige Produkte, bevorzugt umweltfreundliche Verkehrsmittel und engagiert sich für Umweltschutzorganisationen.

Laut des Deloitte Global Millennial Surveys 2020 hat die Mehrheit der Millennials und der Generation Z ihr Verhalten zugunsten der Umwelt verändert: So geben mehr als die Hälfte der Befragten beider Generationen an, sich um

Recycling zu bemühen, den Gebrauch von Einweg-Kunststoffen zu reduzieren und häufiger mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Fahrrad oder zu Fuß unterwegs zu sein. Etwa ein Fünftel der Gen Z und der Millennials schützen die Umwelt, indem sie auf Fleisch oder gänzlich auf tierische Produkte verzichten.

Millennials und Generation Z ergreifen Maßnahmen, um die Umwelt zu schützen



Quelle: [“The Deloitte Global Millennial Survey 2020”](#)

- **Soziale Verantwortung:** Die Zielgruppe ist der Meinung, dass Unternehmen eine Verantwortung für die Gesellschaft haben und sich für soziale Gerechtigkeit einsetzen sollten. Sie interessieren sich dafür, wie Unternehmen mit ihren Mitarbeiter:innen umgehen, welche Produkte und Dienstleistungen sie anbieten und welchen Beitrag sie für die Gesellschaft leisten.
- **Erwartungen an den Arbeitgeber:** Die Zielgruppe erwartet, dass ihr Arbeitgeber sich aktiv für Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung einsetzt. Sie möchten in einem Unternehmen arbeiten, das sich für den Umweltschutz engagiert, faire Arbeitsbedingungen bietet und soziale Projekte unterstützt.

Aktuelle Trends im Green Recruiting

01. Fokus auf Mitarbeitergesundheit und -wohlbefinden

Die Bedeutung von Mitarbeitergesundheit und -wohlbefinden für die Nachhaltigkeit eines Unternehmens rückt immer stärker in den Vordergrund. Unternehmen, die sich für Green Recruiting einsetzen, wissen, dass Gesundheitsangebote maßgeblich den Erfolg von Einstellungsprozessen beeinflussen.

Im Rahmen von Green Recruiting signalisiert ein solches Angebot, dass das Unternehmen nachhaltige, langfristige Beziehungen zu seinen Mitarbeiter:innen aufbauen möchte.

Auch die Möglichkeit von flexiblen Arbeitszeiten, Telearbeit oder Homeoffice kann bereits signifikant die Work-Life-Balance der Mitarbeiter:innen verbessern und Stress reduzieren.

Die Einrichtung von Ruheräumen und Grünflächen am Arbeitsplatz, die zur Stressreduktion und zum Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen beitragen, wird zunehmend häufiger umgesetzt.

02. Einsatz von KI und Big Data

Künstliche Intelligenz und Big Data spielen allgemein im Recruiting eine zunehmend wichtige Rolle. Unternehmen können diese Technologien nutzen, um:

- **Bewerbungsunterlagen zu analysieren:** KI kann Bewerbungsunterlagen auf Basis von Schlüsselwörtern und anderen Kriterien vorsortieren, um relevante Kandidat:innen zu identifizieren.
- **Bewerbungsgespräche zu führen:** KI-basierte Chatbots können erste Bewerbungsgespräche führen, um grundlegende Informationen zu sammeln und erste Eindrücke zu gewinnen.
- **Persönlichkeitsprofile zu erstellen:** KI kann aus Bewerbungsunterlagen und Social-Media-Profilen Persönlichkeitsprofile erstellen, um die Eignung von Kandidat:innen für bestimmte Positionen zu beurteilen.
- **Datenbasierte Entscheidungen zu treffen:** Big Data kann verwendet werden, um datenbasierte Entscheidungen über die Auswahl und Einstellung von Mitarbeiter:innen zu treffen. Auf diese Weise werden Vorurteile im Bewerbungsprozess reduziert, da Entscheidungen auf der Grundlage objektiver Kriterien getroffen werden.
- **Den Erfolg von Kampagnen zu messen:** KI kann verwendet werden, um den Erfolg von Recruiting-Kampagnen zu messen und Erkenntnisse für die Optimierung zukünftiger Kampagnen zu gewinnen.

03. Zusammenarbeit mit nachhaltigen Partnern

Unternehmen, die sich für Green Recruiting einsetzen, arbeiten zunehmend mit nachhaltigen Partnern und Organisationen zusammen, weil diese Zugang zu Ressourcen und Maßnahmen bieten, die über das hinausgehen, was einzelne Unternehmen normalerweise erreichen können.

Diese Partnerschaften eröffnen Möglichkeiten, wie zum Beispiel den Wiederaufbau des Regenwaldes oder die Unterstützung anderer Umweltprojekte.

Durch die Zusammenarbeit mit solchen Organisationen können Unternehmen ihre nachhaltigen Bemühungen im Recruiting-Prozess konkret demonstrieren. Sie zeigen potenziellen Mitarbeiter:innen, dass sie nicht nur über Nachhaltigkeit sprechen, sondern aktiv an bedeutenden Initiativen teilnehmen, die positive Auswirkungen auf die Umwelt haben.

Durch die aktive Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen tragen Unternehmen zur Förderung und Entwicklung der nächsten Generation von Fachkräften bei. Sie schaffen Zugang zu praktischen Erfahrungen und vermitteln Wissen, das für nachhaltige Karrieren relevant ist.

Indem Sie in die Ausbildung und Förderung junger Menschen investieren, übernehmen Sie eine wichtige Rolle in der Gesellschaft und unterstützen deren soziales Wohl.

Vorteile des Mittelstands im Green Recruiting

Sie als Personalverantwortlicher im mittelständischen Unternehmen besitzen im Vergleich zu Großkonzernen einige entscheidende Vorteile!

Diese Vorteile resultieren vor allem aus der Agilität und Flexibilität, die mittelständische Unternehmen charakterisieren. Sie sind in der Lage, schneller auf neue Trends und Herausforderungen zu reagieren. Dies ist besonders wichtig, da sich die Anforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit ständig weiterentwickeln.

Ihre Fähigkeit, Recruiting-Verfahren und Nachhaltigkeitsstrategien zügig anzupassen, ermöglicht es Ihnen, gezielt auf die Bedürfnisse und Erwartungen potenzieller Kandidat:innen und Mitarbeiter:innen einzugehen.

Die Kommunikationswege in mittelständischen Unternehmen sind oft kürzer und die Hierarchien flacher, was eine direkte und offene Kommunikation fördert. Ein transparenter Kommunikationsstil sorgt für ein positiveres

Handlungsempfehlungen

01. Interne Prozesse: Nachhaltige Recruiting-Verfahren etablieren

Digitale Bewerbungsprozesse:

- Nutzen Sie Online-Stellenbörsen und Karriereseiten, um digitale Bewerbungsprozesse zu ermöglichen.
- Verzichten Sie auf papierbasierte Bewerbungsunterlagen und fördern Sie die digitale Speicherung von Bewerberdaten.
- Führen Sie Video-Interviews statt Präsenz-Gesprächen durch, um Reisen zu reduzieren.

Testen Sie künstliche Intelligenz und automatisierte Screening-Tools, um Bewerberprofile zu analysieren und die am besten geeigneten Kandidat:innen für weitere Schritte im Auswahlprozess auszuwählen. Dies spart Zeit und Ressourcen für manuelle Sichtungen.

Ressourcenschonende Benefits:

- Bieten Sie die Möglichkeit zum Homeoffice an, um Pendelwege und somit CO₂-Emissionen zu reduzieren.
- Unterstützen Sie die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch die Bezuschussung von Tickets oder die Bereitstellung von Jobtickets.
- Stellen Sie E-Autos als Firmenwagen zur Verfügung, um die Elektromobilität zu fördern.
- In einer 2021 durchgeführten Studie der Königsteiner-Gruppe gaben außerdem 74 % der potenziellen Jobwechsler an, dass sie ein Jobrad als klimafreundlichen Benefit attraktiv finden.

Fairness:

- Führen Sie Verfahren ein, um auch unbewusste Vorurteile bei der Personalauswahl zu vermeiden, insbesondere, wenn Sie mit KI arbeiten.
- Schaffen Sie ein Umfeld, in dem sich alle Kandidat:innen willkommen fühlen und respektiert werden, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung
- Achten Sie auf faire Gehälter und Urlaubsregelungen. Analysieren Sie, ob es einen Gender Pay Gap in Ihrem Unternehmen gibt und unternehmen Sie Maßnahmen, um diese Lücke zu schließen.

Zusammenarbeit mit nachhaltigen Partnern:

- Arbeiten Sie mit Agenturen, Headhuntern und Personalvermittlern zusammen, die sich der Nachhaltigkeit verpflichtet haben.
- Schließen Sie Kooperationen mit gemeinnützigen Organisationen ab.

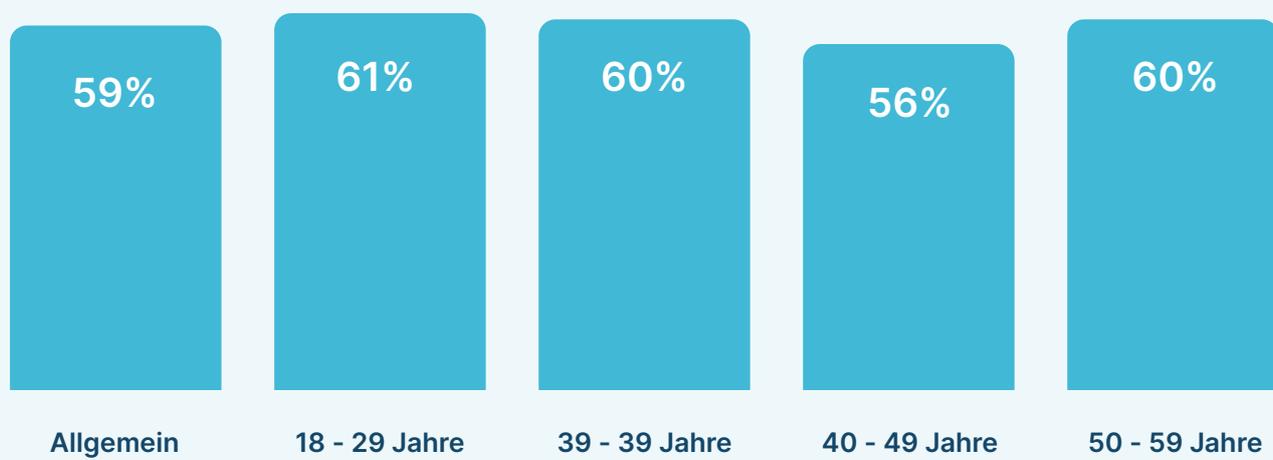
Seit 2020 leistet die yourfirm GmbH für jede gebuchte Stellenanzeige eine Baumspende. So entstehen in Nicaragua und Deutschland neue Waldflächen, die einen wichtigen Nutzeffekt sowohl für das globale Klima als auch für die lokale Bevölkerung besitzen.

02. Positionieren Sie sich klar als „grüner Arbeitgeber“!

Dazu gehört auch, eine klare Positionierung zum Thema Umweltschutz einzunehmen. Eine 2022 durchgeführte Studie der Königsteiner Gruppe ergab, dass ein Großteil der Bewerber:innen sich mehr Nachhaltigkeitsthemen in Stellenanzeigen und auf Karriereseiten wünscht.

Quelle: Königsteiner Gruppe „Jobfaktor Klima II“

Wunsch nach mehr Nachhaltigkeitsthemen in Stellenanzeigen und auf Karriereseiten



Wir empfehlen:

- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter:innen, Bewerber:innen und Kund:innen über Ihre Nachhaltigkeitsbemühungen und -ziele über alle Kanäle hinweg.
- Veröffentlichen Sie einen Nachhaltigkeitsbericht, der Ihre Fortschritte und Erfolge dokumentiert.
- Verwenden Sie Fotos und Videos, die Ihr Unternehmensumfeld und Ihre Nachhaltigkeitsinitiativen zeigen.
- Integrieren Sie Videos und Testimonials von Mitarbeiter:innen, die Ihre Nachhaltigkeitsinitiativen positiv erleben.
- Heben Sie Ihre Nachhaltigkeitsbemühungen bereits in Ihren Stellenanzeigen hervor.

Dabei müssen Sie authentisch bleiben! Vermeiden Sie Greenwashing und stellen Sie sicher, dass Ihre Nachhaltigkeitsbemühungen glaubwürdig sind. Dabei ist es wichtig, sich auf konkrete Maßnahmen und Ergebnisse, statt auf leere Versprechungen, zu fokussieren.

Welche Nachhaltigkeitsmaßnahmen können eingeführt werden?

- Unterstützen Sie lokale und globale Umwelt- und Sozialprojekte durch Spenden oder ehrenamtliche Tätigkeiten.
- Integrieren Sie Nachhaltigkeitsthemen in Ihre Unternehmenskultur und fördern Sie ein umweltbewusstes Verhalten Ihrer Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz und Zuhause.
- Engagieren Sie Ihre Mitarbeiter:innen in Ihre Nachhaltigkeitsinitiativen und lassen Sie sie ihre Ideen und Erfahrungen einbringen.

Fazit:

Green Recruiting – Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit für den Mittelstand

Green Recruiting ist nicht nur ein Trend, sondern eine notwendige Entwicklung, um als Unternehmen zukunftsfähig und wettbewerbsfähig zu bleiben. Die zunehmende Bedeutung von ökonomischer und ökologischer Nachhaltigkeit sowie sozialer Verantwortung für Bewerber:innen macht es für Unternehmen unerlässlich, sich aktiv für diese Themen einzusetzen.

Durch seine Agilität, Flexibilität und Nähe zu den Mitarbeiter:innen ist der Mittelstand besonders gut aufgestellt, um nachhaltige Recruiting-Konzepte umzusetzen.

Green Recruiting ist eine Win-win-Situation für Unternehmen und Arbeitnehmer:innen.

- Unternehmen können damit die besten Talente gewinnen und sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren.
- Arbeitnehmer:innen können in einem sinnvollen und attraktiven Arbeitsumfeld arbeiten und ihre Karriere weiterentwickeln.

Green Recruiting ist eine Chance für den Mittelstand, um seine Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern!



Starten Sie noch heute mit der ersten Green Recruiting Maßnahme:

Die Partnerschaft zwischen [Yourfirm.de](https://www.yourfirm.de) und PRIMAKLIMA ermöglicht es Ihnen, mit dem Schalten einer Stellenanzeige sofort eine nachhaltige Maßnahme im Green Recruiting zu ergreifen!

Seit Februar 2020 trägt jeder Kunde, der eine Mitgliedschaft, ein Kontingent oder eine Stellenanzeige kauft, aktiv zum Klimaschutz bei, da für jede Buchung ein Baum gepflanzt wird. Diese Bäume sind außerdem geschützt und dürfen nicht abgeholzt werden.

[Bereits 100.000 Bäume wurden so gepflanzt](#) – ein beeindruckender Beitrag zur Reduzierung von CO₂.

Diese Initiative gibt Ihrem Unternehmen die Chance, seine ökologische Verantwortung unter Beweis zu stellen und gleichzeitig die Arbeitgebermarke als verantwortungsvoll und nachhaltig zu stärken.

Indem Sie jetzt eine Stellenanzeige bei [Yourfirm.de](https://www.yourfirm.de) schalten, senden Sie ein klares Signal an potenzielle Bewerber:innen, dass Sie sich ernsthaft für eine grüne Zukunft einsetzen. Nutzen Sie diese Gelegenheit, um Green Recruiting in Ihrem Unternehmen zu etablieren und eine positive Wirkung auf die Umwelt zu erzielen.

Quellen

Studien

- [Green Recruiting Studie](#)
- [Millennial Survey 2020](#)
- [What U.S. Job Seekers Want in 2021](#)
- [Umweltbewusstsein von Arbeitgebern: Jobfaktor Klima](#)
- [Gen Z, Millennials Stand Out for Climate Change Activism](#)
- [Umfrage unter Millennials und Gen Z zu Umweltschutzmaßnahmen](#)
- [Eine Generation ohne Grenzen](#)
- [HR Performance Special](#)
- [Diversity Matters Even More: The Case for Holistic Impact](#)
- [Jobwechsel-Kompass: Stühlerücken am Arbeitsmarkt](#)
- [Das wünschen sich Gen Z und Millennials im Job](#)

Green Recruiting in der Praxis

- [Green Recruiting](#)
- [Praxisbeispiele und Interviews zu Green Recruiting](#)
- [Green Recruiting bei der Personalauswahl auf Nachhaltigkeit setzen](#)
- [Ratgeber Mitarbeitersuche: Green Recruiting](#)
- [Nachhaltigkeit und Green Recruiting für mehr Bewerbungen](#)

Generation Z

- [Erlebte Geschichten: Hurrelmann](#)
- [Generation Z Werte](#)

yourfirm 

www.yourfirm.de