

Praxisbericht Next Generation Kulturinitiative

2023



»Nachhaltigkeit? Das geht nur gemeinsam!«

Die Kultur verspeist die Strategie zum Frühstück – an Deutlichkeit lässt dieser Ausspruch, der dem Management-Vordenker Peter Drucker zu-geschrieben wird, nichts zu wünschen übrig. Trotzdem scheint er häufig unter den Tisch zu fallen, wenn es darum geht, Unternehmens-strategien umzusetzen. Klar ist: Kultur und Strategie bedingen sich gegenseitig. Und: Kultur entsteht automatisch und jeden Tag aufs Neue. Je nachdem wie Unternehmensangehörige miteinander um-gehen oder auf welche Probleme sie sensibel reagieren, wandelt sich die Kultur. Damit wird die interne Kommunikation zu einem wichtigen Hebel der Organisationsentwicklung.

Bei Evonik ist Nachhaltigkeit in die Konzernstrategie integriert. 2022 wurde mit Next Generation Evonik (NextGen) die nächste Phase der strategischen Geschäftstransformation eingeleitet. Gleichzeitig setzte sich Evonik neue, ehrgeizige Nachhaltigkeits-ziele. Neben den Transformationsanforderungen an das Produktportfolio (Next Generation Solutions) und an die Weiterentwicklung von Anlagen und Infrastruktur (Next Generation Technologies) werden – dem Gedanken Druckers folgend – mit dem Programm »NextGen Culture« die Transformationserwartungen an die Mitarbeitenden adressiert. Organisatorisch wurde NextGen Culture im Funktionsbereich HR Talent Management verankert. Ziel ist, dass die Mitarbeitenden Nachhaltigkeit im Denken und Handeln in ihren Arbeitsalltag integrieren. Die Kommunikation zu NextGen Culture rückt daher den Faktor Mensch mit seinen Kompetenzen und seiner Haltung zur Nachhaltigkeit in den Fokus.

Nachhaltigkeit lebt vom Mitmachen. Kommunikationsmaßnahmen auf mehreren Kanälen fördern die Vernetzung der Belegschaft und sensibilisieren sie für das Thema: Den zentralen Kontaktpunkt bildet eine digitale Community, die alle relevanten Ziele und Botschaften benennt. Sie ist Teil des Evonik Social Network, des internen sozialen Netzwerks mit Konnektoren zum Intranet und diversen Sharepoints. Als Info-Hub schafft die Community viele Berührungspunkte mit dem Thema Nachhaltigkeit, sammelt unternehmensweit personal- und personenbezogene Nachhaltigkeitsmaßnahmen und fördert das individuelle und gemeinschaftliche Engagement. Das macht sie zu einem idealen Werkzeug, um gemeinsam mit der Belegschaft den Transformationsprozess hin zu mehr gelebter Nachhaltigkeit zu gestalten. Begleitend wurde die Kommunikation zu NextGen Culture auf anderen Kanälen verstärkt. Eine Artikelserie im Intranet stellte das Programm und die Community vor. In Videobotschaften erzeugten das HR-Management und weitere Führungskräfte als Champions zusätzliche Aufmerksamkeit. Blogs, ein Podcast und Nachhaltigkeitstipps rundeten den Auftritt ab.

Das Konzept ging auf: Innerhalb kürzester Zeit wurden mehr als 10% der Belegschaft aktiviert. Mehr als 50.000 Interaktionen pro Monat mit den Community-Inhalten zeugen von ihrer Relevanz und dem Engagement der Mitarbeitenden. Zudem zeigt sich, dass es von Vorteil ist, wenn der gewählte Kommunikationskanal von Beginn an allen Mitarbeitenden offensteht und einen Dialog ermöglicht. Denn dies macht die Eigeninitiative – und damit das Mandat zum Mitmachen – für jede*n Einzelne*n sichtbar. Ein einfacher Weg zu mehr Nachhaltigkeit ist, bereits vorhandenes Wissen für alle verfügbar zu machen. Evonik nutzt dafür seit langem ein Livevideo-Lernformat mit inzwischen mehr als 12.000 aktiven Mitgliedern: die Lernstunde. In Bezug auf NextGen Culture lautete die Einladung zum Mitmachen: »Teilt, was Ihr schon heute für Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag tut, und motiviert andere, bei Euren Aktionen

mitzumachen.« Der besondere Charme des Formats liegt in der Kommunikation auf Augenhöhe: Es erreicht Mitarbeitende, die intrinsisch motiviert sind und stellt diese als Vorbilder und Pat*innen der Aktionen vor.

Die Community verdeutlicht, dass wir bereits heute eine starke Gemeinschaft für mehr Nachhaltigkeit sind, und dass Nachhaltigkeit auf Mitarbeiter*enebene mehr ist als die Summe der CO₂-Einsparungen. Es geht um das Miteinander, den Austausch und darum, den Funken von der Überzeugung hin zum Handeln bei allen Kolleginnen und Kollegen überspringen zu lassen.

Bei den folgenden Beispielen lassen wir unsere Mitarbeitenden direkt zu Wort kommen, indem wir hier Texte aus den eingereichten Maßnahmen in der Next Generation Community vorstellen.

Beispiele von erfolgreichen Maßnahmen durch Mitarbeitende

Die Evonik Mitfahr-App

Die Situation: Bereits vor vier Jahren ist im Rahmen eines Mobilitäts-Workshops in Hanau die Idee einer Mitfahr-App entwickelt worden. Befragungen von Mitarbeiter*innen an verschiedenen Standorten haben ergeben, dass sich viele Beschäftigte vorstellen könnten, Fahrgemeinschaften zu bilden.

Nachdem die Idee auch in einer Speed-up-Conference aufgefallen ist, wurden finanzielle Mittel bereitgestellt und ein externer Anbieter beauftragt, ein Evonik PenderPortal nach den Anforderungen des Unternehmens zu erstellen.



Die Herausforderung: Das PenderPortal wurde im Januar 2020 sehr erfolgreich eingeführt. In kurzer Zeit hatten sich mehr als 1.400 Mitarbeiter*innen aus Deutschland und Antwerpen registriert. Sechs Wochen später ging leider nichts mehr: Corona hatte der Mitfahr-App und den Evonik-Pendler*innen einen dicken Strich durch die Rechnung gemacht.

Die Lösung durch Evonik MitarbeiterInnen: Mit dem Team eMotion ist das PenderPortal in den vergangenen Jahren weiterentwickelt worden. Die Bedienung ist nun noch viel intuitiver geworden. Mitte Oktober 2023 konnte es erfolgreich starten.

Die Wirkung: Die Maßnahme verspricht effizienteres Pendeln (zwischen Wohnort und Arbeit und auch

bei Geschäftsreisen zwischen zwei Standorten), Entspannung bei der Parkplatzsuche an Evonik-Standorten (weniger Autos), nach-haltigeres Reisen durch Reduzierung des CO₂-Ausstoßes und Kostenersparnis.

Nach Aussage des eMotion Teams gehört auch zum Ziel der Maßnahme, dass Mitarbeitende sich Evonik stärker verbunden fühlen, in einer gemeinsamen Kultur des Vertrauens und dem Wunsch nach mehr Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz.

Fazit: eine Idee, die durch eine Veränderung unserer Arbeitsplatz- und Pendlerkultur direkt unsere Emissionen beeinflusst und nun unternehmensintern zum Mitmachen und Nachahmen in anderen Regionen einlädt

Mit dem Klima-Score den Fußabdruck des Essens in den Mitarbeiterrestaurants reduzieren (Andreas Voßmöller)

Die Situation: "Würde jeder Mensch so leben wie wir in Deutschland benötigen wir 3 Planeten." (Eaternity Institut, <https://eaternity.org/foodprint/>). Eine Aussage, die betroffen macht. So erging es auch Andreas Voßmöller und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Evonik Catering Services vor ca. 1,5 Jahren bei einer Veranstaltung des Eaternity Instituts aus der Schweiz, welches sich seit über zehn Jahren mit den Auswirkungen unserer Ernährung auf die Umwelt beschäftigt. Aber dort, wo große Verursacher ausfindig gemacht werden, lassen sich oft große Stellhebel für die Verbesserung finden. Das Team erkannte ihr Potential, die Emissionen im Zusammenhang mit Nahrungsmitteln durch kluge Ernährungsentscheidungen um ca. 50% zu reduzieren.

Die Herausforderung: Tausende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Standorten der Evonik Industries AG treffen sich täglich mittags in den Mitarbeiterrestaurants, um sich (oft arbeitstäglich) mit den wechselnden und frischen Gerichten zu versorgen und den Austausch mit den Kolleginnen/Kollegen zu pflegen. Um möglichst viele Kolleginnen und Kollegen das Mitmachen zu erleichtern, möchte man niemanden zum Verzicht zwingen. Wie kann der Change Prozess gelingen?

Die Lösung durch Evonik MitarbeiterInnen: Mit einem Rating, das die Menüs hinsichtlich Klimafreundlichkeit auszeichnet, wird jedem Gast die Möglichkeit geboten, eigene, bewusste und klimafreundliche Entscheidungen zu treffen - ganz im Sinne von verantwortlichem Handeln – und damit auch ganz im Sinne von Next Generation Evonik. Die Maßnahme zielt damit gleichzeitig auf mehrere Nachhaltigkeitsfelder mit Fokus auf den Menschen ab (z. B. „Wissen und Bildung“ oder „Nachhaltiger Konsum“).

Das Rating wird versucht, Aufklärung und damit Bewusstsein für klimaschädliche Ernährung zu schaffen und zu zeigen, dass wirklich jeder einen Beitrag dazu leisten kann. Catering Services möchte nicht entscheiden, was auf dem "Teller landet", aber gleichzeitig fördern, dass das Thema klima-freundliche Ernährung vielleicht sogar noch am Abend beim Essen mit den Liebsten auf den Tisch kommt.



Die Wirkung: Der Klima-Score erleichtert die richtige Entscheidung und beeinflusst die Essgewohnheiten und damit wiederum das Angebot in den Mitarbeiterrestaurants. Verfügbar ist der Score auf allen digitalen Speiseplänen in der Catering-App, im Speiseplan-Portal oder auf den Displays in den Mitarbeiterrestaurants: Je mehr Sterne (Skala von 1 bis 3) ein Menü in der Bewertung erhalten hat, desto klimafreundlicher ist die Auswahl des Gastes. Ein 3-Sterne-Gericht halbiert unseren CO₂-Fußabdruck und trägt zum Erreichen des Klima-Grad-Ziels bei! Eternity als Kooperationspartner von Evonik Catering Services hat inzwischen mehr als 100.000 CO₂-Äquivalente-Emissionen von Lebensmitteln berechnet und liefert über eine kontinuierliche Schnittstelle laufend aktualisierte Berechnungen und Klima-Ratings zu allen Mittagsgerichten auf der Speisekarte. Faktoren, wie die Herkunft der bezogenen Lebensmittel und Saisonalität werden dabei berücksichtigt. Gestartet ist die Maßnahme Ende 2022 in Marl, 2023 folgten Essen Campus, Essen Goldschmidtstraße, Wesseling, danach Darmstadt, Hanau und Rheinfelden.

Fazit: eine klare Positionierung für mehr Nachhaltigkeit getragen von den Catering Service Mitarbeitern an deren Erfolg sich die gesamte Belegschaft direkt beteiligen kann

Mit dem Nachhaltigkeits-Quick-Check im Industriepark Wolfgang den Grundstein für einen grünen Standort legen (Kerstin Oberhaus, Julia Schultheis)

Die Situation: Die vergangenen sieben Jahre waren die wärmsten seit Beginn der Wetteraufzeichnungen. Selbst wenn uns gelingt, die globale Erwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu beschränken, müssen wir uns auf häufigere und stärkere Extremwetterereignisse und langfristige Umweltveränderungen einstellen. Durch den Klimawandel entstehende Folgen wie Wassermangel und heiße Temperaturen im Sommer beeinflussen auch die Arbeit im Industriepark. Auch anderweitig sehen wir die Folgen des menschlichen Handelns in unserer Umwelt.

Die Herausforderung: Kolleginnen und Kollegen wollen sich den Herausforderungen stellen und fragen sich, was sie gemeinsam im Industriepark Wolfgang tun können, um den Standort nachhaltiger aufzustellen.

Die Lösung durch Evonik MitarbeiterInnen: Auf Mitarbeiter-Ebene kommen wir aus verschiedenen Bereichen und Unternehmen am Standort einmal im Quartal zu einem „Nachhaltigkeits-Quick-Check“ zusammen. Dort tauschen wir uns zu den verschiedenen Themen im Nachhaltigkeitsbereich aus, wie z. B.

Next Generation Kulturinitiative

papierloses Büro, naturbelassene Blühwiesen, grünem Wasserstoff, Mobilität („Mit dem Rad zur Arbeit“), Begrünung von Gebäuden, Regenwassernutzung etc.

Die Wirkung: Ökologische, soziale und unternehmerische Nachhaltigkeit gewinnen massiv an Bedeutung. Mit den erzielten Maßnahmen tragen wir zur Reduktion der CO₂-Emissionen bei, schaffen ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter*innen wohl fühlen und zeigen Möglichkeiten auf, wie ein großer Chemiestandort die Transformation der Industrie gemeinsam angehen kann. Darüber hinaus motivieren wir die Belegschaft, diese Transformation mitzugestalten und motivieren sie, an einer gemeinsamen Vision teilzuhaben. So entstanden aus einer Maßnahme viele weitere. Der Industriepark Wolfgang zeigt, wie man mit mittlerweile über 10 weiteren Maßnahmen vor Ort an einem gemeinsamen Ziel arbeitet. Individuelle Maßnahmen sind u.a. der H₂-Pipeline Anschluss, Promotion der Suchmaschine Ecosia, das papierlose Büro, die Beteiligung am World Cleanup Day, der Mobility Workshop zu eMobilität, Fahrradweg Anbindung und Förderung des Nahverkehrs am Standort, eine PV-Initiative, Standortentwicklung mit dem Betriebsrat, der auch zu den Nachhaltigkeitszielen der UN eine Ausstellung anbieten konnte.



Fazit: Eine eingereichte Maßnahme, die zeigt, welche starke Wirkung aus der Zusammenarbeit von Mitarbeitenden entsteht und dass es sich lohnt, wenn ein Standort seine eigenen Aktionsfelder bestimmt.

EVONIK INDUSTRIES AG
Rellinghauser Str. 1-11
45128 Essen Germany
info@evonik.com www.evonik.com

