

Medienmitteilung vom 27. November 2024

Das Personalmanagement wird grün

Unternehmen tragen zunehmend Verantwortung für Nachhaltigkeit, insbesondere im Hinblick auf Umwelt- und Klimaschutz. Diese ökologischen Herausforderungen werden zu einem strategischen Thema und treiben Innovationen voran. Zwei Forscherinnen des IOL Institut für Leadership und Organisation der OST – Ostschweizer Fachhochschule zeigen in einem Fachartikel auf, welche Schlüsselrolle dem Bereich Human Resources (HR) zukommt.

Die Rolle des Personalmanagements (Human Resources oder kurz HR) gewinnt in vielen Unternehmen angesichts künftiger Herausforderungen stetig an Bedeutung. Dazu gehört auch eine noch selten erkannte Rolle im Hinblick auf die Förderung ökologischer Nachhaltigkeit. Durch die Integration nachhaltiger Praktiken in die HR-Strategie kann HR das Unternehmen nicht nur darin unterstützen, seine Umweltziele zu erreichen, sondern auch eine verantwortungsvolle, zukunftsorientierte Unternehmenskultur zu fördern. «Green HR-Management» kommt eine Schlüsselrolle in der Entwicklung einer bereichsübergreifenden Verantwortung in Unternehmen zu.

«Green HR» beinhaltet den Einsatz von Instrumenten des Personalmanagements, um die unternehmerische Nachhaltigkeit systematisch und zielgerichtet zu steigern», erklären Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock, Leiterin des Kompetenzzentrums für Leadership und HR an der OST – Ostschweizer Fachhochschule, und Anna-Katharina Kilp, Projektleiterin am IOL Institut für Leadership und Organisation der OST. In einem kürzlich erschienenen Fachartikel im «HR-Developer» beleuchten sie die verschiedenen Rollen von HR mit Blick auf ökologische Nachhaltigkeit.

Gewünscht – aber noch nicht etabliert

Genauso wie «Corporate Social Responsibility» (CSR) als freiwillige gesellschaftliche, ökonomische und ökologische Verantwortung eines Unternehmens, die über gesetzliche Vorgaben hinausgeht, ist auch «Green HR» ein Begriff, der sich erst vor rund zwanzig Jahren etablierte, mit dem Megatrend Nachhaltigkeit aber an Bedeutung gewinnt. So zeigte bereits eine Studie der Jobbörse StepStone, die 2019 über 12'000 Befragte untersuchte, eindrucksvoll, wie wichtig Nachhaltigkeit für Arbeitnehmende geworden ist. Demnach gaben 76 Prozent der Teilnehmenden an, dass die Nachhaltigkeit von potenziellen Arbeitgebenden für sie einen sehr hohen Stellenwert hat. Auch konnten Forschende der OST – Ostschweizer Fachhochschule mit einem wissenschaftlichen Praxisprojekt aufzeigen, dass «die Verankerung einer ökologischen Orientierung» in ihrer Organisation von 65 Prozent der Befragten «als teilweise oder gar nicht gegeben» betrachtet wird. Für Olbert-Bock und Kilp ist deshalb klar, dass ein Unternehmen, welches die Nachhaltigkeit nicht in der Organisationskultur verankert hat, Gefahr läuft, zukünftige Arbeits- und Fachkräfte zu verlieren, sie nicht anwerben zu können und unter seinen Möglichkeiten bleibt.

Vier Anknüpfungspunkte für «Green HR»

Die beiden Fachexpertinnen unterteilen die «konsistente Ausrichtung typischer Personalmanagementpraktiken entlang der Umweltziele des Unternehmens» in vier Kategorien:

- **Green Hiring:** Die Auswahl von Mitarbeitenden, die umweltfreundliche Werte teilen und Umweltkompetenzen besitzen.
- **Green Training and Involvement:** Die Förderung von Umweltkompetenzen und Schulungen, die umweltfreundliches Verhalten stärken.

- **Green Performance Management and Compensation:** Die Verknüpfung von Mitarbeitenzielen mit umweltfreundlichen Zielen, sowie Boni für deren Erreichung.
- **Participation:** Die Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungen, die Umweltkriterien berücksichtigen.

Dem HR komme aber auch die Rolle zu, im Sinne von Organisationsentwicklung «ökologisches Denken und Handeln in der Organisation zu verankern sowie umweltorientiertes Verhalten von Beschäftigten in ihrer Arbeit zu fördern.» Nicht vergessen dürfe man die eigene Rolle: «Auch das HR muss sich der Frage stellen, wie der eigene Beitrag zu Verbesserung z.B. des CO₂-Abdrucks aussieht» und wie Arbeit angesichts klimatischer Veränderungen zu gestalten ist. Angesichts der Beispiele werde offenkundig, wie sehr nachhaltiges Handeln im Kern ein Austarieren von Spannungen zwischen ökonomischen, sozialen und ökologischen Zielen sei, schreiben Sibylle Olbert-Bock und Anna-Katharina Kilp weiter. «Sie zu bewältigen ist ein Lernfeld für die gesamte Organisation. Nachhaltigkeit und die Anforderung, Ergebnisse nach aussen darzustellen, können HR stärken, wenn die Chance aufgegriffen wird, sich mit dem eigenen Beitrag zu Nachhaltigkeitszielen zu positionieren und Unterstützung im gesamten Unternehmen zu leisten.»

Für Rückfragen:

- Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock, Leiterin Kompetenzzentrum Leadership & HR, 058 257 17 66, sibylle.olbert@ost.ch
- Anna-Katharina Kilp, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, IOL Institut für Leadership und Organisation, 058 257 12 74, anna.kilp@ost.ch
- Michael Breu, Kommunikation OST, 058 257 44 66, michael.breu@ost.ch