



Sustainability: Neun Massnahmen, die durch das HR initiiert werden können

bold Text ok?

Wir stehen vor der vielleicht grössten Herausforderung, die die Menschheit je hatte. Es ist die Herausforderung, **die** Probleme, die wir unserem Heimatplaneten seit Jahren bereiten, zu eliminieren und fortan besser zu handeln. Ein zukunftsorientiertes und zugleich nachhaltig ausgerichtetes HR kann dabei eine Schlüsselrolle einnehmen und Massnahmen initiieren, die das gesamte Unternehmen befruchten.

■ Von Anne M. Schüller

«Die grösste Bedrohung für unseren Planeten ist der Glaube, dass schon jemand anderes ihn rettet», hat der britische Polarforscher Robert Swan einmal gesagt. Jeder von uns kann auf seine Weise etwas tun, damit die Dinge besser werden. Und jeder Beitrag zählt. Selbst durch den kleinsten Anstoss kann am Ende Grosses entstehen. Wenn jeder auf die anderen zeigt, passiert gar nichts. Erst alle Einzelhandlungen zusammen bringen den Umwelt-, Klima- und Artenschutz wirklich voran.

Es gibt eine Vielzahl von Herangehensweisen, Sustainability-Themen zunächst in die Köpfe und Herzen der Belegschaft und dann in den Markt zu bringen. Jede gemeinsam erdachte und umgesetzte Nachhaltigkeitsmassnahme sorgt für ein vertieftes Verständnis von Ökologie- und Gemeinwohlbelangen, für breite

Zustimmung, für sichtbare Ergebnisse, für ansprechende Narrative und eine verbesserte Arbeitgeberreputation.

Ein interdisziplinäres Vorgehen quer durch alle Bereiche trägt dazu bei, dass jeder zu einem Beschützer von Klima und Umwelt werden kann. Zugleich verstärkt sich das Wir-Gefühl. Ausserdem fällt vielen klugen Menschen immer mehr ein als einem allein. Darüber hinaus verändern partizipative Prozesse die Rolle der Mitarbeitenden vom passiven Empfänger vorgefertigter Inhalte zum aktiven Gestalter.

Folgende Initiativen kann ich besonders empfehlen:

Die Gewissensfrage: Wer nachhaltigkeitsfit werden will, den bringt kontinuierliches Mitarbeiter-Feedback schnell weiter. Dazu

stellen Sie schriftlich folgende Frage: «Stell dir vor, du wärst unser Unternehmensgewissen. Was würdest du uns zu unserem Verhalten in Sachen Umwelt- und Klimaschutz sagen? Was läuft schon gut? Was könnten wir besser machen? Und was müsste sich zügig verändern?» Viel Platz zum Ausfüllen geben. Damit sowohl positive als auch negative Antworten kommen, zeichnen Sie eine fiktive Person mit einem Engelchen auf der rechten und einem Teufelchen auf der linken Schulter. Ungeschminkte Antworten bringen vieles ans Licht, was man schon immer gern wissen wollte. Womöglich werden die Oberen so endlich erfahren, was aufgrund von Gerüchten ausser ihnen schon alle wissen und was die wahren Gründe für hartnäckige Probleme sind – damit man sie endlich beseitigen kann.

Das Sustainability World Café: Bei diesem Konzept können im Rahmen eines grösseren Events viele Mitarbeitende gleichzeitig an Nachhaltigkeitslösungen arbeiten. Hierzu benötigen Sie pro Thema einen Tisch. Auf dem Tisch breiten Sie eine beschreibbare Tischdecke oder Flipchart-Papier aus und legen bunte Stifte dazu. Erläutern Sie den Teilnehmenden die Aufgabe und verteilen Sie sie auf die Tische. Jeder Tisch hat einen Gastgeber, der zugleich Moderator ist. Erlaubt ist alles, was konstruktiv zum Thema beiträgt, also Texte, Bilder, Collagen und so fort. Nach 20 Minuten beenden Sie die erste Runde und bitten die Gruppen, jeweils einen Tisch weiterzuziehen, um sich dem nächsten Thema zu widmen.

Europe's #1
in digital learning

LEARNTEC

Das Event des Jahres zum
digitalen Lernen und Arbeiten.

6. – 8. Mai 2025
Messe Karlsruhe

➔ Jetzt Ticket sichern!

learntec.de

messe
— karlsruhe



Nur die Gastgeber bleiben an ihren Tischen, begrüßen die Ankommenden, resümieren das bisher Gesammelte und starten einen erneuten Diskurs. Die Ergebnisse werden am Ende allen vorgestellt.

«Hack the Org»-Massnahmen: Der Begriff stammt aus der Szene der jungen Unternehmen. Dabei geht es um Methoden, Massnahmen und Tools, die dazu dienen, unbrauchbares Vorgehen rasch loszuwerden und intelligentere, effizientere, passendere Wege der Aufgabenbewältigung, der Zielerreichung und der Zusammenarbeit zu finden. Hierarchieunabhängig kann jeder einzelne Mitarbeitende Workhacks initiieren, wenn er die Notwendigkeit dafür sieht. Dies erzeugt eine erstens fortwährende und zweitens vorausschauende Selbsterneuerung in kleinen Schritten. So ist es viel leichter, Wandel voranzubringen. In unserem Fall liegt der Schwerpunkt dabei auf ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsmassnahmen.

Lunch & Learn: Hierbei geben Kollegen ihr Wissen zum Thema Arten-, Umwelt- und Klimaschutz im Rahmen eines Mittagessens weiter, um alle schlauer zu machen. Die Themenvorschläge werden in eine interne Lernplattform eingestellt. Wer interessiert ist, meldet sich freiwillig an. Eine Intervention dauert maximal 15 Minuten. Sie sollte möglichst lebendig und frei von Fachjargon sein. Danach ist fünf Minuten Zeit für Fragen. Im Anschluss können bilaterale Gespräche für eine weitere Vertiefung sorgen.

Interne Ted Talks: Hier stellen Mitarbeitende ihre Nachhaltigkeitsprojekte in Anlehnung an das Ted-Talk-Format vor, zum Beispiel einmal im Monat vor der gesamten Firma im Rahmen eines Anlasses, zu dem sich jeder auch virtuell zuschalten kann. Die Themenangebote für solche Events werden zum Beispiel im Intranet vorgestellt. Per Voting wird entschieden, welche davon breites Interesse finden und folglich auf die Bühne kommen. Der Talk wird aufgezeichnet, sodass er jederzeit auf einer firmeninternen Plattform abrufbar ist.

Peer-to-Peer-Lernen: Mitarbeitende auf gleicher Ebene wissen meist sehr viel besser als Höhergestellte weit weg vom Schuss, welche Lerninhalte für die Kollegen hilfreich sein

können und was alle gemeinsam weiterbringt. Die Beteiligten sind Lehrende und Lernende zugleich (Peer = der Gleichrangige). So wird passender Content auf firmeninternen Plattformen in Eigenregie zusammengetragen, neu erstellt und kuratiert. Solche Plattformen sind für alle Beschäftigten zugänglich. Sie haben Like- und Kommentarfunktionen. Dies fördert die kollaborative Interaktion, den hierarchiefreien Erfahrungsaustausch und die gemeinsame Reflexion. Alternativ können bereits bestehende digitale Learning-Experience-Plattformen (LXP) genutzt werden, um das oft in den Unternehmen weit verstreute Wissen zum Thema Nachhaltigkeit zu bündeln. So kann passender Lerncontent jederzeit und überall abgerufen werden.

Sustainability Mentoring: Beim Sustainability Mentoring coacht abteilungsübergreifend ein «Nachhaltigkeitsprofi» einen «Nachhaltigkeitsneuling» auf solchen Themengebieten, die für das Unternehmen interessant sind. Ziel ist es, die «grüne» Fitness der Firma insgesamt zu erhöhen, indem herkömmliche Produkte, Prozesse und Arbeitsweisen möglichst rasch an die Erfordernisse der Zukunft angepasst werden. Digitale und «grüne» Themenfelder hängen dabei oft zusammen, weil zum Beispiel KI, 3-D-Druck und Robotik nachhaltige Vorgehensweisen massiv unterstützen. Sustainability Mentoring eignet sich besonders für Mitglieder des Topmanagements, weil diese sich in allgemeinen Weiterbildungsmassnahmen nicht wohlfühlen würden.

Hackathons für das Klima: Hackathons, eine Wortschöpfung aus Hack und Marathon, sind Events zur konzentrierten gemeinsamen Lösung von Aufgabenstellungen mit einem extrem engen Zeitplan. So kommt man zu hocheffizienten Ergebnissen oft in der Hälfte der üblichen Zeit. Zum Beispiel hat die Fraunhofer IESE zu einem 24-Stunden-Smart-City-Hackathon für Klimaschutz und Nachhaltigkeit eingeladen. Nach einer langen Nacht mit viel Kaffee und wenig Schlaf präsentierten die neun angetretenen Teams ihre Ideen und Prototypen für die klimaneutrale Smart City einer hochkarätigen Jury. Der erste Platz ging an die «PfaffRunner». Ihre Idee: Über spezielle Bodenplatten wird aus dem Druck, den Menschen beim Laufen darauf ausüben, sauberer Strom erzeugt. Ein so ausgestatte-

ter Rundkurs, etwa in einem Park oder auf einem größeren Firmengelände, kann nicht nur erneuerbare Energie erzeugen, sondern die Menschen im wahrsten Sinne des Wortes zu mehr Nachhaltigkeit «bewegen» – und zugleich ihrer Gesundheit viel Gutes tun.

Jams für mehr Nachhaltigkeit: Die Suche nach Klima- und Umweltschutzaktivitäten lässt sich auch in ganz grossem Stil organisieren, um in weit verzweigten Organisationen alle Interessierten einzubinden. Das passiert im Rahmen von Jams. Jams sind Online-Veranstaltungen, die auf speziellen Jam-Plattformen weltweit stattfinden können. Dabei diskutieren die Teilnehmenden in moderierten Foren und bringen ihre Ideen ein. Software kanalisiert die Themen über Bewertungen, Rankings und Diskussionsintensität. Zum Beispiel trafen sich unter dem Titel «Tomorrowcraft – Global Sustainability Game Jam» interessierte Akteure und Game-Designer aus der ganzen Welt drei Tage lang online, um in interdisziplinären Teams Spiel-Prototypen zum Thema nachhaltige globale Entwicklung zu erschaffen. Solche Jams finden fortan auch in virtuell begehbaren Räumen statt, wo die digitalen Zwillinge der Teilnehmenden zusammenkommen. Und das macht richtig viel Spass.

DAS NEUE BUCH DER AUTORIN



Anne M. Schüller,
Zukunft meistern
Das Trend- und Toolbook
für Übermorgengestalter
Gabal Verlag 2024,
232 S., 29,90 €
ISBN: 978-3-96739-181-7



AUTOR

Anne M. Schüller ist Managementdenker, Keynote-Speaker, mehrfach preisgekrönte Bestsellerautorin und Businesscoach. Die Diplom-Betriebswirtin gilt als führende Expertin für eine kundenzentrierte und zugleich zukunftsfähige Unternehmensführung. Dazu hält sie Impulsvorträge auf Tagungen, Fachkongressen und Online-Events. 2015 wurde sie für ihr Lebenswerk in die Hall of Fame der German Speakers Association aufgenommen. Beim Business-Netzwerk LinkedIn wurde sie Top-Voice 2017 und 2018. Von XING wurde sie zum Spitzenwriter 2018 und zum Top Mind 2020 gekürt. Kürzlich wurde sie als Unternehmerin der Zukunft ausgezeichnet.
www.anneschueller.de