

**Umweltorientierung
(besser Nachhaltigkeitsorientierung)
des Personalmanagements:**

Notwendigkeit oder Luxus?

Prof. Dr. Uta Kirschten

AKAD – FH Leipzig

PR 3.02



Ablauf

14.30 – 14.50	Begrüßung und Einführung ins Thema	Frau Kirschten
14.50 – 15.15	Erfahrungsbericht aus der Praxis	Herr Kokott
15.15 – 15.45	Diskussion (mit Thesen)	alle

Kurze Vorstellung

- ▶ Aus welchem Unternehmen kommen Sie bzw. was machen Sie beruflich?
- ▶ Welchen Bezug haben Sie zur Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsorientierung des Personalmanagements?

3

Positionsbestimmung

Personalmanagement:

- ▶ Unter Personalmanagement wird der gesamte Aufgabenbereich verstanden, der sich mit personellen Fragen im Unternehmen befasst.
- ▶ Personal managen heißt, für den Produktionsfaktor Arbeit Ziele setzen, planen, organisieren, führen und kontrollieren als eigenständige Aufgabe.
- ▶ PM als aktiv gestaltender, unternehmerisch agierender Faktor i.R. der Unternehmenspolitik.
- ▶ PM wird zur zentralen Größe des Unternehmenserfolgs.

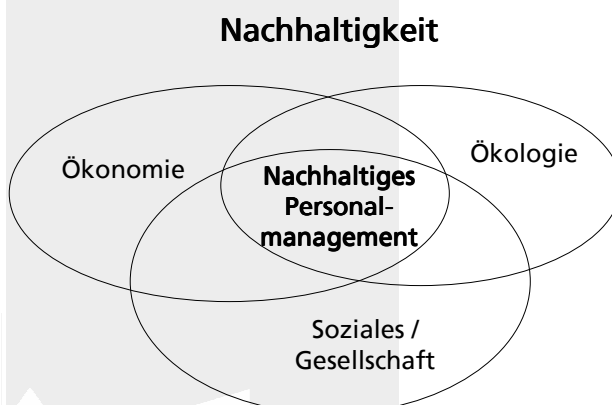
4

Personalmanagement:

- ▶ Zum Aufgabenbereich des PM gehören folgende Tätigkeiten
- ▶ **Systemgestaltung:** Führungstätigkeiten für das Personal
 - Regeln und Bedingungen, die die Beschaffung, Fortbildung, Versetzung, Entlohnung etc. der Mitarbeiter regeln
- ▶ **Verhaltenssteuerung:** gleichbedeutend mit der Führung des Personals, d.h. Personal- und Mitarbeiterführung durch den Vorgesetzten

5

- ▶ Umweltorientierung des Personalmanagements im Hinblick auf ein nachhaltigkeitsorientiertes Personalmanagement von Unternehmen



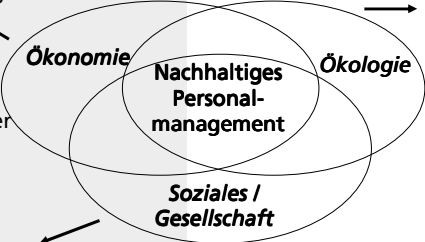
- ▶ **Zusätzliche Bedingung**
Auch Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten i.R. personalorientierter Fragestellungen und Gestaltungsfelder

6

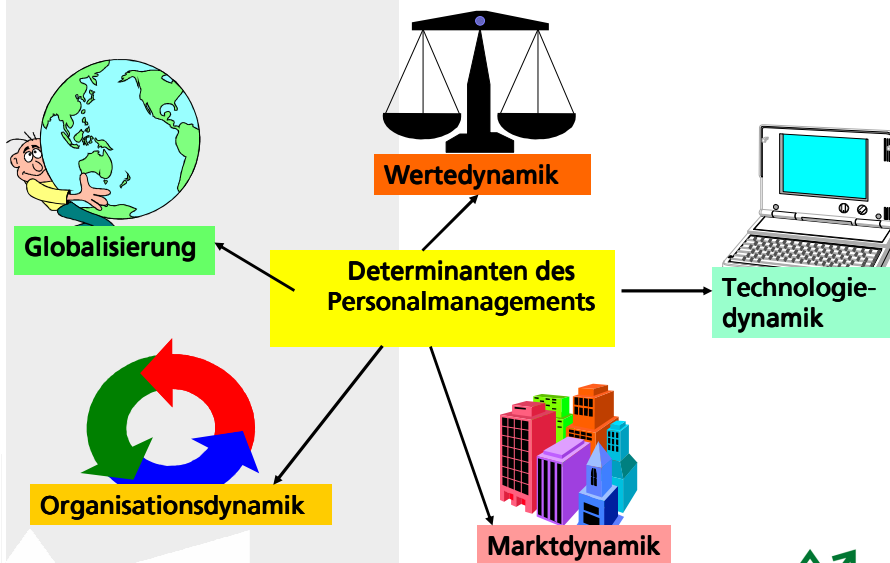
Ziele eines nachhaltigen Personalmanagements

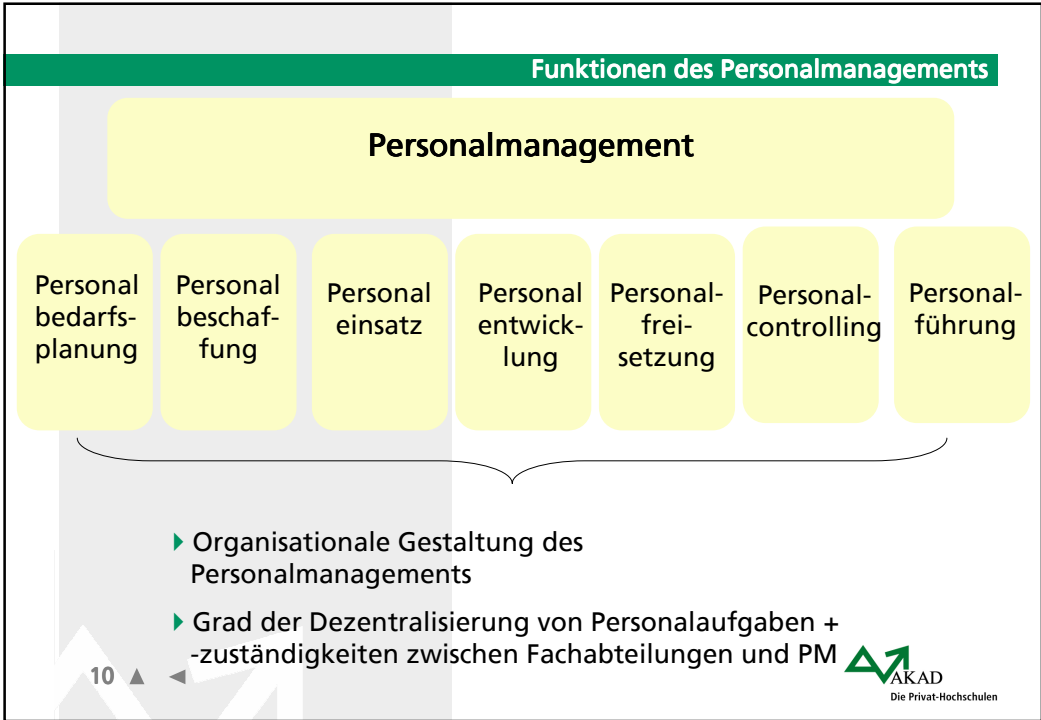
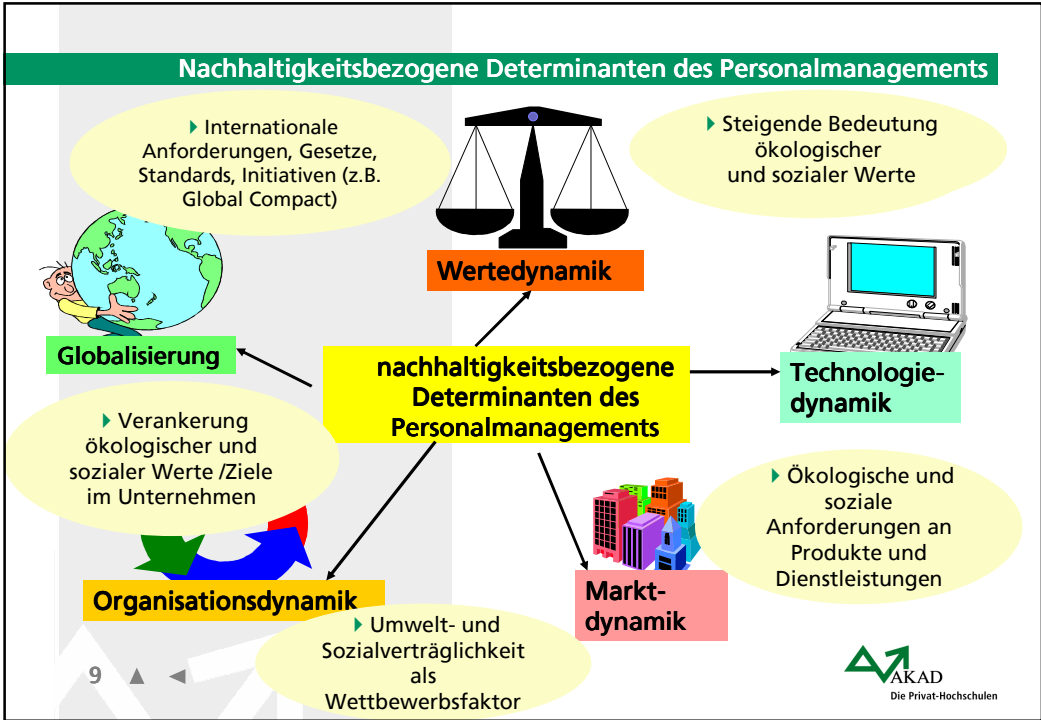
Oberstes Sachziel: Bereitstellen personeller Kapazität in Form von dispositiver und objektbezogener menschlicher Arbeitsleistung in der erforderlichen Quantität, Qualität, zum richtigen Zeitpunkt und für die benötigte Dauer am jeweiligen Einsatzort.

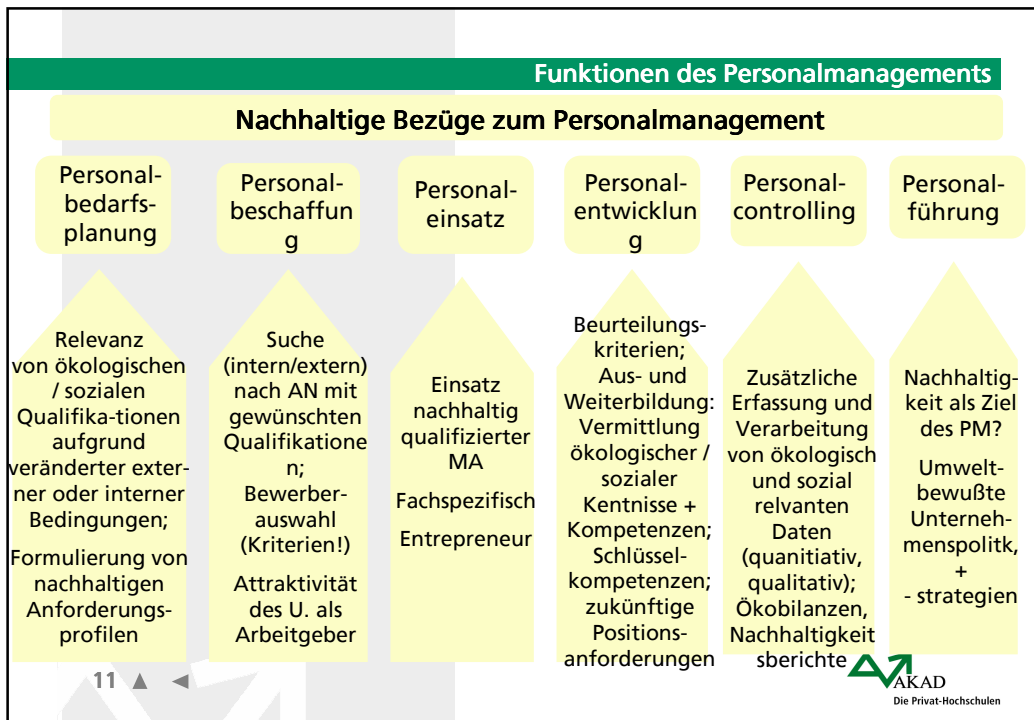
Formalziele


- 
- ▶ Möglichst hohe Effizienz des Einsatzes der menschlichen Arbeitsleistung für die betriebliche Leistungserstellung
 - ▶ Langfristige Gewinnmaximierung
 - ▶ Minimierung der Kosten
 - ▶ Optimierung der Leistungsbeiträge der Mitarbeiter
 - ▶ Verbesserung der materiellen und immateriellen Bedingungen menschlicher Arbeit
 - ▶ Materiell: leistungsgerechte Bezahlung, Kantinenessen, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Altersversorgung
 - ▶ Immateriell: menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes + Umfeldes, Gestaltung der Arbeitsinhalte, Verbesserung der sozialen Kontaktmöglichkeiten, Personalentwicklungsmöglichkeiten
 - ▶ Schutz vor umwelt- und gesundheitsbelastenden Arbeitsbedingungen
 - ▶ Förderung eines umweltverträglichen Arbeitsverhaltens und Umgangs mit Ressourcen
 - ▶ Förderung umweltschutzbezogener Werthaltungen und Verhaltensweisen

Determinanten des Personalmanagements

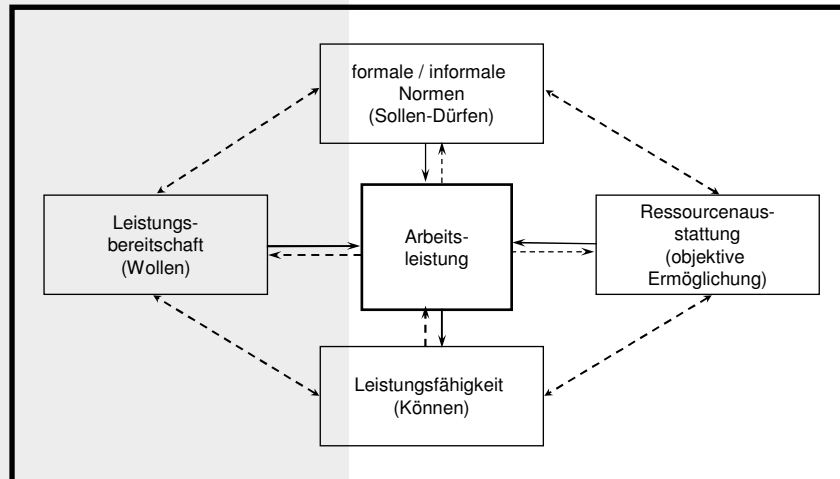






- Argumente für ein nachhaltiges Personalmanagement**
- ▶ Rechtssicherheit durch klare Zuweisung umwelt- und sozial bezogener Aufgaben
 - ▶ Sicherstellung der Befähigung der Mitarbeiter, umwelt- und sozial bezogene Aufgaben zu erfüllen
 - ▶ Verminderung der Risikobereitschaft und damit Reduzierung ökologischer Schäden und weniger Arbeitsunfälle (-> Reputation; Kosteneinsparung)
 - ▶ Einsparungen durch ein verbessertes betriebliches Vorschlagswesen
 - ▶ Geringere Fluktuation, höhere Arbeitszufriedenheit
 - ▶ Bessere Positionierung auf dem Arbeitsmarkt durch ein nachhaltiges Image
 - ▶ Steigerung der internen und externen Glaubwürdigkeit
 - ▶ Unterstützung beim Aufbau, der Implementierung sowie der Aufrechterhaltung eines Umweltmanagementsystems
 - ▶ Förderung des Denkens in Zusammenhängen bei den Mitarbeitern und damit Erzeugung einer höheren Bereitschaft für zukünftige Herausforderungen
- 12 ▲ ◀
-  AKAD
Die Privat-Hochschulen

Einflüsse auf das Arbeitsverhalten



Einflüsse auf das Arbeitsverhalten

Quelle: in Anlehnung an Rosenstiel 2000: 49 und der Feldtheorie von Lewin (Lewin 1935; Cartwright 1963)

13 ▲

Zwischenfazit

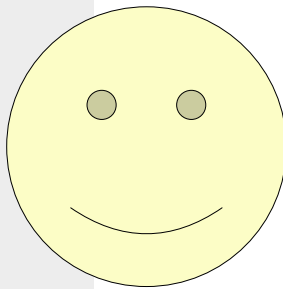
- ▶ Alle Teilfunktionen des Personalmanagements sind für ein nachhaltiges Personalmanagement relevant
 - Alle Teilprozesse sind von einer Ausrichtung auf Nachhaltigkeit „betroffen“
 - D.h., in alle Teilfunktionen und Teilprozesse können / müssen nachhaltigkeitsorientierte Bestandteile integriert werden

Voraussetzung:

- ▶ Nachhaltiges Personalmanagement als Ziel
- ▶ Abgeleitet aus den Unternehmenszielen
- ▶ Organisationsentwicklung in Richtung Nachhaltigkeit

14 ▲

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



15 ▲ ◀ ▶

Thesen - Diskussion

- 1 Eine Orientierung an Nachhaltigkeit wird zwar von den Unternehmen gerne postuliert, in der Praxis aber noch zu wenig umgesetzt.**
- 2. Eine nachhaltige Orientierung des Personalmanagements ist in der Praxis überflüssig!**
- 3. Angesichts unserer aktuellen ökologischen und sozialen Herausforderungen ist ein nachhaltiges Personalmanagement unbedingt notwendig!**
- 4. Ein nachhaltiges Personalmanagement ist Luxus und nur was für „große“ Unternehmen.**

16 ▲ ◀ ▶

- ▶ Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrer beruflichen Praxis gemacht?
- ▶ Welches sind treibende Kräfte für ein nachhaltiges Personalmanagement
- ▶ Welche Kräfte blockieren oder behindern eine nachhaltige Entwicklung des Personalmanagements?
- ▶ Ist der Bedarf an „Nachhaltigkeit“ im Personalmanagement schon gedeckt?