

Ökologische Projekte: Fünf HR-Leiter geben Auskunft über ihren Beitrag

Das Interesse der Mitarbeitenden an ökologischen Themen steigt, wenn sie mit konkreten Projekten oder Massnahmen direkt angesprochen werden, beispielsweise mit Kursen, Preisvergünstigungen oder dem Angebot, eigene Umweltideen einzureichen. Dass das Bewusstsein für Umweltthemen in den Unternehmen angekommen ist, zeigt unsere Umfrage.

Will ein Unternehmen als gesamtes den ökologischen Fussabdruck verbessern, ist auch das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeitenden entscheidend. Ökologisch ausgerichtete Projekte gewinnen daher auch in der Human Resources zunehmend an Bedeutung. Fünf Personalleiter haben dazu Auskunft gegeben, wie sie die Mitarbeitenden in das Thema Ökologie miteinbeziehen.

WWF Schweiz: Sensibilisieren mit Naturschutzeinsatz im Feld

Bei einer Umweltschutzorganisation wie dem WWF gehören ökologische Projekte selbstverständlich zum Kerngeschäft. So ist es klar, dass sich auch die Human Resources der Umweltorganisation des Themas annimmt. Die Umweltbelastung sei zu einem grossen Teil eine Folge des persönlichen Verhaltens, so Holger Spiegel, stellvertretender Personalverantwortlicher von WWF Schweiz. Für wirklich gute Resultate brauche es deshalb das aktive Mittun der Mitarbeitenden.

«Die WWF-Mitarbeiter bringen zweifellos schon ein stark überdurchschnittliches Umweltbewusstsein mit, was die Motivation zu ökologischem Verhalten einfacher macht.



«Das überdurchschnittliche Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter macht die Motivation einfacher, aber nicht überflüssig.»

Holger Spiegel, stv. Personalverantwortlicher von WWF Schweiz

Aber nicht ganz überflüssig», sagt Holger Spiegel. Das heisst, auch die Mitarbeiter einer Umweltschutzorganisation können und sollen regelmässig auf ökologische Themen aufmerksam gemacht werden. «Wir führen immer wieder konkrete Mitarbeiter-Anlässe durch, die sowohl der Teambildung wie der Sensibilisierung in spezifischen ökologischen Fragen dienen», so Holger Spiegel. Das könne

ein Naturschutzeinsatz im Feld sein, eine Glühlampen-Austauschaktion in einer Wohnsiedlung oder gerade kürzlich ein Mittagessen mit Theorie und Praxis umweltbewusster Ernährung.

Es liegt auf der Hand, dass die Betriebsleitung den WWF-Mitarbeitern ökologisches Verhalten auch im Büroalltag so einfach wie möglich macht: Es gibt bei WWF Schweiz ein Sammelsystem für getrennte Abfallentsorgung, in den Druckern liegt grundsätzlich Recyclingpapier und jeder Arbeitsplatz ist mit einer Steckerleiste gegen Standby-Verbrauch versehen. Zudem erhalten alle Mitarbeitenden kostenlos ein Halbtax-Abo.

Weil WWF stets versucht, den ganzen Betrieb ökologisch zu optimieren, müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Strick ziehen. Holger Spiegel: «Das reicht von Grüngut-Sammlung über intelligente Lüftung anstelle von energiefressender Klimatisierung, von Recyclingpapier bis zur Geschäftsreise-Politik.» Letztere besagt, dass Flugreisen nur dann genehmigt werden, wenn sie unbedingt nötig sind und die Reise nicht mit der Bahn machbar ist. Oder wenn sie durch eine Videokonferenz ersetzt werden kann. Zudem werden die Mitarbeitenden dazu angehalten, mit dem öffentlichen Verkehr zur Arbeit zu kommen – Parkplätze für Mitarbeitende gibt es vor dem Sitz der WWF Schweiz keine.



«Das HRM hat die Chance, alle Mitarbeitenden systematisch anzusprechen.»

Paul Burgener, Leiter Human Resources Unique (Flughafen Zürich AG)

Unique: Ideenmanagement und Selbstverantwortung

Das HRM eignet sich gemäss Paul Burgener, Leiter Human Resources bei Unique (Flughafen Zürich AG), für die Sensibilisierung von Umweltthemen besonders gut, denn das «HR hat die Chance, alle Mitarbeitenden systematisch anzusprechen und sowohl stufen- als auch funktionsgerecht Informationen zu steuern.» Dies ist bei einem Betrieb wie dem Flughafen Zürich mit seiner heterogenen beruflichen Zusammensetzung der Mitarbeitenden besonders wichtig. Paul Burgener: «Die grosse Berufsvielfalt der Mitarbeitenden von Unique zwingt die Mitarbeitenden jedoch auch, selbständig zu denken und zu handeln.» Dies sei auch im Leitbild von Unique (Flughafen Zürich AG) verankert. Das Thema Mobilität gehört zu den Kernge-

schäften der Unique (Flughafen Zürich AG). Umso wichtiger ist es ihr, in verschiedenen Programmen Schwerpunkte auf Büroökologie und Mobilität zu setzen. «Sofern sich die Mitarbeiter verpflichten, grossmehrheitlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln anzureisen, bieten wir ihnen ein Verkehrsverbund-Jahresabonnement beziehungsweise einen so genannten Ökobonus an, also eine Entschädigung für privat gekaufte Abonnemente», erklärt Paul Burgener. Das Thema Mobilität ist dem Flughafen Zürich auch im grösseren Kontext der Verkehrserschliessung und des Verkehrsvolumens in der Flughafenregion wichtig.

Darüber hinaus legt die Unique (Flughafen Zürich AG) im Bereich Büroökologie grossen Wert auf Abfalltrennung und vermittelt Tipps zum ökologischen Umgang mit Geräten wie Drucker und Kopierer, auch in Bezug auf den Energieverbrauch. Über die ökologischen Massnahmen im Unternehmen werden die Mitarbeitenden durch Schulungen am Einführungstag, mittels Informationen auf dem Internet sowie durch die Abgabe von Flyern informiert. Auch eigene Vorschläge oder Ideen zum Thema Umweltschutz sind willkommen. Die Mitarbeitenden können sie via Intranet oder direkt bei der Umweltschutzabteilung oder einer anderen Betriebsabteilung mit Umweltaufgaben einbringen.

Hunziker Partner AG: Umweltbeauftragter und Autofahrkurs

Die 60 Mitarbeiter des Haustechnikunternehmens Hunziker Partner AG in Winterthur sind oft unterwegs, beispielsweise zu Baustellen, wo sie für die Installation der Heizung, der Lüftung oder der sanitären Anlagen verantwortlich sind. Geschäftsführer Christian

Hunziker hat deshalb das Projekt «Auf den Bau mit dem öffentlichen Verkehr» lanciert. Weil das nicht immer geht, lernen die Mitarbeiter in einem speziellen Kurs, was sie beachten müssen, damit das Autofahren der Umwelt möglichst wenig schadet. Für diesen ökologischen Fahrkurs wurde eigens ein Spezialist engagiert. «Die Mitarbeiter lernen in diesem Kurs mit Hilfe von Anschauungsmaterial, richtig zu schalten, zu bremsen, die Fahrzeuge richtig zu laden und die Pneus richtig zu pumpen», so Monika Gähler, Personalbeauftragte bei der Hunziker Partner AG. Direkt nach der Umsetzung dieser Massnahmen habe man bereits einen Effekt feststellen können: Die Mitarbeitenden verbrauchten mit den Geschäftswagen nach dem Kurs drei Prozent weniger Treibstoff als vorher.

Geschult werden die Sanitärinstallateure und kaufmännischen Angestellten bei der Hunziker AG auch im Bereich Büroökologie. Ohnehin wird Weiterbildung beim Haustechnikunternehmen seit vielen Jahren grossge-



«Wir suchen den Ausgleich zwischen Mensch, Technik, Gesellschaft und Ressourcen.»

Monika Gähler, Personalbeauftragte der Hunziker AG

schrieben: Jede Woche nehmen die Angestellten an einer Schulung zu einem bestimmten Thema teil. Das Thema Ökologie bildet dort immer wieder einen Schwerpunkt. Die Hunziker AG hat nicht nur einen gesamtunternehmerischen Umweltbeauftragten angestellt, sondern auch eine Spezialistin für den Bereich Büroökologie. Monika Gähler: «In einem WWF-Kurs zum Thema Büroökologie ging es darum, dass keine oder wenige Standby-Verluste bei Geräten auftreten, dass richtig gelüftet und das Licht immer gelöscht wird, dass ökologisches Papier eingekauft und Papier und Karton richtig getrennt wird.» Umweltbewusstsein kann beim Winterthurer Haustechnikunternehmen auch in Qualifikationsgesprächen eine Rolle spielen: Dann werden ökologische Themen als Ziele für das folgende Jahr vereinbart.

Hunziker Partner AG widmet sich dem Thema Umweltschutz aus Überzeugung, wie Monika Gähler betont: «In unseren Unternehmenswerten suchen wir den Ausgleich zwischen Mensch, Technik, Gesellschaft und Ressourcen. Im Bereich Gesellschaft ist auch die Umwelt hinterlegt.» Hunziker ist davon überzeugt, dass eine nachhaltige Unternehmensentwicklung nur funktioniert, wenn alle genannten Themen mit einbezogen werden.

ZKB: Umweltbewusstsein als Inhalt von Weiterbildung

Die Zürcher Kantonalbank hat in den letzten Jahren zahlreiche ökologische Projekte für die Mitarbeitenden lanciert. Viele davon betreffen den Bildungsbereich, der sich auf das Umweltmanagementsystem Bank abstützt. In regelmässigen Schulungen können sich die Mitarbeiter in den Bereichen Umwelt und Nachhaltigkeit weiterbilden. Das beginnt schon ganz am Anfang: Alle neu eingestellten Mitarbeitenden durchlaufen ein Web-basiertes Training zum Thema Umweltmanagementsystem. «Die Themenbereiche Umwelt und Nachhaltigkeit sind auch Bestandteile vieler fachspezifischer Weiterbildungen unserer Bank», erklärt René Hoppeler, oberster HR-Verantwortlicher bei der Zürcher Kantonalbank. Zudem gebe es auch für Lernende spezifische Ausbildungen und Aufgabenstellungen zu den genannten Themen.

Die Zürcher Kantonalbank hat sich zum Ziel gesetzt, im Bereich Nachhaltigkeit die führende Bank in der Schweiz zu werden. «Das Thema Ökologie ist deshalb im Leitbild verankert und in den bankinternen Medien wie Mitarbeiterzeitung oder Intranet präsent», so René Hoppeler. Auch eigene Ideen der Mitarbeitenden sind gefragt. Wer einen Geistesblitz hat, wie noch mehr Energie ge-



«Das Thema Ökologie ist im Leitbild verankert und in den bankinternen Medien wie Mitarbeiterzeitung oder Intranet präsent.»

René Hoppeler, HR-Leiter bei der ZKB

spart werden könnte, kann sich an die Fachstelle Nachhaltigkeit wenden, wo die eingehenden Ideen von einem Steuerungsausschuss geprüft und – wo sinnvoll – umgesetzt werden.

Im Alltag werden die Bankmitarbeiter ebenfalls dazu angeleitet, sich ökologisch zu verhalten, beispielsweise den Abfall zu trennen und wo möglich zu vermeiden und den öffentlichen Verkehr für den Arbeitsweg zu nutzen. René Hoppeler ist aber davon überzeugt, dass das wichtige Thema Ökologie nicht nur bei der HR verankert sein darf, sondern im Zusammenspiel der Unternehmensdisziplinen bearbeitet werden muss. «Die Human Resources basieren bei der ZKB auf einer wertorientierten Führung und einem entsprechenden Verhalten», erklärt der HR-Verantwortliche. «Diese Dimensionen werden im Rekrutierungsprozess berücksichtigt und bilden damit die Basis für eine weitere Entwicklung dieses Themas.»

Migros: Auch die Jungen sensibilisieren – mit Action Learning

Zu den verschiedenen fortlaufenden ökologischen Projekten der Migros gehören auch viele Projekte für Junge. Zum Beispiel haben Lernende kürzlich in einer Projektwoche bei der Ausbesserung alpiner Wanderwege geholfen. Im Rahmen einer Corporate Volunteer-Aktion konnten im Migros-Genossenschaftsbund Mitarbeitende für ein Projekt zur Einsparung von CO₂ gewonnen werden. Dabei wurden im Laufe des Vormittags an verschiedenen öffentlichen Institutionen energiesparende «Aquaclics» an Wasserhähne montiert.

Künftig sind weitere ähnliche Aktionen geplant, etwa die Einführung umweltfreundlicher Stand-by-Steckdosen.

Zum Mitmachen an ökologischen Freiwilligenprojekten – die alle während der bezahlten Arbeitszeit stattfinden – werden die Mitarbeiter oft in persönlichen Gesprächen animiert. Wenn für die Mitarbeit an konkreten Projekten geworben wird, werden sehr bewusst Anreize formuliert, mit denen nicht nur jene Mitarbeitenden motiviert werden, die sich sowieso dafür interessieren. «Vieles geschieht über das persönliche Engagement von Kollegen und Vorgesetzten, über das sich bei informellen Gelegenheiten ausgetauscht wird», so Hans Rudolf Castell, Leiter Direktion Human Resources M-Gruppe.

Wie Castell festhält, verfügt das Human Resources über verschiedene Möglichkeiten, ökologische Projekte vor allem im Rahmen von Action Learning als Personalentwicklungsmassnahmen zu initiieren: «Damit schulen wir nicht nur das ökologische Bewusstsein, sondern auch wichtige Kompetenzen wie Teamarbeit, Projektmanagement und Kommunikation on the job.»

Ideen zu Corporate-Volunteering-Aktivitäten entstehen oft in den Brainstormings, die in kleineren Kerngruppen einmal jähr-



Mit Action Learning schulen wir nicht nur das ökologische Bewusstsein, sondern auch wichtige Kompetenzen wie Teamarbeit und Kommunikation on the job.»

Hans Rudolf Castell, Leiter Direktion Human Resources M-Gruppe

lich stattfinden. Ein formelles Ideenmanagement, das sich einzig mit der Umsetzung von ökologischen Ideen befasst, gibt es bei der Migros nicht. In Absprache mit dem Vorgesetzten ist es den Mitarbeitern auch möglich, Freiräume zu schaffen, um sich gelegentlich während der Arbeitszeit in ökologischen Projekten oder Vereinen zu engagieren.

Susanne Wagner