**DiaLogisch Praxis-Treff: Der Green Deal im eigenen Unternehmen?**

**Nachhaltigkeit als Managementaufgabe ernst meinen | Sensorik-Netzwerk eines von 25 ausgewählten europäischen Clustern: Towards Green Transition**

**REGENSBURG. Was hatten ein Solaranlagenhersteller, Energieversorger und Stromhändler letzten Dienstag gemeinsam? Sie haben uns Impulse als Beispiele guter Praxis für nachhaltiges Unternehmertum auch für den Bereich Human Resources Management gegeben. Im DiaLogisch DeepDive am 22. Juni 2021 warf das Sensorik-Netzwerk beim vierteljährlichen DiaLogisch Praxis-Treff unter dem Motto „Alles im grünen Bereich beim Personal?“ einen Blick auf das Potenzial nachhaltigkeitsorientierter Personalarbeit – das kann auch positiven Einfluss auf die Entwicklung von (Produkt-)Innovationen haben. Zu Gast diesmal: Mirjam von Buttlar, Wirtschaftspsychologin und Spezialistin für Nachhaltigkeit. In den Sommermonaten rückt nun im Zuge der europäischen Initiative „Towards Green Transition“ das Thema Nachhaltigkeit noch verstärkt in den Fokus des Sensorik-Netzwerks.**

Viele der 17 UN-Nachhaltigkeitsziele stehen in direktem Zusammenhang mit dem Human Resources Management (HRM) und der Organisationsentwicklung, u.a. menschenwürdige Arbeit, hochwertige Bildung, Geschlechtergerechtigkeit. Mirjam von Buttlar ist in ihrer Masterarbeit bereits vor über fünf Jahren bisher kaum beachteten Zusammenhängen von nachhaltigem Personalmanagement und nachhaltigkeitsorientierten Geschäftsmodellen auf den Grund gegangen. Ihre ausgewählten Best Practices zeigten, wie sich das Personalmanagement zunehmend zum strategischen Partner der Geschäftsführung entwickeln kann.

**Nachhaltigkeit erfordert Umdenken**

– auch oder gerade im betrieblichen Kontext. Doch hierfür an der Unternehmensstrategie zu rütteln, Change-Prozesse anzustoßen, mag im ersten Moment nicht verlockend klingen, sondern vielmehr nach einem Verlassen der geliebten Komfortzone, oder? Mirjam von Buttlar macht hier Mut: „Schon etwas Grundlegendes kann zu Nachhaltigkeit beitragen.“ Z.B. wenn der Stakeholder „Mitarbeiter“ etwas mehr in den Fokus rückt. Ohne konkret an Nachhaltigkeit zu denken, sei dieser Prozess oft schon in Gang gesetzt worden in Unternehmen, man denke hier nur an eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort, Ansätze wie Job-Rotation und -Shadowing bis hin zum ergonomischen Arbeitsplatz. Dies seien alles Beiträge zu einer mitarbeiterfreundlichen Unternehmenskultur, einer langfristigen, also nachhaltigen Bindung von Beschäftigten.

Ein weiterer Ansatzpunkt, der durchaus mit einfachen Mitteln umsetzbar ist: ein betriebliches Ideenmanagement für nachhaltige Ideen. Quick Wins, die Mitarbeiter motivieren, einbinden, aktiv beteiligen und durchaus auch fordern und fördern, können den Anstoß für eine sukzessive Transformation geben. Sichtbarkeit verschaffen auch „Green Teams“ oder Nachhaltigkeitskomitees, die natürlich auf Basis freiwilligen Engagements von Beschäftigten gebildet werden. Resümee der abschließenden Diskussionsrunde im Plenum: Nachhaltigkeit muss als Managementaufgabe ernst gemeint und genommen werden, Führung als Vorbild dienen. So kann eigenverantwortliches Handeln und Arbeiten erfolgen – ein erfolgskritischer Faktor im Kontext Nachhaltigkeit. Es liege auch in der Verantwortung des Personalbereichs, dafür zu sensibilisieren künftig auch verstärkt Mitarbeitende, Zulieferbetriebe, Kunden einzubeziehen, so die Expertin. Cluster können hier gerade für kleine und mittlere Unternehmen ein wertvoller Türöffner sein, indem sie das Thema Nachhaltigkeit zum Diskussionsgegenstand machen und Möglichkeiten bieten, dass Unternehmen in Pilotprojekten einen ersten Schritt Richtung mehr Nachhaltigkeit gehen.

**Towards Green Transition: Sensorik-Netzwerk Teilnehmer an europäischer Initiative**

Das Thema Nachhaltigkeit begleitet das bayerische Sensorik-Netzwerk über die Sommermonate intensiv: Es zählt zu den 25 ausgewählten Clustern in der European Cluster Collaboration Platform (ECCP) „Towards Green Transition“ Facility. In einer Workshop-Serie von Juni bis September 2021 wird es mit dänischen Experten neue Services und Trainings für die Entwicklung nachhaltiger Unternehmensstrategien und Produktinnovationen mit Netzwerk-Mitgliedern erarbeiten. Mehr Informationen unter <https://eveeno.com/greentransition>.

*Die Veranstaltung fand im Rahmen des BMBF-geförderten Projekts CoDiCLUST statt. Informationen zum Projekt CoDiCLUST auch unter:* [*www.codiclust.de*](http://www.codiclust.de)

PRESSEKONTAKT

**Strategische Partnerschaft Sensorik e. V.  
Clustermanagement Sensorik**

Stefanie Fuchs

Geschäftsführung

Franz-Mayer-Straße 1

93053 Regensburg

Tel. +49 (0)941 63 09 16 - 13

E-Mail s.fuchs1@sensorik-bayern.de  
Web www.sensorik-bayern.de

Das Netzwerk der Strategischen Partnerschaft Sensorik (SPS) bildet im Rahmen der Cluster-Offensive des Freistaats Bayern die Clusterplattform für den Bereich Sensorik. Mit seinen gut 90 Mitgliedern und 250 aktiven Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik bietet es neben der Unternehmensvernetzung, Innovationsförderung und Kompetenzbildung seinen Mitgliedsunternehmen, -institutionen und somit der gesamten Region zahlreiche konkrete Dienstleistungen.