

# Green HRM: Nachhaltige Personalarbeit vorantreiben



**August 2022 – Der Sommer ist eigentlich dazu da, um zur Ruhe zu kommen, Urlaub zu machen und zu entspannen. Doch auch in diesem Jahr merkt man wieder: Unserer Welt geht es nicht gut - Dürren, Überschwemmungen und Brände sind fester Bestandteil der täglichen Nachrichten. Wir sind überall mit dem Klimawandel konfrontiert: Welche Verantwortung Unternehmen haben und was diese tun können, um den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren, zeigt d.vinci, Recruiting-Experte aus Hamburg, hier am Beispiel von Green HRM auf.**

Green HRM steht für grünes bzw. nachhaltiges Human Resources Management. Im Rahmen der Personalmanagementaktivitäten wird also großer Wert auf Nachhaltigkeit, Umweltbewusstsein und ökologisches Handeln gelegt. Das bedeutet, dass Entscheidungen nicht nur spontan für heute getroffen werden, sondern langfristiger gelten sollen, indem die Auswirkungen auf Unternehmen und deren Umfeld einbezogen werden. Dabei lassen sich verschiedene Dimensionen unterscheiden: Praktische Maßnahmen und Verhaltensweisen, organisatorische Strukturen und Prozesse und die Überprüfung von Beziehungen und Partnerschaften. Nachhaltigkeit bedeutet im Kern, nur so viele Ressourcen zu verbrauchen, wie regeneriert werden können.

Green HRM ist langfristig orientiert und kein Trend, der mit einer Spende an eine gemeinnützige Organisation abgegolten ist. Richtig umgesetzt, steigert es die Mitarbeitendenbindung und die Arbeitgeberattraktivität.

## Welche Maßnahmen können Unternehmen ergreifen?

Die Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen können, um nachhaltiger zu handeln, sind vielfältig. Sie reichen vom Engagement in sozialen Projekten bis hin zum Fahrrad Leasing oder Company Gardening. Hier eine kleine Auswahl an Tipps und Maßnahmen, bei denen sicherlich jedes Unternehmen fündig wird:

- Papierloses Büro vorantreiben
- Auf fairen Kaffee umstellen
- An ressourcenschonendes Verhalten erinnern
- Fahrradleasing für Mitarbeitende
- Zuschuss zum Ticket für die öffentlichen Verkehrsmittel
- Für jede:n neue:n Mitarbeitende:n Bäume pflanzen
- Gemeinschaftliches Engagement in sozialen Projekten
- Verzicht auf analoge Weihnachtskarten
- Physisches und psychisches Gesundheitsmanagement
- Langfristige Personalplanung
- Gutes On-, Off- und Reboarding sorgt für langfristige Mitarbeitendenbindung und mehr Zufriedenheit
- Trainings und Workshops zu Nachhaltigkeit anbieten
- Einstellung eines/einer Nachhaltigkeitsbeauftragten

## Bitte kein Greenwashing betreiben

Egal, welche Mittel und Wege Unternehmen auswählen, um den grünen Gedanken voranzutreiben: Greenwashing kommt überhaupt nicht gut an. Der Begriff bedeutet, dass Unternehmen versuchen, sich durch Geldspenden oder ökologische Projekte besonders umweltbewusst darzustellen, um ein gutes Image aufzubauen, ohne dabei wirklich nachhaltig zu sein. Und das wird schnell von Externen aufgedeckt.

Um Greenwashing zu vermeiden, hilft es, wirklich nur die Dinge und Projekte anzugehen, von denen das Unternehmen überzeugt ist. Lieber in kleinen Schritten handeln, als direkt das große Projekt anzugehen und darüber zu reden. Am Ende zählen die kleinen Handlungen, die ehrlich sind, als die vermeintlich grüne Imagewerbung, die nur betrieben wird, um das „grüne Gewissen“ zu beruhigen. Wichtig dabei ist, dass die Aktivitäten glaubwürdig sein müssen. Werden Dinge nur angegangen, um die Geschäftsführung zufrieden zu stellen oder ein bestimmtes Siegel zu erhalten, wird das langfristig nicht funktionieren. Nachhaltigkeit muss also ein Bestandteil der Unternehmensphilosophie und Strategie sein. Trotzdem liegt der erste Bezug zur Recruiting-Abteilung nahe, weil genau diese Personen den direkten Kontakt zu den Mitarbeitenden haben und eine gute Schnittstelle bilden. Mit ihrem Wissen und ihren Instrumenten können sie das Denken und Handeln der Belegschaft beeinflussen und einer Abwehrhaltung vorbeugen.

Was d.vinci schon für Nachhaltigkeit tut, erfahren Sie hier: <https://www.dvinci.de/nachhaltigkeit/>

## Über d.vinci

Gemeinsam HR gestalten: d.vinci sorgt für die Digitalisierung von HR-Prozessen und unterstützt zudem Personaler:innen dabei, ihre Organisation aktiv weiterzuentwickeln. Effiziente Prozesse ermöglichen eine höhere Konzentration auf das menschliche Miteinander, sodass Wertschätzung und Bindung untereinander entstehen können. Das d.vinci Bewerbermanagement und das d.vinci Onboarding unterstützt Teams in Unternehmen dabei, zusammenzuwachsen.

Den Menschen ins Zentrum des Geschehens zu stellen, ist großer Teil der d.vinci-DNA. Wir schauen auf über 30 Jahre HR-Consulting-Expertise zurück und legen als Familienunternehmen großen Wert auf ein positives Miteinander: Verlässliche und vertrauensvolle Beziehungen sind uns wichtig, Leichtigkeit spornt uns an und Natürlichkeit macht uns aus. Und so denken wir mit – und immer auch voraus.

## Pressekontakt:

d.vinci HR-Systems GmbH  
Lara Jagdmann  
Nagelsweg 37-39, 20097 Hamburg  
040 37 47 99 57  
[lara.jagdmann@dvinci.de](mailto:lara.jagdmann@dvinci.de)  
<https://www.dvinci.de/presseportal/>

Geschäftsführer: Nina Rahn & Tobias Tiedgen | Sitz der Gesellschaft: Hamburg | Handelsregister:  
Hamburg HRB 93221