



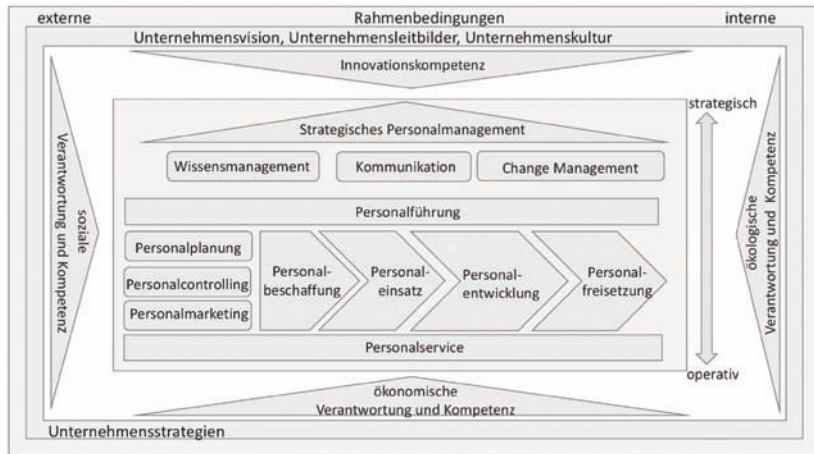
Die Zeiten, in denen die Arbeitskraft des Menschen in riesigen Fabriken ausgebeutet wurde, sind zumindest in den westlichen Industrienationen vorbei. Doch bis sich die Ideen des Nachhaltigen Personalmanagements auch hierzulande durchgesetzt haben, wird noch ein bisschen Zeit vergehen. Die Zwickauer Personalmanagement-Professorin Uta Kirschten hat mit einem neuen Buch zumindest schon eine wichtige Grundlage gelegt.

Personalmanagement für die Zukunft

Unternehmenserfolg wird heute nicht mehr nur von wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, sondern zunehmend auch von ökologischer Verträglichkeit und sozialer Gerechtigkeit bestimmt. Prof. Dr. Uta Kirschten, Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalmanagement, hat die drei Komponenten in Verbindung mit der in allen Unternehmen notwendigen Innovationskompetenz jetzt unter dem Begriff „Nachhaltiges Personalmanagement“ zusammengefasst. In Sachen Nachhaltigkeit sieht sie dabei durchaus Verbindungen zu einem anderen bekannten Sachsen.

Der Bergbau brachte dem Erzgebirge nicht nur Wohlstand, sondern dezimierte auch die einst üppigen Waldbestände auf gefährliche Weise. Hans Carl von Carlowitz (1645–1714), Oberberghauptmann in Kursachsen, erkannte die Gefahr, die davon ausging. In seiner *Sylvicultura Oeconomica* notierte er 1713, dass ohne „eine kontinuierliche beständige und nachhaltige Nutzung“ des Waldes, das Land in seinem Bestand gefährdet sei. Damit gilt er als Begründer des Nachhaltigkeitsbegriffes. „In gewisser Weise stehen die Unternehmen heute vor einer ähnlichen Situation. Doch statt an Bäumen, fehlt es heute an Fachkräften“, sagt die Professorin. Entsprechend hart wird um die besten Köpfe gekämpft. Nachhaltiges Personalmanagement könnte da eine Lösung sein.

„Nachhaltig arbeitet ein Unternehmen, wenn es ihm gelingt, ökologisch-verträglich, sozial-gerecht und ökonomisch-leistungsfähig zu agieren“, sagt Uta Kirschten. Schon in ihrer Diplomarbeit an der Freien Universität Berlin hat sich die Professorin mit den Konzepten der Nachhaltigkeit intensiv auseinandergesetzt. Seinerzeit ging es um die gesellschaftliche Verantwortung der deutschen Papier- und Zellstoffindustrie. Während ihrer Promotion an der Freien Universität Berlin und der Tätigkeit als Postdoktorandin am Umweltforschungszentrum Leipzig-Halle in Leipzig vertiefte sie ihre



Die von Prof. Dr. Uta Kirschten entwickelte Übersicht zeigt die vielfältigen Faktoren, die Einfluss auf ein Nachhaltiges Personalmanagement nehmen.

Forschungen zur Nachhaltigkeit. Die Erkenntnisse ihrer Forschungen hat sie im vergangenen Jahr im Buch „Nachhaltiges Personalmanagement – Aktuelle Konzepte, Innovationen und Unternehmensentwicklung“ zusammengefasst. „Ich habe dabei aber immer interdisziplinär gearbeitet und bin so auch zum Personalmanagement gekommen, denn es sind ja in der Regel die Mitarbeiter, die handeln“, sagt Uta Kirschten. Das Wissen der Mitarbeiter, aber auch ihre Entscheidungen und ihr Handeln, beeinflussen maßgeblich das ökologische, ökonomische und soziale Unternehmenshandeln. „Damit sind die Mitarbeiter zentrale Akteure einer nachhaltigen Unternehmenstätigkeit“, schreibt Uta Kirschten im Vorwort ihres Buches. Ziel eines nachhaltigen Personalmanagements sei es daher, „zukunftsorientierte, ökologisch, ökonomisch und sozial engagierte, innovative und verantwortungsbewusste handelnde Mitarbeiter zu gewinnen, ihre Leistungsfähigkeit durch soziale, ökologische,

ökonomische und inspirierend gestaltete Arbeitsbedingungen zu erhalten und zu fördern, sie in ihren aufgabenbezogenen und nachhaltigkeitsorientierten Arbeitsbereichen weiter zu entwickeln und bei einer Personalüberdeckung auch wieder sozial verträglich abzubauen.“

Nachhaltigkeit aus regionaler und globaler Perspektive

In einer globalisierten Wirtschaftswelt muss man das Nachhaltige Personalmanagement natürlich auch in einer globalisierten Perspektive betrachten, als Professorin einer Fachhochschule richtet Uta Kirschten ihren Blick aber auch in die Region. „Ich hatte in der Vergangenheit viele Gelegenheiten zu schauen, wie die Unternehmen hier mit dem Thema umgehen. Viele stehen noch ganz am Anfang, aber es beginnt ein Umdenken“, sagt sie. So erwarten immer mehr Großunternehmen von ihren Zulieferern, dass die Produkte ökologisch verträglich hergestellt werden. Verbrauchern wird es ebenfalls immer wichtiger, dass die neu hergestellten Produkte ökologisch und gesundheitlich verträglich sind. „So können die Kosten einer ökologisch verträglichen und sozial gerechten Leistungserstellung durch eine höhere Kundennachfrage mehr als ausgeglichen werden“, sagt die Professorin.

Uta Kirschten glaubt, dass der Fachkräftemangel dem Nachhaltigkeitsgedanken in die Hände spielt, vor allem auch in Westsachsen. Denn mit den höheren Gehältern in den alten Bundesländern können viele Unternehmen hierzulande nicht konkurrieren. „Aber sie können mit attraktiven Arbeitsbedingungen etwas für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun oder dafür sorgen, dass Männer und Frauen für die gleiche Arbeit auch gleich bezahlt werden. Auch das Innovationspotenzial der sächsischen Unternehmen ist hoch und macht sie attraktiv für die Mitarbeiter. Und sie können auf die tolle Natur verweisen, die es hier gibt und damit auf die hohe Lebensqualität der Region. All dies sind Punkte der Nachhaltigkeit“, so die Professorin. Allerdings braucht es immer jemanden im Unternehmen, der sich das Thema Nachhaltigkeit auf die Fahne geschrieben hat.

Sustainable human resources management

Today, corporate success is no longer determined only by economic performance, but increasingly also by ecological compatibility and social justice. Prof. Dr. Uta Kirschten, Professor of General Business Administration with a focus on Human Resources, has now summarised the three components under the term „Sustainable Human Resources Management“. In a new book she presents her concept comprehensively to practitioners, scientists and students. There have only been a few publications on this topic so far; additionally, sustainability in „sustainable human resources management“ is usually misinterpreted as strategic sustainability and permanence of human resources management. For this reason, Prof. Dr. Uta Kirschten explicitly focuses on ecological, economic and social concerns and areas of action in her model.



Das Buch

Ausgangspunkt des Buches ist eine Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Unternehmen und Personalmanagement sowie der Entwicklung eines Leitbildes. Ausführlich beschäftigt sich die Autorin mit den Kompetenzbereichen eines nachhaltigen und zukunftsfähigen Personalmanagements. Das Buch „Nachhaltiges Personalmanagement“ (ISBN: 978-3-8252-8669-9) kostet 39,99 Euro.



Die Wissenschaftlerin

Prof. Dr. Uta Kirschten, Jahrgang 1965, studierte Betriebswirtschaftslehre an der Freien Universität Berlin, wo sie auch promovierte. Von 1997 bis 2000 war sie Postdoctorandin am Umweltforschungszentrum Leipzig-Halle in Leipzig und von 2000 bis 2006 freiberuflich in Forschung, Lehre und Unternehmensberatung tätig. Von 2007 bis 2013 war sie Professorin für Human Resource Management an der privaten AKAD Hochschule Leipzig. Seit April 2013 ist sie Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement an der Westsächsischen Hochschule Zwickau. Ihre Fach- und Forschungsschwerpunkte lauten Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben (Work-Life-Balance), Frauen und Führung, Nachhaltiges Personalmanagement, Lebenszyklusorientiertes Personalmanagement, Wissensmanagement, Innovation und Personalmanagement.