

---

**Ulf Schrader, Viola Muster**

## **Auf dem Weg zu einer Green Work-Life Balance? Idee und Relevanz des Projekts**

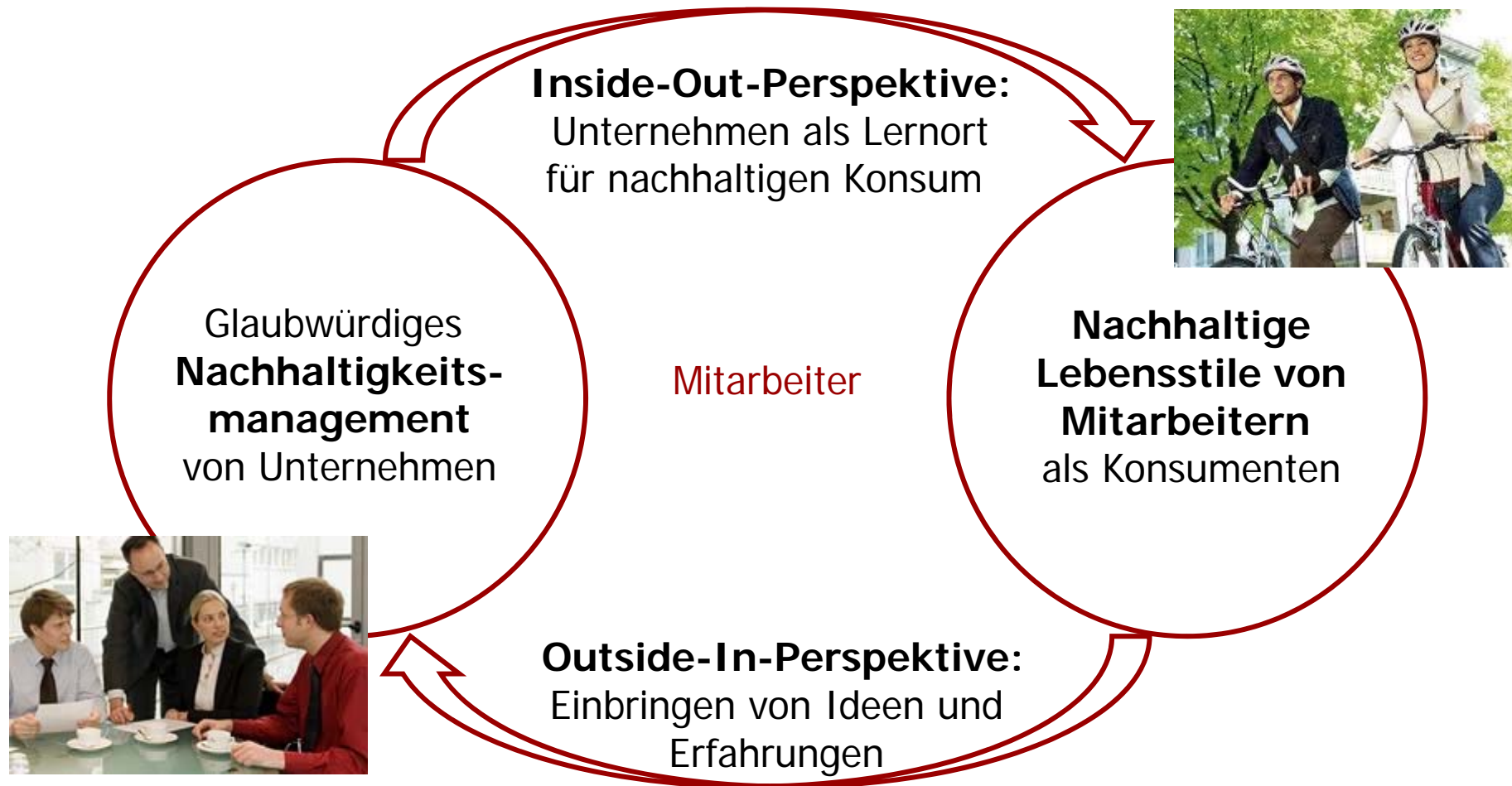
Abschlussstagung des DBU-Projekts Nachhaltig leben und arbeiten,  
Zentrum für Umweltkommunikation in Osnabrück, 04.06.2014

# Agenda

---

1. Projektidee
2. Projektziel
3. Projektumsetzung
4. Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung
5. Ergebnisse der Expertenbefragung
6. Ausblick: Auf dem Weg zu einer Green Work-Life-Balance?

# 1. Projektidee



## 2. Projektziel

---

Das Projekt soll Antworten auf folgende Fragen liefern:

- Wie lassen sich nachhaltigkeitsorientierte Ideen und Erfahrungen besser am Arbeitsplatz einbringen?
- Wie lässt sich der Arbeitsplatz besser zu einem Lernort für nachhaltigen Konsum machen?
- Führt eine stärkere Berücksichtigung privater Nachhaltigkeitsorientierung am Arbeitsplatz zu positiven Effekten für Mitarbeiter, Unternehmen und Gesellschaft?
- Wie lassen sich die positiven Effekte verstärken?

# 3. Projektumsetzung

**Nachhaltig leben und arbeiten** (07/2011-08/2014)  
([nachhaltig-leben-und-arbeiten.de](http://nachhaltig-leben-und-arbeiten.de))



Wachsendes  
grünes Unternehmen

Ergrünendes  
Großunternehmen

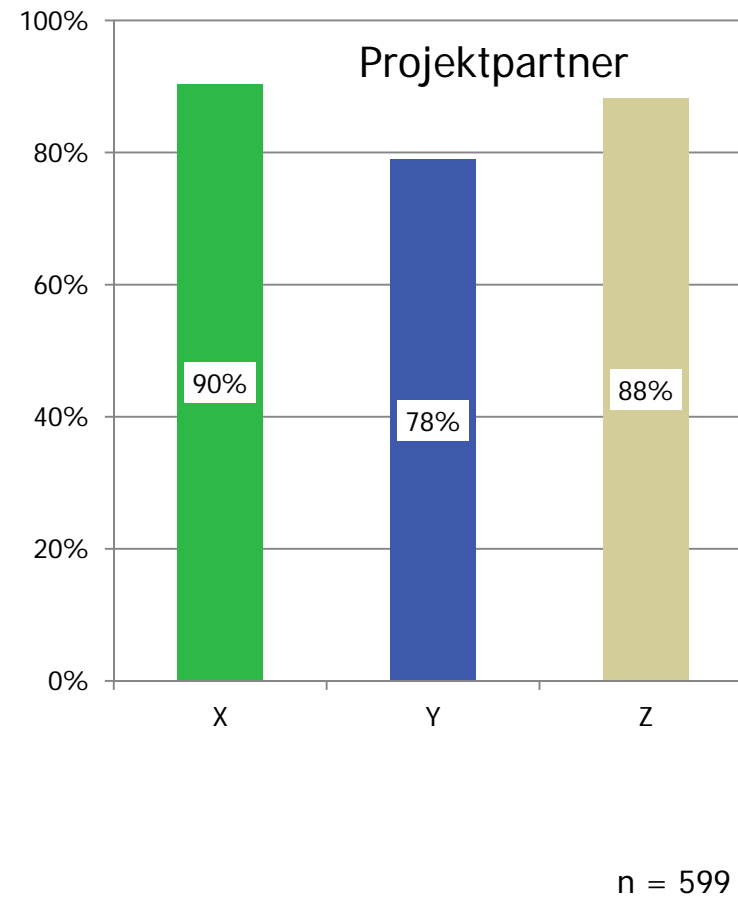
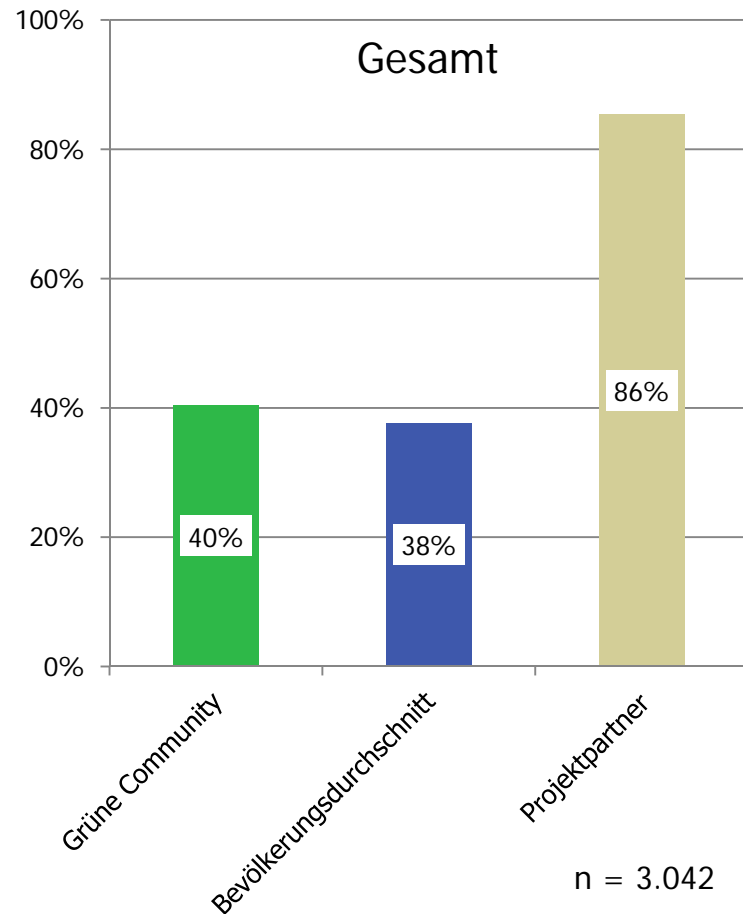


- an 11 Umsetzungsorten (8 Märkte/Filialen + 3 Zentralen)
- Ideenworkshops mit Mitarbeitern
- jeweils verantwortliches Mitarbeiterteam für Umsetzung
- Befragung aller Mitarbeiter vor und nach der Umsetzung
- zusätzlich repräsentative Arbeitnehmerbefragung

## 4. Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

# Praxispartner als Modellunternehmen

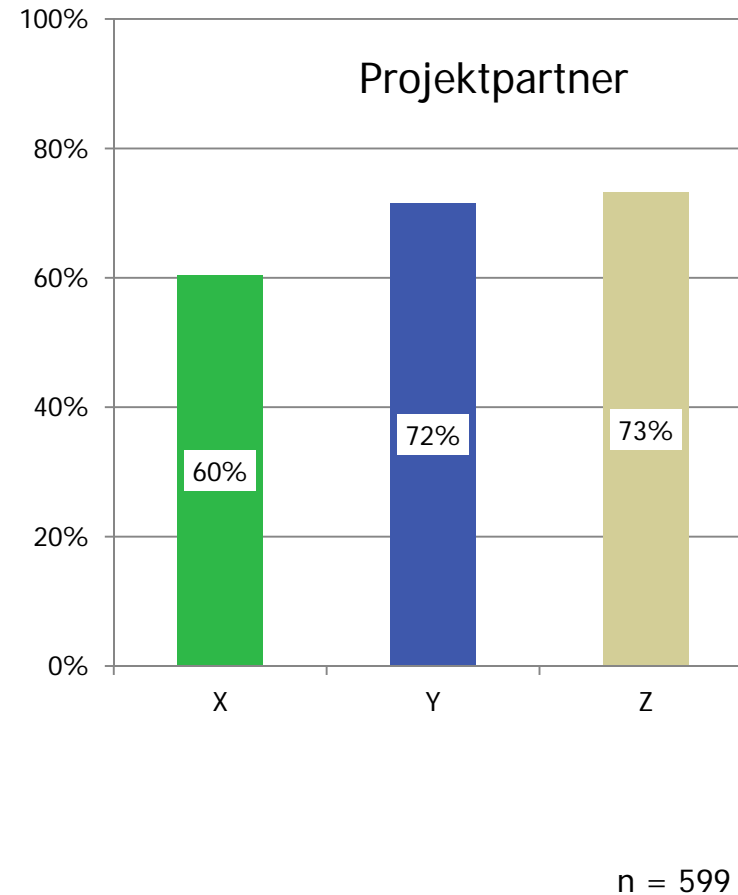
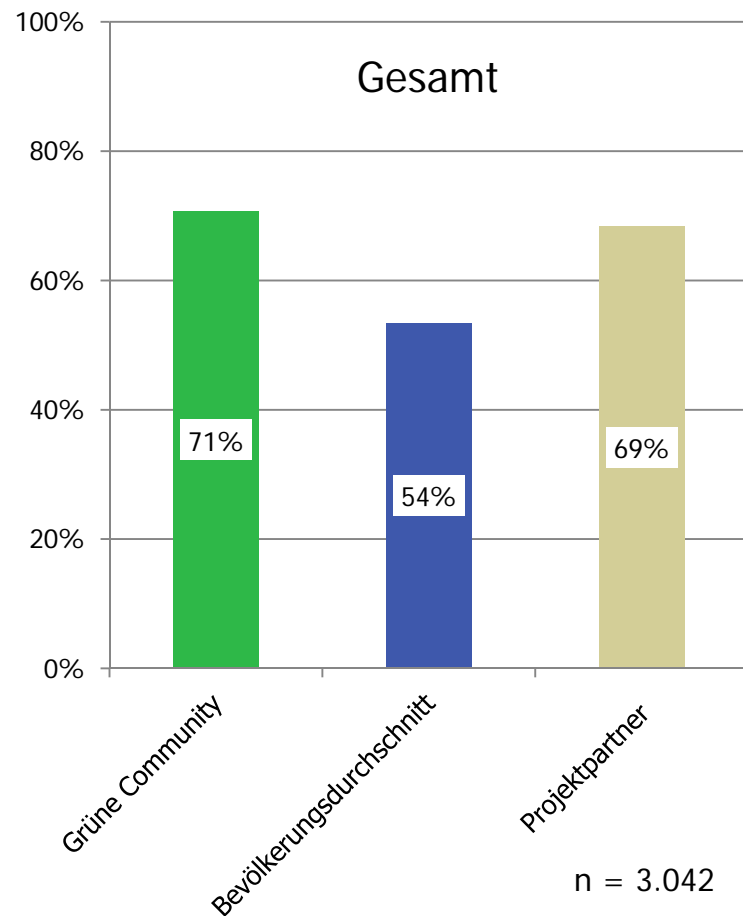
Zustimmung: "Ich arbeite für ein Unternehmen, das Verantwortung für das Wohlergehen der Umwelt übernimmt." (Beispiel-Item CSR-Performance)



## 4. Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

# Interesse Outside-In

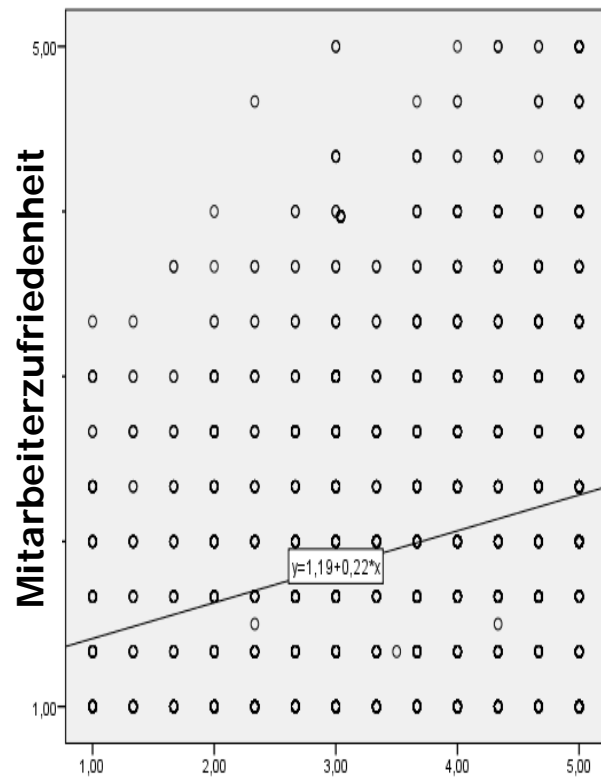
Zustimmung: "Es ist für mich sehr wichtig, umweltfreundliches Verhalten aus meinem Privatleben am Arbeitsplatz einzubringen." (Beispiel-Item Bedeutung)



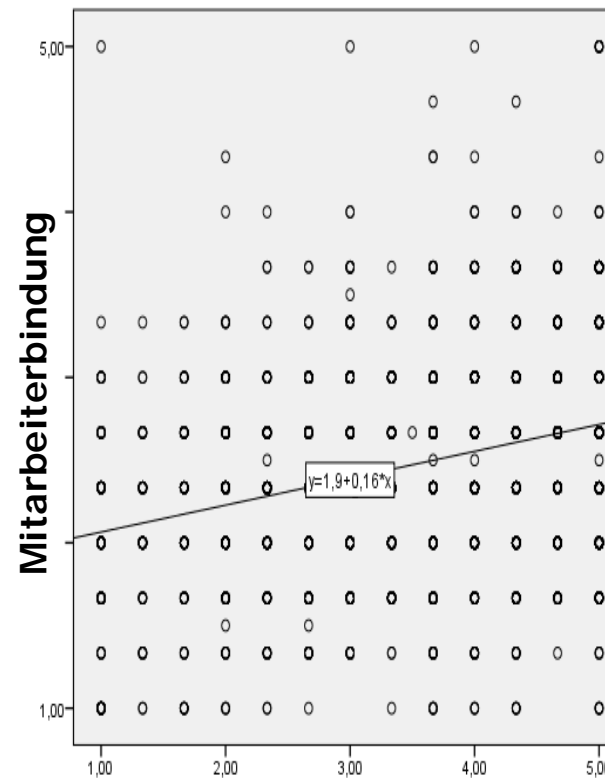
# 4. Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

## Wirkung Outside-In Empowerment

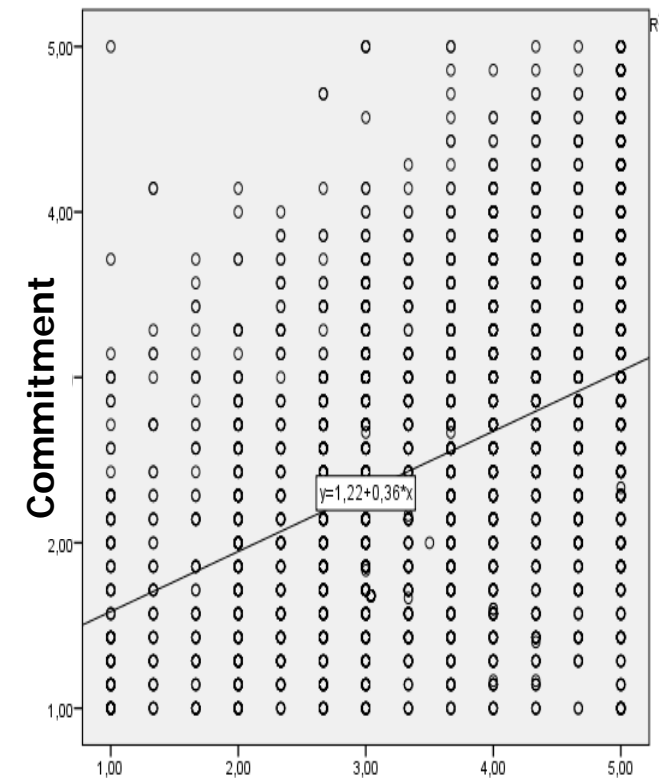
Zusammenhang zwischen der Möglichkeit zum Einbringen privater Nachhaltigkeitsorientierung und personalpolitischen Erfolgsfaktoren



Einfluss  
**R = 0,26**  
**p < 0,001**



Einfluss  
**R = 0,31**  
**p < 0,001**



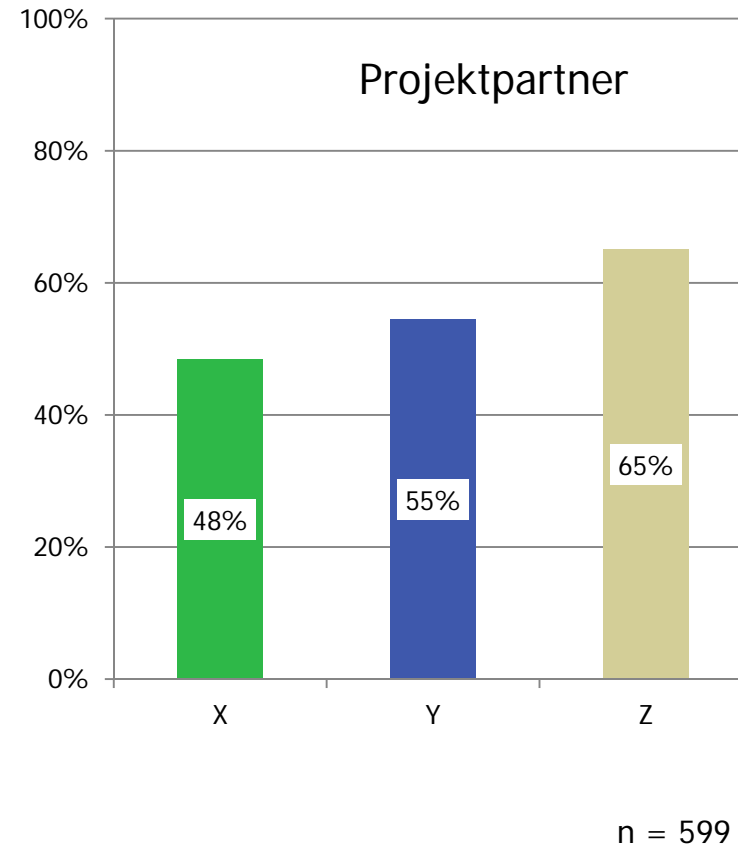
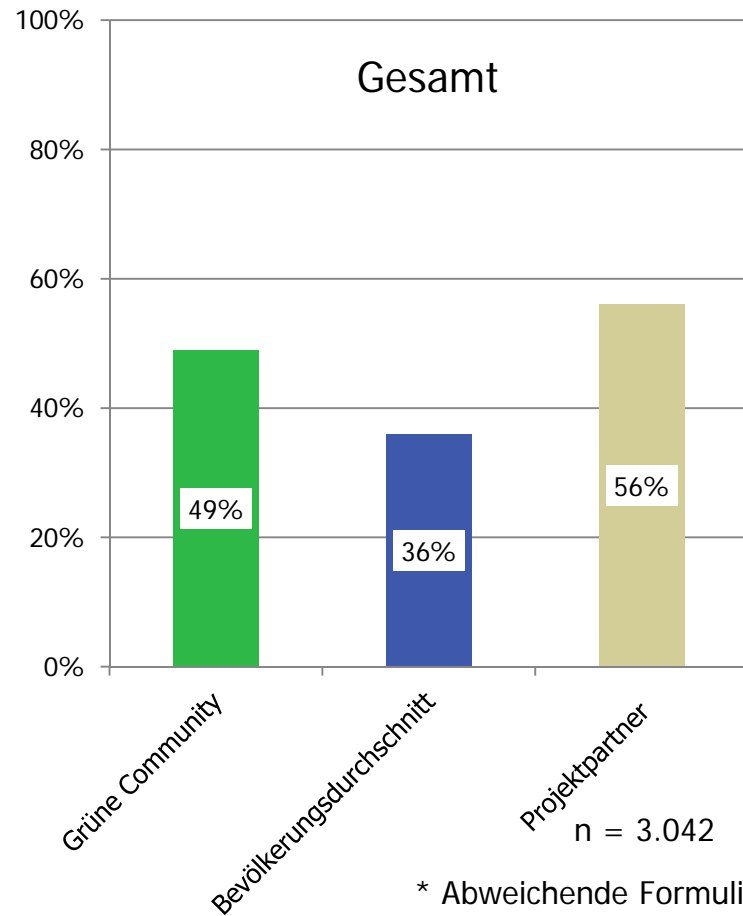
Einfluss  
**R = 0,44**  
**p < 0,001** n = 3.042



## 4. Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

# Interesse Inside-Out

Zustimmung: "Ich bin daran interessiert, dass mich mein Arbeitgeber dabei unterstützt, auch im Privatleben umweltfreundlich zu leben." (Bsp.-Item Bedeutung) \*

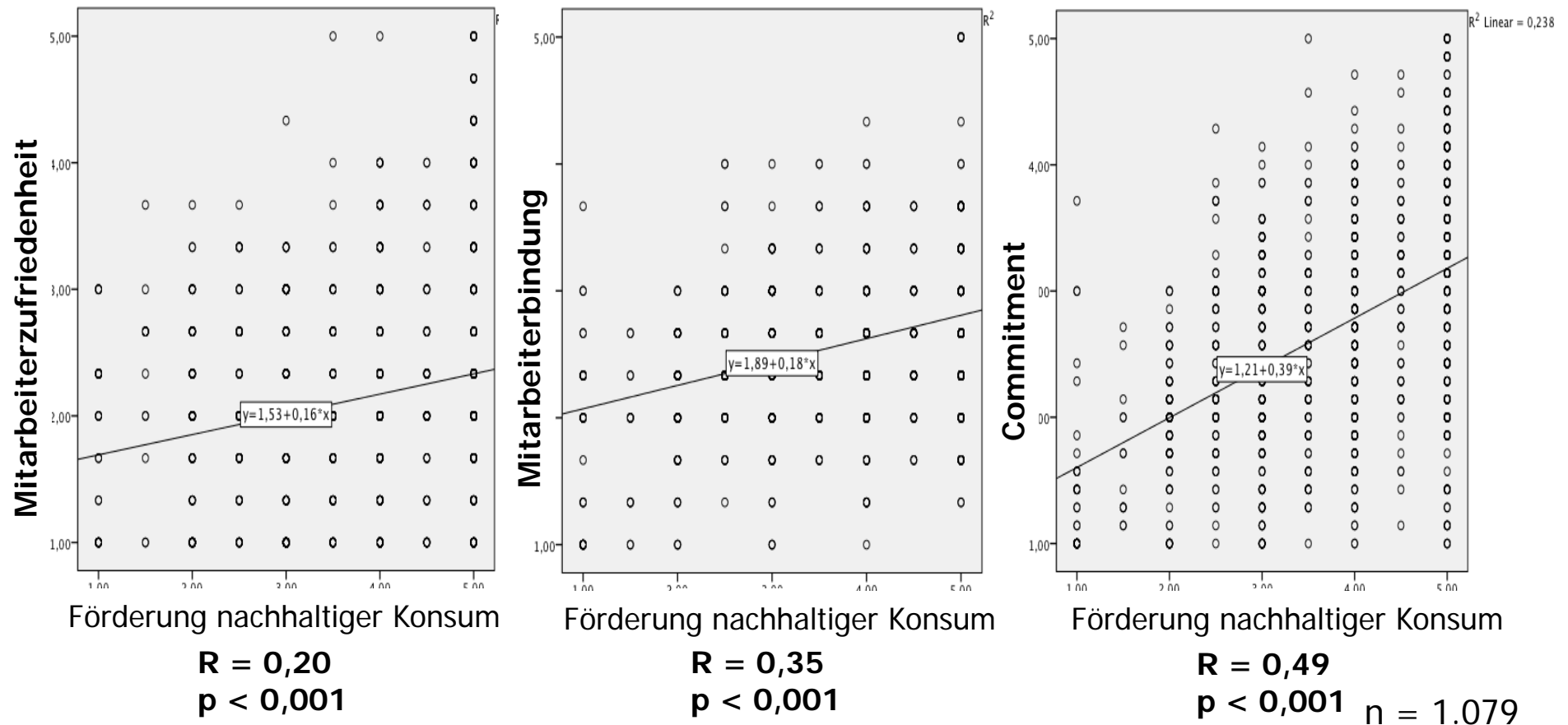


\* Abweichende Formulierung für Panel und Community: "Eine Unterstützung meines Arbeitgebers für einen nachhaltigeren Konsum hat eine große Bedeutung für mich."

# 4. Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

## Wirkung Inside-Out (Unternehmen als Lernort)

Zusammenhang zwischen wahrgenommener Förderung des nachhaltigen Konsums und personalpolitischen Erfolgsfaktoren



# 5. Ergebnisse der Expertenbefragung

	Work-Life-Balance	Umwelt-/CSR-Management
Berater/ Dienstleister (17)		
(potentielle) Umsetzer (5)		

# 5. Ergebnisse der Expertenbefragung

---

## Status quo

- systematische und ganzheitliche Unterstützung/Förderung einer nachhaltigen, privaten Lebensweise von Mitarbeitern bislang kaum verbreitet
- tlw. Informationen fürs Privatleben im Rahmen von Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsmanagement
- Einzelmaßnahmen v.a. im Rahmen des Mobilitätsmanagements und Gesundheitsmanagements
  - Bezug zu privatem, nachhaltigen Handeln wird darin oftmals nicht explizit gemacht
  - Mitarbeiterorientierung im Fokus
- Bewusstsein über mögliche Maßnahmen/Effekte nicht vorhanden → keine Kommunikation

# 5. Ergebnisse der Expertenbefragung

---

„[...] es gibt eine ganze Reihe von Angeboten, die familienunterstützend, mitarbeiterunterstützend sind, die einen grünen Effekt haben, die aber häufig nicht in dieser Verschränkung wahrgenommen oder aber auch nicht in dieser Verschränkung, ganz speziell mit dieser Intention, angeboten werden.“ (P10: 029)

„Beispielsweise gibt es ja von der AOK auch einmal im Jahr bei uns so Fahrradaktionen, die zielen natürlich in erster Linie darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, andererseits kann man auch sagen, dadurch wird etwas für die Umwelt getan. Wenn die Beschäftigten dann ihr Auto mal stehen lassen. Allerdings haben wir das jetzt nicht bewusst so beworben.“ (P12: 003)

# 5. Ergebnisse der Expertenbefragung

---

## Potentiale

- zukünftiger Ausbau dieser Maßnahmen, aber kein „Boom“

„Und da ist noch nicht so der Nerv getroffen worden. Aber ich glaube, dass wenn die Leute sensibilisiert wären und man mit konkreten Angeboten käme, dass da auch ein gewisses Interesse geweckt wird.“(P3: 026)

Viele Klienten sind noch mit vorgelagerten Themen, wie Work-Life-Balance, gut beschäftigt. Ich glaube, das [GWLK-Thema] kommt auch mit dazu, wird sich weiter mit entwickeln. Ich würde es jetzt nicht als einen Riesen-Mega-Trend bezeichnen. (P18: 029)

- Gute Anknüpfungspunkte bei Ernährung am Arbeitsplatz, Mobilität und Energienutzung
- Positive Effekte für Arbeitgeberattraktivität und nachhaltiges Handeln in Beruf und Privatleben

# 5. Ergebnisse der Expertenbefragung

---

## Herausforderungen

- Sensibler Umgang mit „Privatsphäre“  
„Dann sagen die Mitarbeiter ‚Habt ihr sie noch alle?‘ Was wir zu Hause machen, geht Dich [den Arbeitgeber] gar nichts an!“ (P10: 008)
- Einbindung und Sensibilisierung nicht-nachhaltigkeits-orientierter Mitarbeiter  
„Also, dass ein Anstoß eines Arbeitgebers, die Angebote alleine da nicht ausreichen. Und erst mal von denjenigen genutzt werden, die diese Dinge ohnehin schon tun und das als zusätzlichen Service dann erfahren.“ (P5: 026)
- Balance zwischen Freiwilligkeit und Nachdrücklichkeit  
„Es erscheint mir schwierig, das so zu machen, dass das niemand als bevormundend empfindet.“ (P12: 037)

# 5. Ergebnisse der Expertenbefragung

---

## Herausforderungen

- Glaubwürdigkeit und Authentizität der Maßnahmen

„Im Sinne des Risikomanagements würde ich sagen, es wäre ziemlich riskant, sich an die Mitarbeiter zu wenden, wenn man das eigene Haus selbst nicht Ordnung hat. Also wenn ich selber als Unternehmen zweifelhaft bin und nicht liefere beim Thema Nachhaltigkeit, dann sollte ich besser die Finger davon lassen. Das wäre sonst so eine Sache, die würde Ihnen sowas von um die Ohren fliegen [...].“ (P19: 037)

- Klarheit über Kosten/Nutzen für Unternehmen und Mitarbeiter

- Organisationale Zusammenarbeit bzgl. Umweltschutz und Work-Life-Balance



# 6. Ausblick

---

## Auf dem Weg zu einer Green Work-Life-Balance?

- Die Integration der Nachhaltigkeit in eine ganzheitliche Work-Life-Balance schafft Chancen für Mitarbeiter, Unternehmen und Gesellschaft
- Diese Chancen zu realisieren ist aufwändig – und die Herausforderungen sind nicht unerheblich
- Die Gesamteinschätzung hängt von weiterer Praxiserfahrung und ihrer wissenschaftliche Evaluation ab