

Neuer Zündstoff: Nachhaltigkeitsmaßnahmen

Porträt. Laura Ecker-Sperlich zählt zu den am längsten dienenden Mitarbeitenden bei Philip Morris in Österreich. Zuvor für die Kommunikation zuständig, verfolgt sie nun das Ziel, die Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen umzusetzen.

VON ESTHER REISERER

Der berufliche Werdegang von Laura Ecker-Sperlich wirkt auf den ersten Blick linear: Nach dem FH-Abschluss im Medienmanagement startete die Wienerin in der Kommunikationsabteilung einer Versicherungs- und zeichnete daraufhin in der PR-Agentur Ketchum Publico acht Jahre lang für Kunden diverser Branchen verantwortlich. Genauso lang ist es her, dass sie sich dazu entschloss, beim Tabakhersteller Philip Morris einzusteigen. Nach Funktionen als Corporate-Affairs-Managerin und Unternehmenssprecherin durchbricht sie die gerade Linie: um die Nachhaltigkeitsagenden zu übernehmen. Die Bandbreite, nachhaltig zu agieren, sei vielfältig, sagt die nunmehrige Corporate-Sustainability-Managerin. Schließlich müsse Nachhaltigkeit in die gesamte Wertschöpfungskette fließen: vom Transport über Logistik bis hin zu den Produkten selbst. Diese sollen in Zukunft nur mehr elektrisch zu nutzen sein, aber dazu später mehr.

Stellenwert heben

Zu ihren Aufgaben zählt es, im Sustainability Ambassador Board – bestehend aus 25 Mitarbeitenden – ebendiese Bereiche herauszufiltern und zu diskutieren. „Wir haben schon viel erreicht, wenn es um Verpackung und Papierverbrauch geht. Eine größere Herausforderung ist es, Transport und Logistik umzustellen“, denn dabei



Laura Ecker-Sperlich wechselt vom Bereich Kommunikation zu Nachhaltigkeit. (Caio Kauffmann)

müssten auch die Stakeholder einbezogen werden, und das dauere länger, als sie sich wünscht.

Während sie im wettbewerbsorientierten Umfeld der Agenturen manchmal das Gefühl hatte, „sich zerreißen zu müssen“, könne sie

sich nun fokussiert auf „eine große Sache“ konzentrieren, wie sie sagt, nämlich die Klimaneutralität im Unternehmen voranzutreiben. Dabei geht es ihr primär um zwei Dinge: den Stellenwert in der Organisationsstruktur bis ins Ma-

nagementteam zu heben. Und: mehr Bewusstsein zu schaffen. Denn aktuell sei eine der größten Schwierigkeiten, die richtigen Informationen zu verbreiten, wie unter anderem, dass eine Zigarette, „die im Wasser landet, 30 Liter verunreinigen kann“. Außerdem beschäftigt sie sich damit, bei den neuen elektronischen Produkten – wie E-Zigaretten und Tabakerhitzen mit Lithium-Ionen-Batterien – auf adäquates Recycling zu setzen.

Leichter tue man sich im Unternehmen damit, den sozialen Schwerpunkt der ESG-Richtlinien auszuweiten: „Wir wurden letztes Jahr mit dem Equal-Salary-Zertifikat ausgezeichnet“, betont die 40-Jährige. Nicht ohne Grund: Man spreche offen über Lohntransparenz, Boni und Zuschläge. Und biete neben der gleichen Bezahlung auch dieselben Karrierechancen für Männer und Frauen an. Auch nicht ohne Grund, denn es bewerben sich deutlich mehr weibliche als männliche Interessenten. Um in einem Konzern einzusteigen, der bei der Kultur auf Standards setzt: Die Konzernsprache ist englisch, am heimischen Standort sind 130 Mitarbeitende aus 22 Nationen tätig. Was sie eint, ist es, Diversität jeden Tag zu leben. „Bei uns herrscht eine Speak-up-Culture, in der jeder offen und direkt sagen soll, was zu verbessern ist“, beschreibt sie.

Einsteigende erhalten ein Handbuch mit Regeln und klaren Prozessen, worauf beim Umgang untereinander Wert zu legen ist.

Man folge gewissen Standards, wenn es um die Fragen geht, welcher Umgang miteinander zu pflegen ist und in welcher Kultur es gelingt, die Ziele bestmöglich zu erreichen. Eines davon – rauchfrei zu werden – soll gelingen, indem vor allem in Forschung und Entwicklung investiert werde. Die Zigarettenherstellung soll sukzessive, aber ganzheitlich, eingestellt werden. Aktuell werde rund ein Drittel des Umsatzes durch rauchfreie Produkte eingenommen. Ecker-Sperlich bezeichnet sich selbst als „gelegentliche Nutzerin eines Tabakerhitzers“.

Einer ihrer persönlichen Antriebe, das Unternehmen nachhaltiger zu gestalten, ist es, zweifache Mutter zu sein. Seither gehe sie „mit wachernen Augen durch die Welt“ und merke, dass besonders die jüngere Generation fordert, schonender mit Ressourcen umzugehen. „Meine und die vorherige Generation waren zu nachlässig“, gesteht sie. Denn: „Wenn wir im Februar 15 Grad haben, kann kein vernünftiger Mensch mehr den Klimawandel leugnen.“

AUF EINEN BLICK

Laura Ecker-Sperlich (40) zeichnet als Corporate-Sustainability-Managerin dafür verantwortlich, die Nachhaltigkeitsstrategie am österreichischen Philip-Morris-Standort voranzutreiben. In den Wirkungsbereich der Wienerin fallen neben der Umsetzung internationaler Ziele auch neue Arbeitsmodelle, wie Shared Leadership und Mobile Office.

Fehlbesetzung erst nach sechs Monaten sichtbar

Studie untersuchte Entscheidungen im Top-Management.

Dass neun von zehn Top-Entscheidern meinen, kompetente Manager seien wichtig, um als Organisation konkurrenzfähig zu sein, mag wenig überraschen. Eher überrascht, und auch das ist ein Ergebnis der Studie von Board Search und Marketagent, dass sie die Bedeutung der Soft Skills betonen. Jeweils 85 Prozent sind überzeugt, dass die richtige Persönlichkeit und gute soziale Kompetenz für eine Führungskraft unerlässlich sind. Fachliche Kompetenz und Know-how bewertet hingegen nur ein Drittel als „sehr wichtig“. Anders sehen das die Mitarbeitenden, die auf fachlich kompetente Führungskräfte Wert legen.

Bestätigt wurde die Behauptung, Mitarbeitende würden wegen des Unternehmens anheuern, aber wegen der eigenen Führungskraft kündigen. Zwei Drittel der Führungskräfte stimmen dem zu, ein Viertel ist unentschlossen.

Wie aber lassen sich gute Führungskräfte finden? Die besten Personalentscheidungen treffen nicht die obersten Hierarchien (26 Prozent), sondern die Führungskräfte in den betreffenden Abteilungen (36 Prozent). In HR-Abteilungen bzw. Headhunter setzt nur jeweils jeder Achte das größte Vertrauen.

60 Prozent der Besetzungen bewerten die Befragten als „genau richtig“. Und die anderen? Fehlbesetzungen im Top-Management werden nach Einschätzung der Befragten nach rund sechs bis acht Monaten sichtbar, haben jedoch für 81 Prozent sehr oder eher nachhaltige Auswirkungen und sind für lediglich 16 Prozent leicht reversibel.

Abgesehen vom finanziellen Schaden sehen Führungskräfte negative Auswirkungen auf das Betriebsklima (99 Prozent), auf die Fluktuation (98 Prozent) und sogar auf die Gesundheit der Mitarbeitenden (84 Prozent). (red.)

NACHRICHTEN

Kongress: Wie begeistern Unternehmen die besten Talente?

Zwei Tage lang dreht sich im Wiener Parkhotel Schönbrunn alles um Employer Branding (15. und 16. März) mit Gästen aus Praxis, Wissenschaft und Politik. Außerdem wird der Employer Branding Award verliehen. <https://www.talent-attract.com/>

Forum: Bleibt der Mensch der Erfolgsfaktor der Zukunft?

Digitalisierung, Industrie 4.0, Nachhaltigkeit und ESG – kann der Mensch auch angesichts des gegenwärtigen Wandels der entscheidende Faktor bleiben? Dieser Frage geht das 28. Qualityaustria Forum im Salzburg Congress nach (Hybrid-Veranstaltung, 22. März, 10 bis 17 Uhr). www.qualityaustria.com/forum2023

Seminar: Wie umgehen mit der New-Work-Generation?

Die Generation Y brachte ein neues Verständnis für digitale Medien und den Fokus auf Sinn und Nachhaltigkeit mit. Nun ist die Generation Z am Zug. Ein Seminar (21. April, 9–16.30 Uhr, 210 Euro) der Sigmund Freud Privatuniversität diskutiert die Stellung dieser Generation am dem Arbeitsmarkt. <https://weiterbildungsakademie.sfu.ac.at/de/fortbildung/the-new-work-generation/>

BUSINESS GEDICHT

VON SUSANNE PÖCHACKER

Kern Botschaft

Beim Rumkauen auf der Nachhaltigkeit werden einige Organisationen auf ihren Kern beißen.

info@susannepoechacker.at



WISSEN
MACHT
ERFOLG

Gesamtprogramm unter ars.at

DURCHSTARTEN MIT DER ARS AKADEMIE

Q 20035
20.04.23, Wien

Tagung Compliance
Die kreativste Tagung zum Thema Compliance
Mag. Pilecky LL.B. | Mag. Sartor M.B.L. u. a.

Q 10262
Start: 19.04.23, Wien

Ausbildung zum zertifizierten
Immobilien-Manager
Mag. (FH) Schwarz, MA, MRICS

Q 332153
24.–26.04.23, Wien

Supportive Leadership
Mag. Schloemmer, MBA, MAES



Jetzt anmelden:
ARS Akademie, 1010 Wien