

Nachhaltigkeit - Die Forderung für eine Arbeitswelt der Zukunft?

Was verbirgt sich hinter dem Begriff Nachhaltigkeit und welche Anforderungen bedeuten deren Erfüllung?



1. Wo stehen wir?
2. Nachhaltigkeitsbegriff und CSR
3. Modell der starken Nachhaltigkeit und Managementsysteme
4. Herausforderungen und Anforderungen an nachhaltiges Arbeiten
5. Nachhaltigkeitskompass für Unternehmen/Maßnahmen/persönlich

1. Wo stehen wir?

Nachhaltigkeitskompass als Wegweiser für Ressourceneffizienz?

Umsetzung CSR-Richtlinie
Berichtspflicht über
Nachhaltigkeitsaspekte
ökonomische, ökologische,
soziale, führungsbezogene
Aspekte

I. ENVIRONMENT

Energy & GHG (CO2)
Water
Biodiversity
Local Pollutions
Materials, Chemicals, Waste

Product Use
Product End of Life
Customer Health & Safety
Sustainable Consumption

II. SOCIAL

Health & Safety
Working Conditions
Labor Relations
Training & Career Management

Child & Forced Labor
Discrimination & Harassment
Fundamental Human Rights

III. ETHICS

Corruption & Bribery
Anti-competitive practices
Responsible Information
Management

IV. SUPPLY CHAIN

Suppliers Environmental performance
Suppliers Social practices

Wie viele Erden bräuchten wir, wenn alle Leute der Welt so leben würden wie die Bewohner von...



1. Weltweiter Ressourcenverbrauch

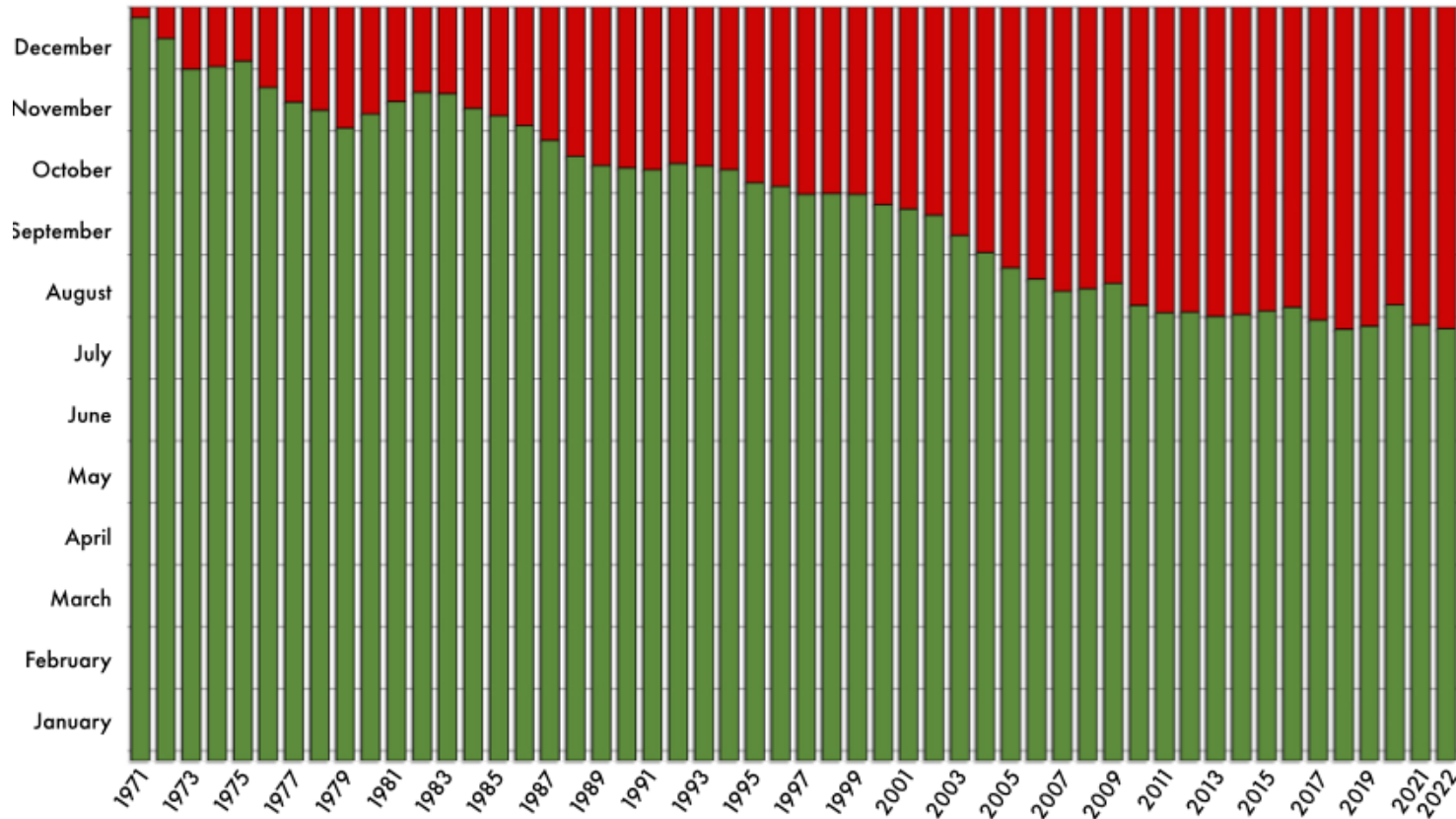


1 Earth

Earth Overshoot Day 1971 - 2022



1.75 Earths



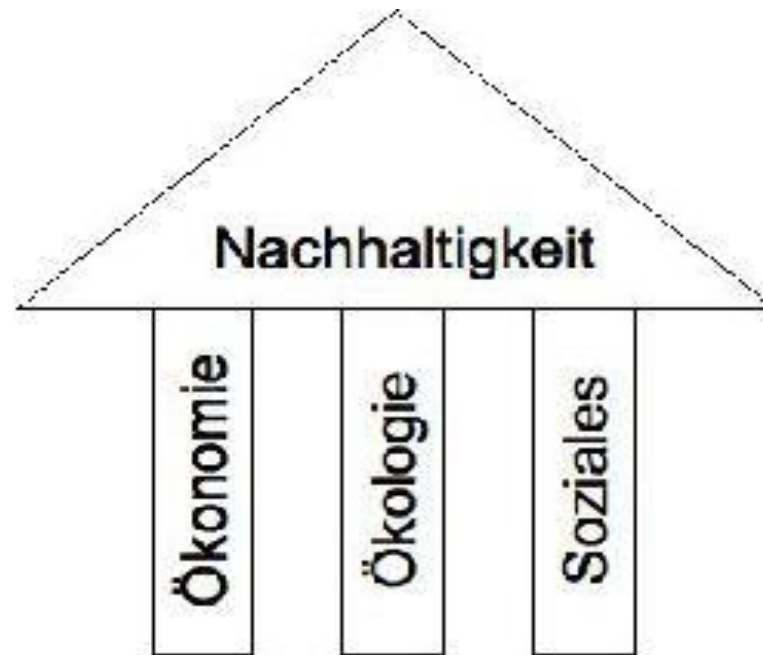
2. Nachhaltigkeitsbegriff

„Erstmals wurde das Prinzip der Nachhaltigkeit vor etwa 300 Jahren formuliert. **Hans Carl von Carlowitz**, Oberberghauptmann am kursächsischen Hof in Freiberg (Sachsen), forderte 1713 in seinem Werk "**Sylvicultura oeconomica**", dass immer nur so viel Holz geschlagen werden sollte, wie durch planmäßige Aufforstung durch Säen und Pflanzen wieder nachwachsen konnte und gilt deshalb als Schöpfer des forstwirtschaftlichen Nachhaltigkeitsbegriffes.“ (Aachener Stiftung Kathy Beys)

Gemäß Definition des **Brundlandt-Berichts** umfasst nachhaltige Entwicklung heute „eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“ (Hauff 1987)

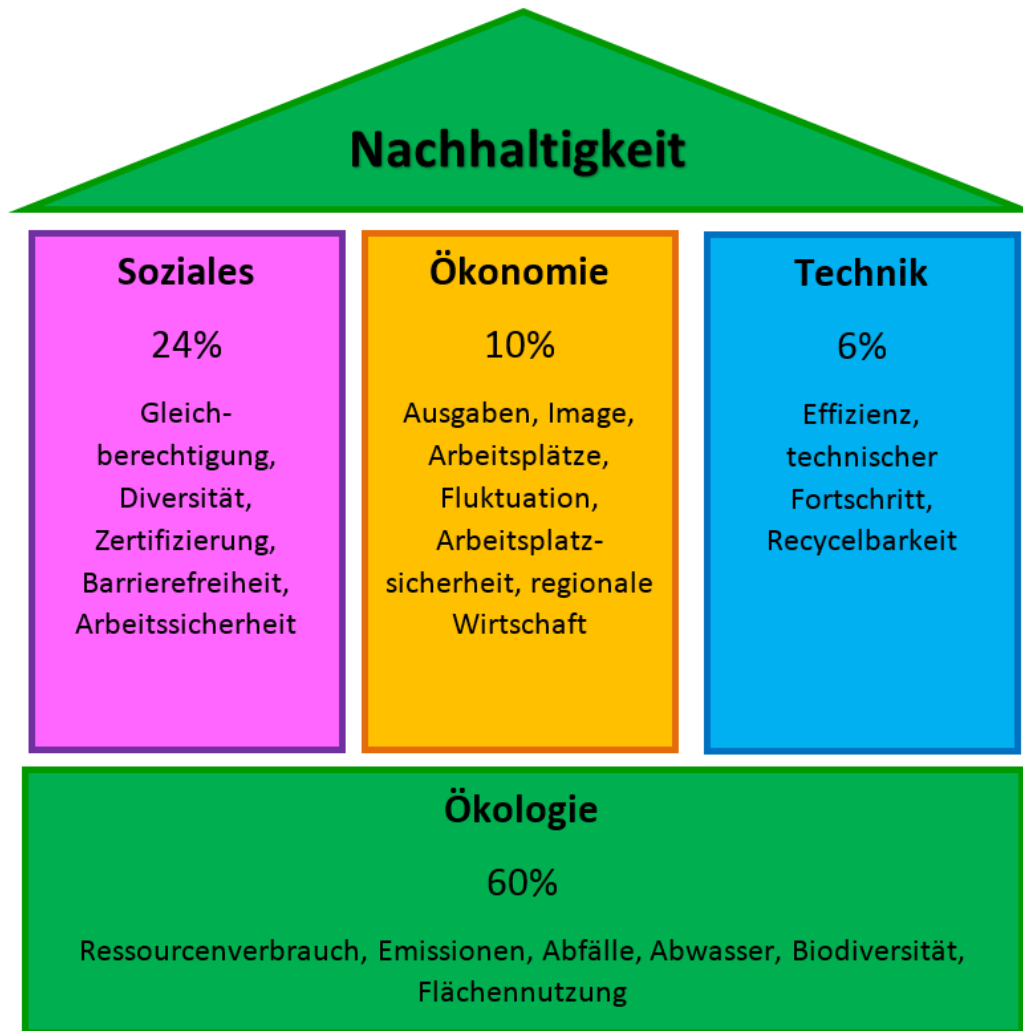
Seit der **UN-Konferenz** für Umwelt und Entwicklung von **1992** besteht allgemeiner Konsens, dass eine nachhaltige Entwicklung von ökologischen, ökonomischen und sozialen Komponenten getragen wird: Dargestellt im Drei-Säulenmodell **(CSR) Corporate, Social, Responsibility**

2. Nachhaltigkeitsmodell – Drei-Säulenmodell (CSR)



Geschichte der Nachhaltigkeit, Edmund A. Spindler (Spindler, 2012)
Gleichgewichtung der drei Säulen = „**schwache Nachhaltigkeit**“

3. Modell der „starken Nachhaltigkeit“ als Kompass für Nachhaltigkeitsmanagement



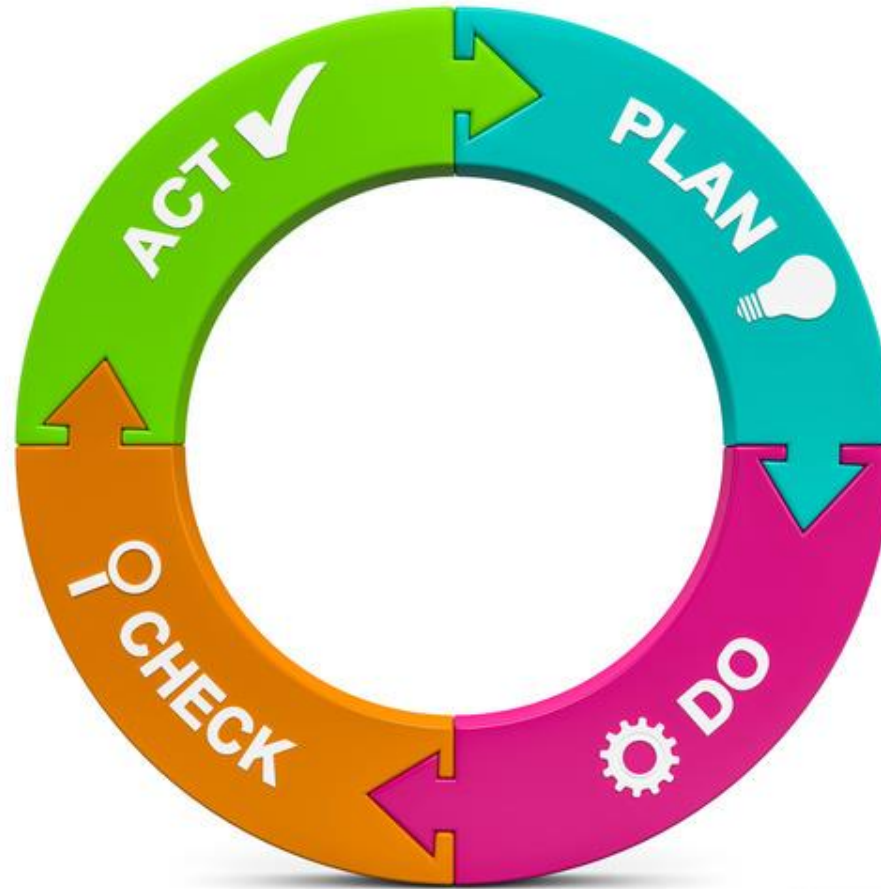
Modell der starken Nachhaltigkeit unter Beachtung der international gültigen **SDGs** (Sustainability Development Goals)



ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

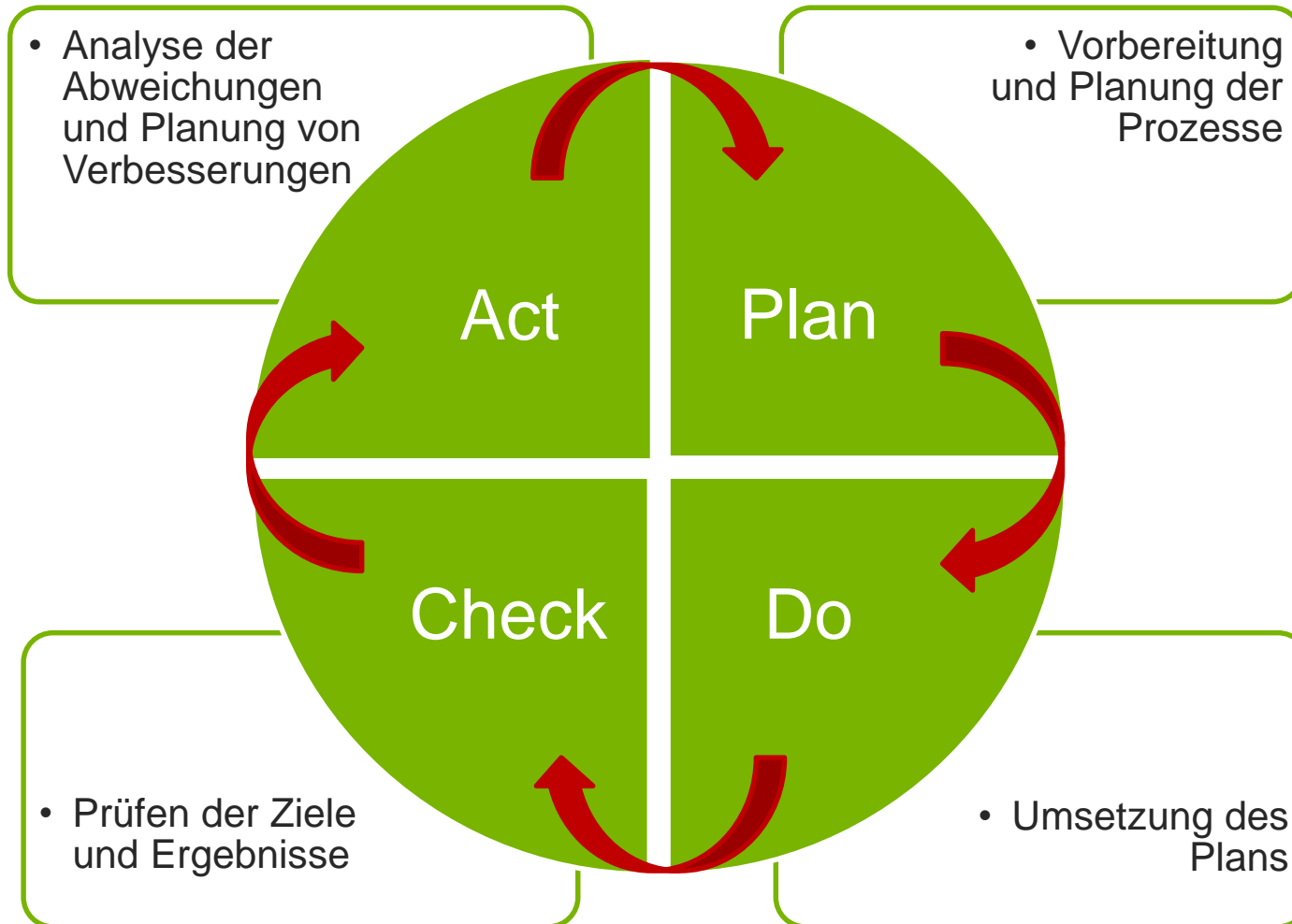
17 ZIELE, DIE UNSERE WELT VERÄNDERN












3. Vom Qualitäts-/Umweltmanagement zum Nachhaltigkeitsmanagement nach dem PDCA - Zyklus

3. Nachhaltigkeitsmanagement nach dem PDCA-Zyklus



3. Ökologische Nachhaltigkeit - Maßnahmenentwicklung zur Vermeidung und Kompensation von THG-Emissionen

Maßnahmen zur Vermeidung:

-  Optimierung der Beheizung und Nutzungsplanung der Räume
-  Hybrider Vorlesungsplan und Veranstaltungen
-  Verstärkte E-Mobilität
-  Nachhaltige Materialbeschaffung bei Bau/Sanierung von Investitionsgütern
-  Effizienter Beleuchtung und Nutzung von Elektrogeräten
-  Bau einer Photovoltaik-Anlage zur Eigenverbrauchsnutzung
-  Umstieg von Einweg- auf Mehrweg, Recycling/Mülltrennung

Maßnahmen zur Kompensation:

-  Aufforstung von Grünflächen
-  Kompensation durch Zahlungen an Umweltprojekte



4. Herausforderungen und Anforderungen an nachhaltiges Arbeiten in der Zukunft

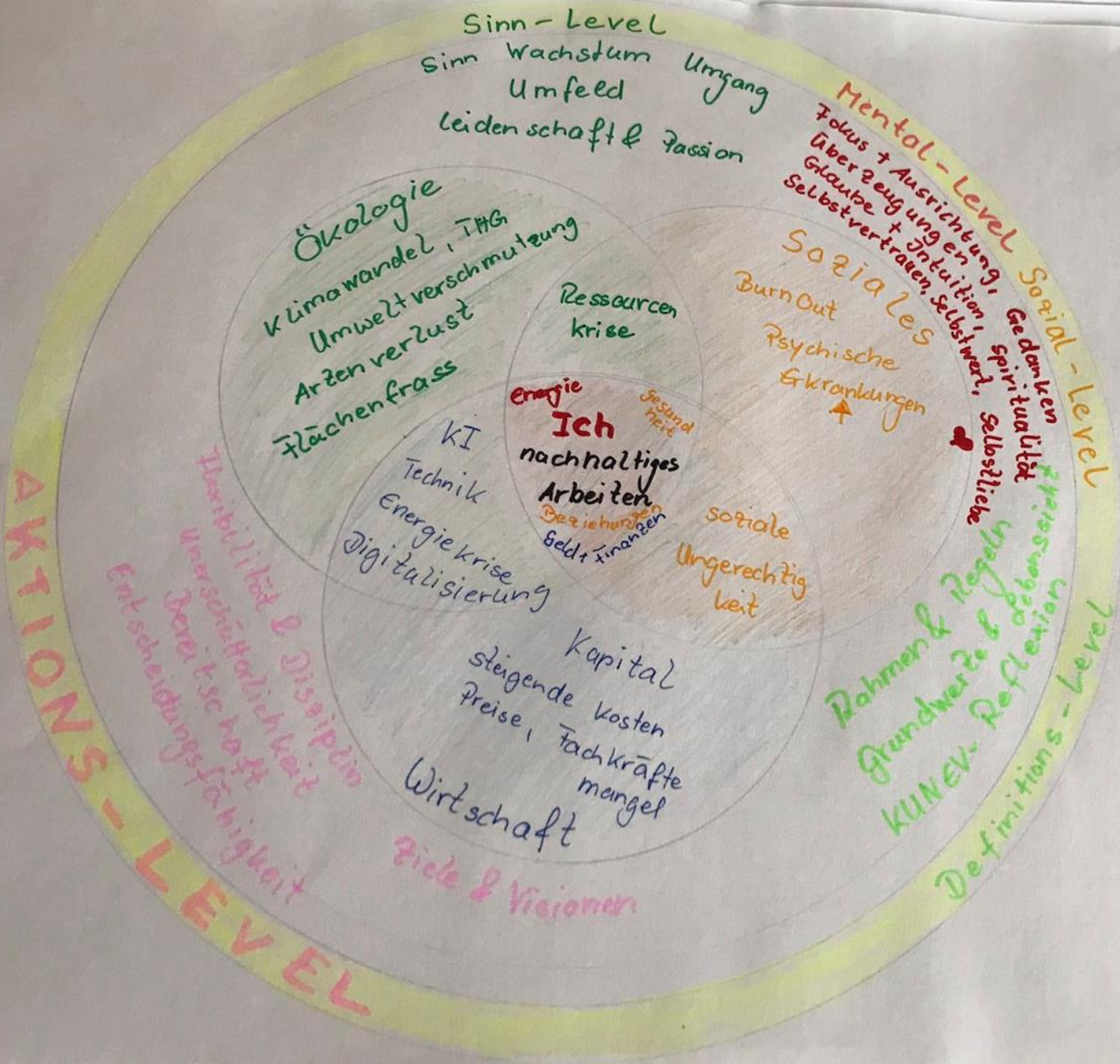


Abb. Herausforderungen und Anforderungen an nachhaltiges Arbeiten eigene Darstellung auf Basis Richter, 2021

5. Nachhaltigkeitskompass - Organisationsebene

Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen

6.4 Ergebnis der Nachhaltigkeitsanalyse

Druckvorlage

Nummerische Auswertung
Kann zum direkten Vergleich,
verschiedener Maßnahmen eingesetzt
werden

Nachhaltigkeitsanalyse „Personal & Kommunikation“									
Maßnahme	Wichtigkeitskriterium	Wirkungsrichtung	Kriterien					Punktzahl	Erreichte Punktzahl
			1	2	3	4	5		
1. Personalmanagement optimieren	1	+							167
2. Personalmanagement optimieren	2	+							167
3. Personalmanagement optimieren	3	+							167
4. Personalmanagement optimieren	4	+							167
Sachplan									
1. Personalmanagement optimieren	1	+							167
2. Personalmanagement optimieren	2	+							167
3. Personalmanagement optimieren	3	+							167
4. Personalmanagement optimieren	4	+							167
Zusammenfassung									
1. Personalmanagement optimieren	1	+							167
2. Personalmanagement optimieren	2	+							167
3. Personalmanagement optimieren	3	+							167
4. Personalmanagement optimieren	4	+							167
Sachplan									
1. Personalmanagement optimieren	1	+							167
2. Personalmanagement optimieren	2	+							167
3. Personalmanagement optimieren	3	+							167
4. Personalmanagement optimieren	4	+							167

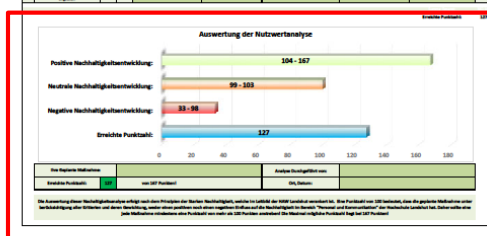


Abb.: 6.4.1

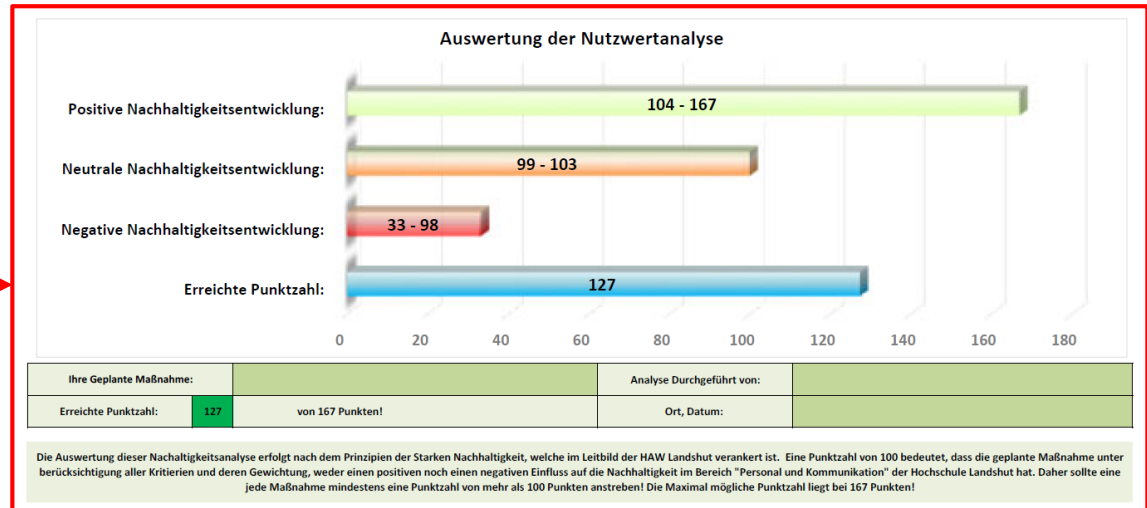


Abb.: 6.4.2

Abb. 6.4.1.: Nachhaltigkeitsanalyse „Personal & Kommunikation“
Abb. 6.4.2.: Ergebnis einer Musterbewertung im Handlungsfeld „Personal & Kommunikation“
Quelle: Bewertungsmatrix_Nachhaltigkeit_Landshut_20190515 – Baier Maximilian

5. Check - Nachhaltigkeitskompass

Nachhaltigkeitsbewertung Mobilitätsstrategie

Durch diese Auswertung lässt sich feststellen, dass die Umstellung auf ein P + R System in einer Steigerung der **Nachhaltigkeit von 37 %** resultiert. Dieses Resultat lässt sich als ausgezeichnet interpretieren. Dieser Effekt wird vor allem durch Verringerung von Schadstoffausstößen, Einsparung von Fläche und die Entstehung von flexibler Mobilität [erreicht], was sich positiv auf den Alltag der Hochschulangehörigen auswirken kann. (Chirita,2021; Gerlach, 2020)

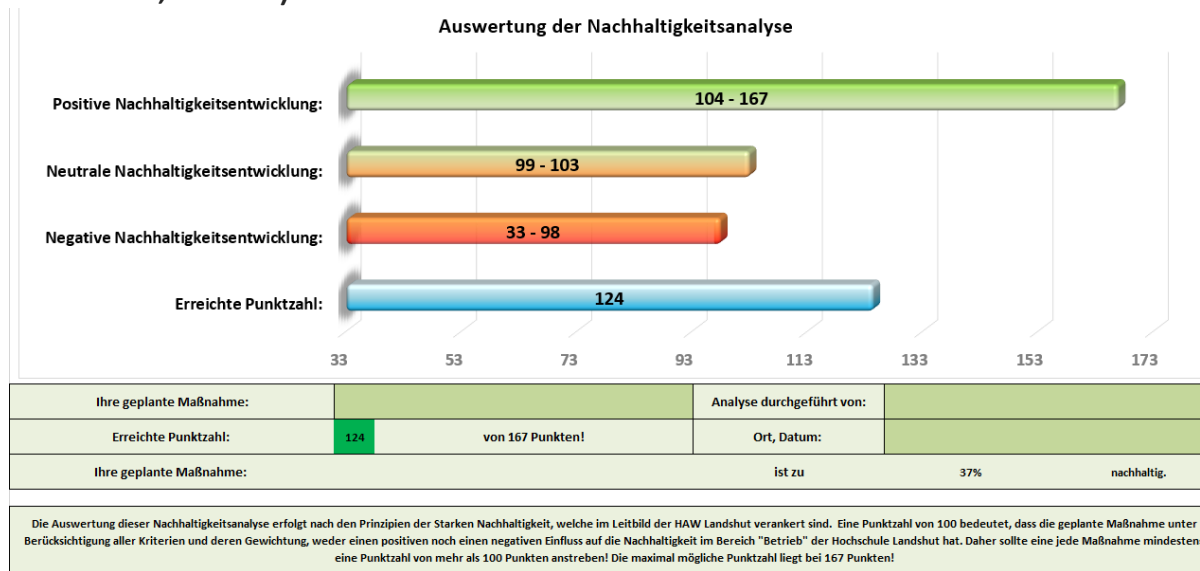


Abbildung 29 Auswertung der Nachhaltigkeitsanalyse (Chirita, 2021)

5. Bewusstseins-/Wirkungsindikatoren zur gelebten Nachhaltigkeit Messbarkeit – persönliche Ebene



Abb. Welt in den Händen (zu finden auf: <https://images.app.goo.gl/5nWtr2miER6pmUX48> stand: 23.06.21)

Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung haben nur einen Nutzen wenn:

- sie von den einzelnen Akteuren verstanden und gelebt werden.
- ein Bewusstsein zur nachhaltigen Entwicklung vorhanden ist.
- eine Bereitschaft zur Weiterentwicklung besteht.
- einzelne Akteure Verantwortung für ihr handeln übernehmen wollen.
- die Maßnahmen messbar und validierbar sind.

5. Einordnung des Bewusstseins (wo stehe ich?)

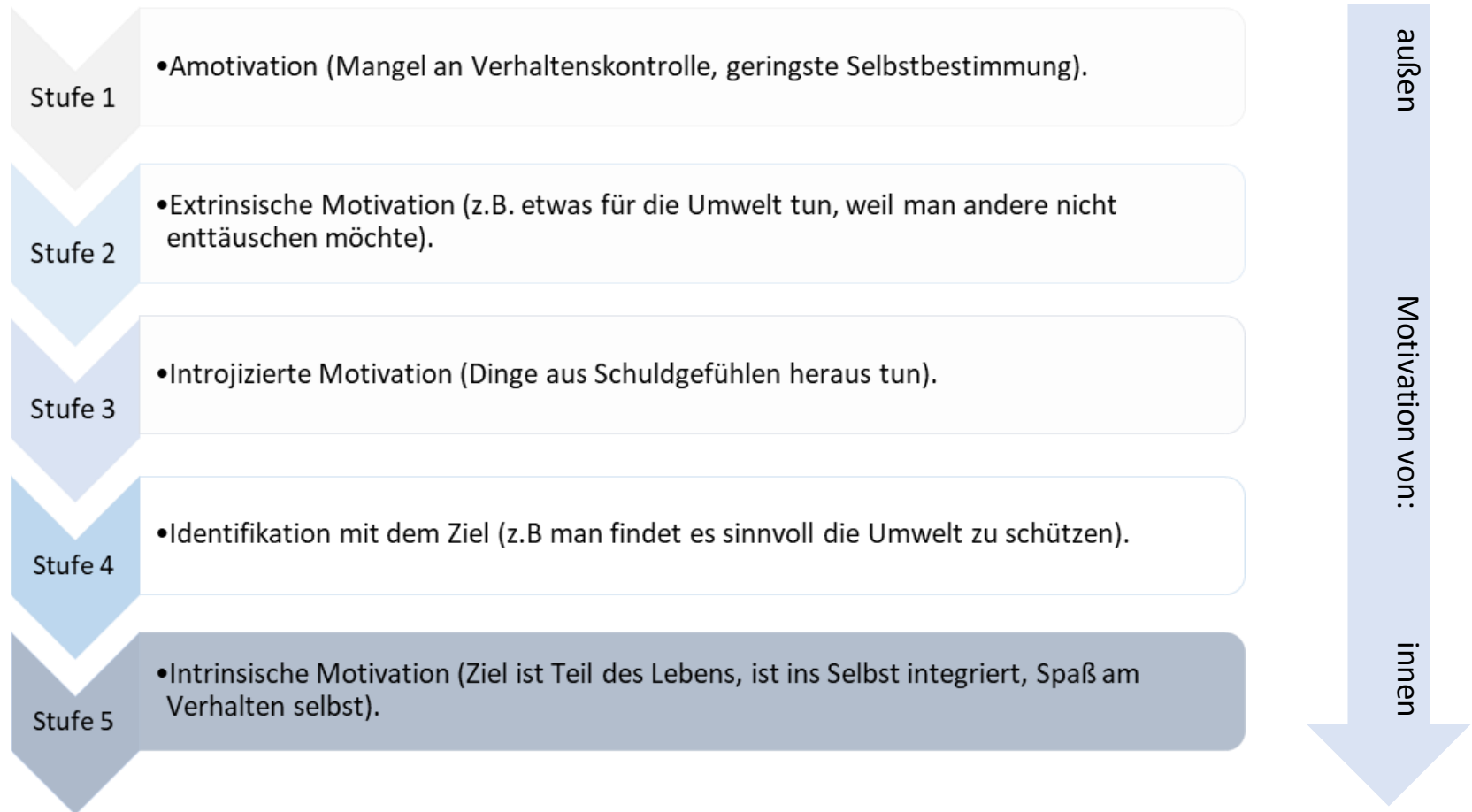
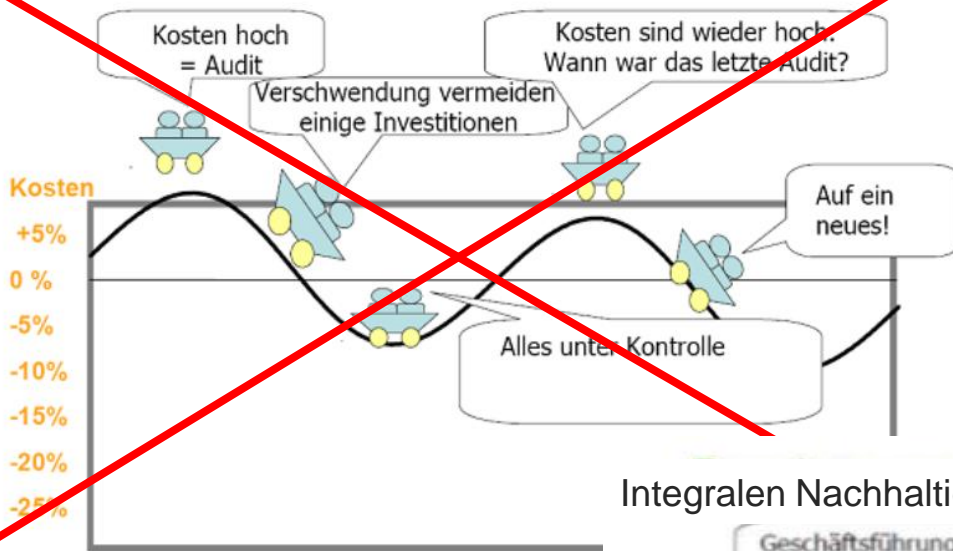


Abbildung Die 5 Stufen von Amotivation zu intrinsischer Motivation (Kibbe 2017, Roscher 2021)

Vom AdHoc - Management zum



Integralen Nachhaltigkeitsmanagement-System



5. Act

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Prof. Dr. Diana Hehenberger-Risse
Hochschule Landshut
Am Lurzenhof 1
84036 Landshut

Tel. +49 (0)871 – 506 565
diana.hehenberger-risse@haw-landshut.de
www.haw-landshut.de