DHBW Duale Hochschule Baden-Württemberg

Workshop zur Nachhaltigkeitsstrategie der DHBW am 26.10.2022

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Handlungsfelder - Ziele

Gast
Nov 3, 2022 at 4:46 PM
Ich finde es ungleich(g, Ernährung und Gesundheit unter 1 Punkt zu fassen. Ernährung hat auch eine politische Dimension (Fairtrade etc). Gesundheit umfasst viel mehr als nur einen gesund (ernährten) Körper.

1. Lehre

a) Die DHBW befähigt Studierende zum kom ganzheitlichen Denken.
b) Die DHBW macht Studierende zu Botschaftern eines nachhaltigen Lebensstils.

Karin E. Sa...
Nov 2, 2022
Botschafter:innen

Bis 2024 Erarbeitung eines "Methodenkoffers" und Fallbeispielsammlung, die ALLEN Dozierenden zur freien Verfügbarkeit gestellt wird, um NH in alle Lehrveranstaltungen einbinden zu können. Damit wäre NH nicht nur eine separierte - LV, sondern Bestandteil von allen möglichen LVs (Bsp: Nachhaltigkeit in der Logistik, NH im Controlling, NH im Marketing etc.). Damit rückt es für die Studierenden näher an die betrieblichen Funktionen

Anika Jimschocke@dhbw-karlsru...
Oct 26, 2022 at 7:05 AM
m

Studierende verstehen Sinn und Zweck des wissenschaftlichen Arbeitens (welches per se nachhaltig ist)

Die DHBW und ihre Studierenden sind regelmäßig anoffentlichkeits wirksamen Projekten beteiligt, die der Bewusstseinsent wicklung im Bereich der Nachhaltigkeit dienen, Anita Dreischer ,KA

Die DHBW bringt Ihre Studierenden dazu, Verantwortung zu übernehmen für die Umwelt, Gesellschaft, Gesundheit...

Die DHBW vermittelt Transformationskompetenzen in der Lehre, um nicht nur individuell nachhaltiges Handeln zu fördern, sondern auch politisches, kollektives (Handabdruck statt Fußabdruck).

Einsatz nachhaltige Lehr- und Lernmethoden unterstützen die Ausbildung Studierender zum komplexen ganzheitlichen Denken

Lehrende nutzen nachhaltige Lehr- und Lernmethoden, teilen diese und entwickeln diese gemeinsam weiter (Es gibt OER-Templates für Moodle)

In der Lehre werden Lehr- und Lernmaterial in Form von offenen Bildungsressourcen (OER) genutzt, erstellt, geteilt und weiterentwickelt

Wir fördern Lehr-Lern-Projekte mit Studierenden, in denen sie zum Thema Nachhaltigkeit eigene Projekte, z.B. mit den dualen Partnern oder vor Ort an den Hochschulen umsetzen.

An Dualen Hochschulen in den kommenden 3jahren Gelder für wissenschaftliche Mitarbeiter zur Verfügung stellen, um Projekte der Nachhaltigkeit anzustoßen (Anschubfinanzierung)

Die DHBW orientiert sich an der Ermöglichungsorientierung von Lehren und Lernen und vermittelt Lehr- und Lernkompetenzen, die bei Lehrenden und Lernenden Zukunftsskills vermittelt

Forschungsprojekt zur Durchlässigkeit und Mobilität von Bildung als "nachhaltige Bildung"

die Fähigkeit des Komplexen ganzheitlichen Denkens ist die notwendige Vorraussetzung , dass Nachhaltigkeit erlernt und über eine ganze Berufszeit bis zur Rente gelebt wird

Bisheriges Kompetenzmode ll überarbeiten

Nachhaltigkeit und Ernährung Forschungszentrum, sollte mit in die Perle Forschung fließen

Wissenschaftliches Arbeiten fördern und fordern

Soziale ECTS Punkte einführen

Studierende entwickeln LV zu Nachhaltigkeit mit

In der Lehre wird Changemanagement verankert, damit Studis aus ihrem Wissen auch ins handeln kommen können

Forschendes Lehren und Lernen fest implementieren

verpflichtende Schulungen oder Peer Communities of Practice zu Nachhaltigkeitskompetenzen in der Lehre

Nachhaltigkeitsbezogenes Mindset als Kriterium in Berufungsverfahren

Die DHBW entwickelt Service Learning-LVs, damit Studierende Wirksamkeitserfahrungen machen und reflektieren können.

Module zum Nachhaltigkeitsmanagement

DHBW- Nachhaltigkeits-Award für Alle

Wertschätzende Vergütung der Lehrbeauftragten

Nachhaltige Bildung:
- Wenn die DHBW wüsste, was die DHBW weiß.
Grobziel: Die DHBW nutzt das Wissen und festigt dieses Wissen in einer digitalen Wissensdatenbank. => 1.Feinziel: Eine erste Sammlung der vorhandenen Wisseneslemente wird bis Mitte 2023 erstellt.

Stichwort Erhöhung der Besetzungsquoten: Positionierung der DHBW als nachhaltige Hochschule gegenüber Studieninteressierten. Ziel: Studieninteressierte nehmen die DHBW als nachhaltige Hochschule wahr und berücksichtigen dies bei ihrer Studienplatzwahl. Maßnahme: zentrale Kommunikationskampagne, die über alle Standorte ausgespielt wird.

Nachhaltige Bildung:
- Anrechnung und Anerkennung:
Grobziel: Die DHBW speist sich von dem bisherigen Wissen der Studierende durch Einbringen der vorhandenen Wissenselemente auf Freiwilligen Basis.
Feinziel: Die DHBW befragt die Studierende zum Thema "Nachhaltige Bildung - Knowledge Sharing bei der DHBW" NextStep: Wissensdatenbank erstellen und nachhaltig Bildung sharen

Bei Modulplanung oder im zuge der Re-Aggredizierung wird ein Baustein /Modul zum Thema Nachhaltigkeit integriert

Studierende/Dozierende in alle Nachhaltigkeitsprojekte der DHBW einbinden

Paierloses Studieren fokussieren

Nachhaltigkeit nicht eurozentristisch lehren sondern Inhalte und Dozierende aus Regionen einbeziehen, die von sozialökologischem Kollaps bereits jetzt stark betroffen sind, und wichtige Strategien entwickelt haben, den zu begegnen. Insbesondere Handlungsaufforderungen aus dem globalen Süden einbeziehen und durch Vermittlung von "Powersharing" unterstützen (K. E. Sauer VS)

Die DHBW nutzt, erstellt und verbreitet offene Bildungsmaterialien (OER) im Sinne von nachhaltigem Ressourcenmanagement, Qualität und einer Third Mission. Dafür stellt die DHBW allen Mitarbeitenden, Lehrenden und Studierenden eine tragfähige Infrastruktur auf allen relevanten Ebenen zur Verfügung.

Die DHBW fordert die die Digitalisierung von Lehr- und Lernmaterial und Studienrelevanten Prozessen ein sowie fördert diese durch eine den Anforderungen angemessene und nachhaltige unbefristete Personalstruktur im Supportbereich (IT, ESC, Medientechnik)

Nachhaltige Lehre bedeutet auch die Etablierung von zukunftsfähigen und innovativen Lehr-/Lernmethoden und Kompetenzen: Die DHBW hat einen Strategie zur nachhaltigen Lehre und setzt diese konsequent um.

Die DHBW ermöglicht den Studierenden sowie den Lehrenden den umfassenden Aufbau von digitalen Kompetenzen in einem international anerkannten und über die DHBW hinaus tragfähigen Anerkennungsrahmen

Digitale Kompetenzen bei den Lehrenden wie den Studierenden sind zwingender Teil des Curriculums sowie der erforderlichen Weiterbildungen von Lehrenden und Studierenden

2. Forschung - Transfer

a) Die DHBW hat eine gesellschaftliche Wirkung mit ihren Beiträgen zur Nachhaltigen Entwicklung durch die Zusammenarbeit mit den Dualen Partnern.
b) Die DHBW wird als Ort der Nachhaltigkeitsberatung wahrgenommen.

Bis 2025 wurde an jedem Standort ein Forschungsprojekt mit Praxisbezug (bzw. Einbindung eines dualen Partners) zum Thema Nachhaltigkeit angestoßen

Neue Forschungsprojekte werden beantragt, wenn sie aus Nachhaltigkeitsgesichtspunkten sinnvoll sind - und idealerweise zur Nachhaltigkeitsstrategie der DHBW beisutragen.

durch die berufliche Tätigkeit der DHBW Absolventen bestimmt sich die gesellschaftliche Bedeutung und relevanz für die reale Umsetzung in den institutionen

Bildung als Thema für die Nachhaltigkeit wahrnehmen und die DHBW dafür zu sensibilieren
- Dopplung von Wissen meiden
- Knowdlege sharing

a) machdrittische Reflexion der Unternehmensstrukturen und - 'kulturen' und das darin implizierte Verständnis von 'Nachhaltigkeit', sowohl in Bezug auf Nutzer:innen als auch Nicht-Nutzer:innen der jeweiligen Dienste/Leistungen und Angebote der Unternehmen (z.B. Stichwort 'Nachhaltigkeitsfonds' bei Banken???)
-> vgl. z.B. Amila Kalyaka: Die Schwierigkeit nicht rassistisch zu sein, Anja Teubert: Prävention sexualisierter Gewalt gegenüber Kindern und Jugendlichen
b) wenn Frauen*, LSBTIQ+, behinderte*, migrantisierte und BIPOC-Perspektiven in Wissenschaft und kritisch reflexiver Handlungspraxis repräsentiert sind, und nicht wie bisher überich extrakthivistische, sexistische, rassistische, ableistische Diskurse dominieren (vgl. Mitchell & Snyder: The biopolitics of disability; Beam X, Kendi: How to be an antiracist, Rita Segato: La crítica a la colonialidad en ocho ensayos) Karin E. Sauer DHBW VS

3. Gebäude-Infrastruktur-Betrieb-Energie

a) Die DHBW ist in energetisch optimierten Gebäuden untergebracht.
b) Die DHBW nutzt die Unterbringungen (Energie-) verbrauchsoptimiert.

Wasserverbrauch bis Ende 2023 um 30% senken

Reduktion Energiebedarf um 30% bis Ende 2023

Reduktion Papierbedarf um 30% bis Ende 2023

Die DHBW startet eine Kampagne zum ressourcenschonenden Umgang mit Energie

Die DHBW reißt Gebäude nur ab und baut diese neu auf, wenn ein notwendiger Grund vorliegt, bspw. gesundheitlicher Grund (Asbest) und nicht nur der Ästhetik wegen.

Die DHBW sorgt an ihren Standorten dafür, dass die Beschäftige / Studierenden im täglichen Umgang mit den Ressourcen (Wasser, Gas, Licht etc.) verantwortungs-bewusstes Handeln vorlegt.

Strom sparen durch das Löschen alter E-Mails + Papierkorb

Felix Krause: Standort- und Systemübergreifende Erfassung und Visualisierung von Verbrauchsdaten/KPIs aller Medien/Energiearten der ~100 Gebäude der DHBW innerhalb von 6 Monaten um Erfolge sichtbar zu machen und Vergleichbarkeit/Transparenz darzustellen

die Gebäudeeigentümer sind der entscheidende Faktor, die DHBW kann Anstösse geben

Die DHBW nutzt alle geeigneten Frei-/Dach-Fassadenflächen zur Nutzung der Solarenergie kann über studentische Projekte realisiert werden. Finanzmittel müssen bereitgestellt werden

Studierende/Dozierende in alle Nachhaltigkeitsprojekte der DHBW einbinden

Die DH-BW entsiegelt unnötig versigelte Flächen, um mehr grün zu ermöglichen und Regenfälle besser aufzunehmen.

Dächer werden begrünt: CO2 Minimierung

Die Beleuchtung der verschiedenen Bereiche nach den vorgeschriebenen Lux Werten messen und entsprechend drosseln.

Fassadenbegrünung wurden an allen geeigneten Flächen realisiert

4. Mobilität

Karin E. Sauer
Nov 2, 2022 at 2:36 PM
Dekarbonisierung durch Elektrisierung umsouveränen ist keine Alternative. Stattdessen: Reduzierung des Individualverkehrs

a) Die DHBW nutzt die Elektromobilität.
b) Die DHBW setzt auf die Nutzung des ÖPNV.

Die DHBW bietet Pedelec Leihangebote für alle Angehörigen bis Ende 2023 an

Die DHBW unterstützt nachhaltige Mobilität und entfernt sich von Autos

Angela Henline
Oct 26, 2022 at 11:06 AM
jobrad anbieten

Sabine Moebs
Oct 26, 2022 at 11:06 AM
Beim Kick-off am C45 wurde angeprägt ob die Campus-Card für Bahn und Bus. Es gibt bereits eine tolle Idee, ist keine das aus Thüringen, da ist die "Thooka" frei für ganz Thüringen

Die DHBW hat ein nachhaltiges Reisemanagement entwickelt. Anita Dreischer, KA

Studierende und Mitarbeitende haben ein Bewusstsein für nachhaltige Mobilität entwickelt. Anita Dreischer, KA

Nachhaltige Mobilität bedeutet auch den Autoverkehr zu reduzieren (mindestens halbieren) und nicht nur auf Antriebswende setzen. Aktuell ist Z.B. die DHBW-VS total autozentriert.

Prüfen, inwiefern die Städte/Länder der Hochschulstandorte unterstützen können, den Takt der ÖPNV an die DHBW anzupassen (damit eine An- und Abreise zu den DHBW-Orten verbessert wird) - andere Hochschulen haben das geschafft

Die DHBW hat an allen Standorten einen/mehrere Elektrofahrzeuge zur nachhaltigen Nutzung der Beschäftigen und Führungskräfte

In Hessen gibt es ein kostenloses Landesticket für den öffentlichen Dienst:
Warum nicht auch in Baden Württemberg und insbesondere für die DHBW. Damit ist der ÖPNV im Land kostenlos, bei langen Urlaubsreisen natürlich nicht..
Heinrich Braun KA

Alle Dienstfahrzeuge sind Elektrofahrzeuge bis Ende 2023

Sabine Moebs
Oct 26, 2022 at 11:08 AM
Wenn Dienstfahrzeug, dann e-Mobil: Auto, Fahrrad, Roller

Alle Standorte haben Ladesäulen für MA und Dozenten*innen bis Ende 2023

Elektroladestation(en) in allen Bildungsorten: z.B RB 131 Stuttgart

Alle Standorte unterstützen multimodalen Transport; e-Ladestationen, Schließfächer für e-Kleingeräte, Informationen wann, welcher ÖPNV zu Ziel X abfährt Individualverkehr wird teurer und nur für spezielle Nutzer*innengruppen komfortabel, um Raum für umweltfreundliche Alternativen zu finden.

Einige Standorte, wie z. B. LÖ sind ohne PKW schwerer zu erreichen (vgl. andere DHBW-Standorte) insb. aus Wohnorten der Studierenden o.ä.
Viele Studierende wohnen nicht in der Nähe der DHBW, Die Firmenpartner sind auch nicht alle in der unmittelbaren Nähe

Jeder DHBW-Standort ist aus jeder Richtung zeitoptimal und wirtschaftlich über ÖPNV, Rad, Fuß, Carsharing erreichbar (Maßzahl hierbei: schneller als mit PKW außerhalb von Stoßzeiten, Preis niedriger als PKW-Streckenkosten)

Die DHBW motiviert eher die Mobilität mit den eigenen Füßen anstatt ein Elektro-Bike zu leihen/kaufen.

Wandertag / Spaziergang, Walking Meetings

Mehr New Work im Sinne des HomeOffice als nachhaltiges Arbeiten

egal ob mit dem ÖPNV oder E-Bike: am besten für das Klima ist der Verzicht auf Mobilität, also das Home Office.

5. Kommunikation

a) Die Sichtbarkeit der Vorbildrolle der SDG Umsetzung ist mit geeigneten Messgrößen nachvollziehbar.
b) DHBW Veranstaltungsorte werden als Nachhaltigkeitsforen wahrgenommen.
c) Nachhaltigkeit ist auch an den Studienakademien `Chefsache`.

Die DHBW bietet eine standortübergreifende, digitale Ringvorlesung zu Nachhaltigkeitsthemen an

Wichtig ist, dass die Chef:innen dann auch ein Mindset entwickeln, das über Green Economy Gedanken hinausgeht und eben auch unsere wachstums- und konsumorientierten Lebens- und Wirtschaftsweisen hinterfragen

Kampagnen mit Nachhaltigkeitsthemen standortübergreifend (z. B. Nachhaltigkeitstipps über Web, Social Media, etc.)

Den Studierenden werden die Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen transparent kommuniziert, um eine Beteiligung zu ermöglichen

In den Gebäuden gibt es bis ende des Jahres (Monats) Hinweisschilder, mit Hinweisen zu Nachhaltigkeit (z. B. an den Aufzugtüren , Druckern, Lichtschaltern)

Zu den Inhalten der Kommunikation: Aufnahme von Ideen Studierender, die sich in Nachhaltigkeitsreferaten engagieren, sowie Aufnahme und Umsetzung von Ideen von 'Green Circles', unter Beteiligung Rektoratsvertretender, Professor:innen/nicht, Verwaltungs- und wissenschaftlicher Mitarbeitender, Studierendenvertretender
K. E. Sauer VS

6. CO2-Fussabdruck

a) Die DHBW strebt an die CO2-Neutralität bis 2030 zu erreichen.

Standortlernen Dozenten werden CO2-neutrale Überhachtungs möglichkeiten zur Verfügung gestellt

Sabine Moebs
Oct 26, 2022 at 11:12 AM
50% nutzen Fahrrad, ÖPNV oder kommen zu Fuß an die Hochschule bis 2025

Regelmäßige/jährliche Angebote zur Ernährung und Gesundheit

Angebote für ein Gesundheitsförderndes Mindset dauerhaft anbieten

Angela Henline
Oct 26, 2022 at 11:05 AM
Gesundheitsfördernde Hochschule bekommt eine feste Stelle, wird von der HL unterstützt und innerhalb der Hochschule gelebt

Gast
Nov 3, 2022 at 5:22 PM
Sehr gut! "Gesundheitsfördernde Hochschule" ist ein ganzheitliches Konzept, das Ernährung, BGM,

G
Gast
Nov 3, 2022 at 5:26 PM
Arbeitsorganisation, Führung etc umfasst und dem daher ein entsprechend hoher Stellenwert eingeräumt werden sollte

Die DHBW wird zu einer polyvagal informierten Organisation

Die DHBW unterstützt aktiv von oberste Stelle die Umsetzung von Energiemaßnahmen innerhalb des Gebäudemanagements in Zusammenarbeit mit dem Amt für Vermögen und Bau und weiteren Eigentümern.

Bei CO2-Verbrauch gebäude und Mobilität gemeinsam betrachten: Solaranlage für Eigenstromverbrauch und Lademangement Elektromobilität

Die DHBW geht aktiv auf das Land B.-W. zu, um eine tatsächliche und finanzielle Umsetzung von Gebäudemaßnahmen tatsächlich bis 2030 umsetzen zu können.

Auf jeden Fall 2030 setzen; der Klimanotstand ist akut, wir brauchen hohe Ambitionen in Verantwortung vor nachkommenden Generationen

Angela Henline
Oct 26, 2022 at 11:07 AM
Lichter aus, Fenster zu, wenn VL zu Ende ist.

Licht aus, Vorhang auf und das Sonnenlicht als Lichtquelle nutzen

Effizienz der Maßnahmen nachweisen:
- Kosten
- CO2-Einsparung
- Amortisationszeit (< 20 Jahre!)

Das filtert ineffiziente Maßnahmen heraus und wir können uns auf die sinnvollen, machbaren konzentrieren. Die aktuell doppelt so hohen Energiekosten sind ein "Game Changer".

Albi-Maßnahmen, die wenig bringen, sind kontra-produktiv (z.B. "intelligenter" Heizkörper-Steuerung bzw. Lichtabschaltung statt Umstellung auf LEDs)
Heinrich Braun, KA

die Energiebilanz wird auch bezüglich der digitalen Ressourcen zur Kommunikation (Serverleistung etc.) erhöhen, auch außerhalb der regionalen und nationalen Umgebung insgesamt wird auf klimapositiven, statt nur klimaneutralen Betrieb geachtet
K. E. Sauer, VS

Die Begrünung der Gebäude als natürliche Klimaanlage - entweder mit Kletterpflanzen nach der Idee von "green walls" oder "Bosco verticale"

Verringerung der Arbeitswege durch Home Office.

7. Ernährung - Gesundheit

a) An den Campus der DHBW existiert ein nachhaltiges Bewirtungs- und Speisenangebot.
b) DHBW bietet ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld.

Angela Henline
Oct 26, 2022 at 11:05 AM
Gesundheitsfördernde Hochschule bekommt eine feste Stelle, wird von der HL unterstützt und innerhalb der Hochschule gelebt

Gast
Nov 3, 2022 at 5:22 PM
Sehr gut! "Gesundheitsfördernde Hochschule" ist ein ganzheitliches Konzept, das Ernährung, BGM,

G
Gast
Nov 3, 2022 at 5:26 PM
Arbeitsorganisation, Führung etc umfasst und dem daher ein entsprechend hoher Stellenwert eingeräumt werden sollte

Wir brauchen Leitungsstile, die nicht mehr so patriarchal von oben bestimmen

G
Gast
Nov 3, 2022 at 5:27 PM (edited)
Sehe ich auch so. Wo wine Dozequen im Umgang mit unseren Studierenden (nichtpatriarchisch) vorleben, Führungskräfte und Mitarbeitenden bewirkt, sollte die Führungsstil hinterfragt werden...

Die gesundheitsfördernde Hochschule wird gelebt.

Das Angebot in den Mensen enthält schmackhafte vegane Produkte., Anita Dreischer, KA

"Reden allein reicht nicht..." Die DHBW wird zu einer hypno-systmisch somatopsychisch denkenden Organisation

Bis 2025 haben sich alle Mensen an DHBW-Standorten mit Nachhaltigkeit auseinandergesetzt, ein Konzept erarbeitet und implementiert (z.B. Speiseplänne auf Basis der Planetary Health Diet, Stegreenz Anteil Bioprodukte, regionale Produkte, Nudging hin zu gesünderer und nachhaltigerer Ernährung etc.)

An der DHBW gibt es ein rein vegetarisch-veganes Angebot an Speisen. Aus ethischen und gesundheitlichen Gründen wird kein Fleisch konsumiert.

Die DHBW betreibt Urban Gardening und pflanzt eigenes Gemüse an.

Studenten erstellen eigenen Plan zum Urban Gardening und bewirtschaften selbst, hierfür wird eine Fläche der DHBW gestellt
"Nachhaltigkeits Kurs"
Angebautes wird in der Mensa genutzt.

Klimaneutrale Gerichte werden angeboten und werden auch so ausgewiesen - Sichtbarkeit Klimafreundliche Mensa

Ich glaube nicht, dass das Essensangebot der Mensa (gerade mal 5 Mahlzeiten die Woche...) einen prägenden Einfluss auf die Gesundheit hat. Vielmehr erachte ich die Rahmenbedingungen des Arbeitens und Studierens als maßgeblich. Beispiel Mitarbeiter/innen:
Physische Gesundheit: sind die Büros hell und ruhig genug? Sind alle Anforderungen des Arbeitsschutzes erfüllt?
Psychische Gesundheit: Sind Anspruchsniveau und Umfang der Arbeit so gestaltet, dass weder Burn Out noch Bore Out drohen? Sind die Führungskräfte qualifiziert für die Verantwortung, die sie für ihre Mitarbeiter/innen haben?

Schulung von Führungspersonen (vom Rektorat, über die Verwaltung und die Teamleiter*innen, bis hin zu den Studiengangleitungen) im Umgang mit ihren Mitarbeiter*innen teilweise dringend nötig. Verfahren etablieren, die die schulungsbedürftigen Personen zu identifizieren hilft (z.B. Anzahl der Krankheitstage ihrer Mitarbeitenden), deren Begleitung durch externe Coaches, Streitschlichter etc.

Sabbatical als Maßnahme des präventiven Gesundheitsschutzes sollte nicht nur mit langfristiger Planung möglich sein (aktuell muss man mindestens 2 Jahre ansparen, um im dritten Jahr frei zu haben). Möglichkeit 1 : Ansparphase 1 Jahr bei Reduzierung des Gehalts um 50%, zweites Jahr frei.
Möglichkeit 2: Reduzierung der Sabbatical-Phase auf kürzere Zeiträume (6, 3, 2 Monate) bei entsprechend kürzerer Ansparphase.

Kochkurse für vergaines Essen (das ja zugleich vegetarisch ist) schafft Bewusstsein dafür, dass Reischtose Kost gesund und lecker sein kann. Diese Kurse sollen neben Rezepten vor allem auch Wissensvermittlung darüber umfassen, wie vegane Lebensmittel kombiniert werden müssen, um den täglichen Nährstoffbedarf zu decken.

8. New Work

a) Bei der DHBW ist Achtsamkeit im Umgang miteinander selbstverständlich.
b) Digitalisierung von Prozessen und agiles und mobiles Arbeiten führt zu Bürokratieabbau und zur Reduktion von Dienstreisen.
c) DHBW bietet Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist geschlechtergerecht.

Eskort
Oct 26, 2022 at 10:58 AM
nachhaltiges und agiles Mindset determinieren die Personalauswahl und -entwicklung

Eskort
Oct 26, 2022 at 11:00 AM
...auch in berufsgruppenfahren beachten

Andrea Reiter (Host)
Oct 26, 2022 at 10:56 AM
Konkretisierung als Entwicklung der individuellen und organisationalen Resilienz

Katja Stamer Horb inkl. New Leadership und Empowerment

Reduzieren von Präsenztreffen der Mitarbeiter verschiedener Standorte auf ein Minimum (regelmäßiges Überdenken der Notwendigkeit)

Evelyn Schwarzwälder@ba.dhbw.de
Oct 26, 2022 at 11:11 AM
Diskussion zu CAS: mobiles Arbeitsmodell (Home Office) + hybrid Teilnahme an Vorlesungen. Konflikt: Lehre in Präsenz - weite Anreisen mit dem Auto zu Veranstaltungen (ich ÖPNV keine Alternative)

Das Wissen vnto Internationalen Studierenden und Lehrenden wird online integriert und gewerterschätzt. Anita Dreischer, KA

Leider gibt es an der DHBW immer wieder Tagungen, auf denen nur Weiße Männer sprechen. Hier brauchen wir eine Selbstverpflichtungen für Tagungen, dass eine Tagung, auf der nicht eine einzige Frau* und nur Weiße Menschen sprechen, so nicht mehr stattfinden darf. Als Frau bin ich müde, dies im Einzelfall immer wieder anzumahnen.

Shared Workpaces statt Arbeitsplätze für jede/n MA --> Einsparung von Ressourcen / Wegen, etc.

Verpflichtung zu Desk-Sharing, um Arbeitsplätze nachhaltig zu nutzen; Konkretes Ziel: Die DHBW erstellt bis Mitte 2023 ein Konzept zur Organisation des Desk-Sharings und präsentiert es.

8a Ein verabschiedetes Leitbild macht noch lange keine Realität... Es sollten daher Mitarbeiterbefragungen stattfinden, die nicht nur den Realisierungsgrad abbilden (Mittelwerte sagen nicht genug aus), sondern auch die Stellen identifizieren, an denen es hakt. Desweiteren sollten alle Mitarbeitenden einschließlich der Führungskräfte sowie die Lehrenden Schulungen erhalten, was "Achtsamkeit im Umgang miteinander" bedeutet und wie sie umsetzbar ist.

8c "Geschlechtergerechtigkeit" ist m. E. im Jahr 2022 ein nicht mehr ausreichender Anspruch, da sie weder der immer noch bestehenden beruflichen Benachteiligung von Eltern (vor allem in Teilzeit tätigen Müttern) noch den Erfordernissen einer alternden Gesellschaft gerecht wird. Bei gleicher Qualifikation sollten vielmehr Männer/Frauen zum Zuge kommen, die Familienverantwortung tragen. Nicht: Frau statt Mann, sondern Mutter/Vater statt kinderlioser Person. Positiver Nebeneffekt: mehr Verständnis der Führungskraft für die Vereinbarkeitsbelange ihrer Mitarbeitenden...!

8c Mitarbeitende sollten regelmäßig befragt werden, ob die bestehenden Maßnahmen ausreichen bzw. mit welchen Maßnahmen die Vereinbarkeit verbessert werden kann. Hier sollten keine Durchschnittswerte maßgeblich sein (Motto: one size fits all), sondern der Individualfall. Jede familiäre Situation ist anders gelagert; daher sollten auch die Maßnahmen der individuellen Situation Rechnung tragen. Beispiel: Mitarbeitendem mit kleinen Kindern oder mit hochaltigen Eltern sollte es ermöglicht werden, mehr Urlaubstage als üblich anzusparen, um damit für Zeiten besonderen Bedarfs an freien Tagen (Kita-Eingewöhnung, Einschulung, Pflege, Todesfall o.Ä.) gerüstet zu sein

8b sollte flächendeckend und maximal umgesetzt werden. Die Erlaubnis zu mobilem Arbeiten / Home Office sollte nicht vom persönlichen Gusto des/der Rektors/Rektorin einer Studienakademie abhängen (Motto: Home Office generell ohne Beachtung des Einzelfalls nur an maximal x Tagen in der Woche), sondern nur nach objektiv nachvollziehbaren Kriterien verweigert werden können. Es bedarf eines von neutraler Seite überprüfbaren Verfahrens bei der Antragsbearbeitung.

a) grundsätzlich siehe
Frank Adloff, Alain Caillé (eds.)
Convivial Futures
Views from a Post-Growth Tomorrow
Karin E. Sauer VS

Das Sabbatical wäre eine sehr gutes Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn es FLEXIBLER gehandhabt werden könnte. Die aktuelle Mindestansparzeit ist zu lang, als dass Mitarbeiter/innen das Sabbatical für unplanmäßige familiäre Bedarfslagen (z.B. Pflege von Angehörigen) verwenden können.
Auch ist die Vorgabe, dass das Sabbatical in direktem Anschluss an die Ansparphase genommen werden muss, angesichts der mindestens zweijährigen Vorlaufphase nicht lebensgerecht.
Desweiteren sollte es möglich sein, das Sabbaticajahr in Phasen von weniger Monaten zu splitten. Dies wäre auch unter dem Aspekt betrieblicher Belange günstig (es dürfte einfacher sein, einen Mitarbeiter/in mehrmals wenige Monate zu ersetzen als gleich 1 ganzes Jahr).

Das Sabbatical wird nur genehmigt, wenn betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Es bedarf eines transparenten, allgemeingültigen Verfahrens der Antragsbearbeitung, um Ablehnungsgründe objektiv nachvollziehbar zu machen.

Lebensarbeitszeitkonto einführen!

Die Zeiten paternalistischer Vorgaben, wie, wo und wann die Mitarbeitenden ihre Aufgaben erfüllen, wann sie wie viele Überstunden abgleiten und wann sie ihre Urlaubstage nehmen (bzw. wie viele Urlaubstage sie ins nächste Jahr übertragen) sollten vorbei sein. Seitens Leitungsebene und Personalrat sollte den Mitarbeitenden grundsätzlich die Verantwortung über ihr Arbeitsleben zugestanden werden (d.h. es sollte nur in besonderen Einzelfällen, bei denen Überarbeitung deutlich wird, mit auf den individuellen Fall zugeschnittenen Maßnahmen eingegriffen werden).

Lebenslanges Lernen ermöglichen: Vorträge, Schulungen, BGM-Maßnahmen grundsätzlich in hybrider Form oder online anbieten, so dass sie leichter zugänglich sind und besser in den Arbeitstag integriert werden können.
Dass Schulungen erfolgreich online durchgeführt werden können, hat die Corronazeit gezeigt.
BGM könnte nachziehen (analog den Fitness-Tutorials auf Youtube). Beispiel: online PMR- oder Meditations-Sessions in der Mittagszeit als 'Entspannungs-Pause' anbieten (1 Trainer/in, alle Angehörigen der DHBW können teilnehmen, am Arbeitsplatz oder zuhause)

Die DHBW ist ein verlässlicher Arbeitgeber: arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen (bzr. Arbeitszeit, Arbeitsort, Gleitzeit, Übertragung von Urlaub usw) werden nicht zurückgenommen.

Die DHBW ist ein fairer Arbeitgeber: wo Flexibilität vom Mitarbeitenden erwartet wird, wird diesem im selben Maße Flexibilität gewährt. Beispiel: Wenn Übertragung von Urlaub ins Folgejahr "aus betrieblichen Gründen" möglich ist (was bedeutet, dass der betreffende Mitarbeiter aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten auf Urlaub verzichtet hat), so sollte ihm die Übertragung von Urlaub aus privaten Gründen nicht verwehrt werden.

9. Diversität

a) Die DHBW wirkt integrativ für alle Men hinsichtlich Behinderungen / Geschlecht Lebenslagen.
b) Die DHBW fördert die Bewusstseinsbild Vielfalt und Diversität am Arbeitsplatz.

Blank, Beate
Nov 3, 2022 at 1:19 PM (edited)
Diversität und Gleichstellung als Überschrift
Begründung: Sustainable Goal Nr. 5 (Gender Equality) benennt Geschlechtergleichstellung bewusst. Diversität ist ein wichtiges Anliegen für andere Nachhaltigkeitsziele. Diese Verknüpfung hat der UN-Generalsekretär Gutenres aufgegriffen und begründet. Nachzulesen auf Website zum World Womens Day 2021. Diese Verknüpfung wird mit Gleichstellung, Diversität und Nachhaltigkeit haben wir im LHG § 4 und 4a sowie im SPP und GLP 2021-25 verankert.

Blank, Beate
Nov 3, 2022 at 1:19 PM (edited)
Zu benennen sind hier insbesondere Rassismus (LHG 5&6) und Antisemitismus sowie alle anderen Formen von Diskriminierung. Zur Diskriminierung in Bezug auf Studierende an der DHBW hat Kollege Mayer (DHBW Stgt) eine Forschungsstelle vorgelegt.

a-Hide
Oct 26, 2022 at 10:54 AM
hier ich wichtig Diversität mit Nachhaltigkeit zu "erklären"

Andrea Reiter (Host)
Oct 26, 2022 at 10:56 AM
Offenheit und Sensibilität für Menschen mit Beeinträchtigungen, die von außen nicht sichtbar sind.

Accessibility für Lehre, Lernen, Forschung, Transfer und Verwaltung

Diversity: mehr Vielfalt in Lehre, bei Studierenden und in der Verwaltung bis 2025 (mehr=10% 2022)

An der DHBW arbeiten auf Leitungsebenen auch BPOC und ebenso wie für Geschlechtergerechtigkeit gibt e hier ein Bewusstsein für Rassismus als ausgrenzendes Machtverhältnis

Beitritt der DHBW zu der Aktion UN #HEIFORSHE

Steigerung der Projekt-und Bachelorarbeiten im Bereich Diversity und Inklusion aller Studiengängen (um 20% im Jahr 2023 im Vergleich zu 2022)

Alle DHBW-Standorte nehmen in 2023 am Diversity Audit teil.

gemischte Teams

Beitritt der DHBW zur UN GCD
UN Global Compact Netzwerk Deutschland
https://www.globalcompact.de/

FREIBDHBW fungiert bereits als standortübergreifendes internationales Frauenförderungsprojekt. Projektleitung ist Prof. Dr. Sabine Molx.
Meine Eintragungen hierzu in den vorigen Concept Boards sind hier nicht mehr vertreten - warum?
Karin E. Sauer VS

Zur Information, sofern das noch nicht bekannt sein sollte: Der aktuelle Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Beate Blank ist es gelungen, das Leitziel Gleichstellung mit Gender und Diversity im Struktur- und Entwicklungsplan 2021-25 – gleichrangig neben Nachhaltigkeit und Digitalisierung – interdependent zu verorten. Dies bedeutet, dass Gender und Diversity mit dem Goal 5 (Gender Equality) der Sustainable Goals auf allen Ebenen und in allen Bereichen der DHBW umgesetzt werden muss. Dazu haben die in dieser Sache engagierten Gleichstellungsbeauftragten konkrete Umsetzungsplane entworfen und Frau Kiane darüber informiert. In der Senatssitzung am 12. Juli 2022 in ihrem Vortrag zu ihrer Nachhaltigkeitsstrategie öffentlicher Teil) Goal 5 hat sie dies nicht mehr erwähnt. Dies stehl im Widerspruch zu dem bereits verabschiedeten und vom Ministerium genehmigten SEP. ME muss an der m.E. zukunftsweisenden Strategie festgehalten werden, die die interdependenzen in Oekonomie und Ökologie bündelt.

Die UN-Women und der UN-Generalsekretär haben zum 8. März 2022 zur globalen Bedeutung der Überwindung des Patriarchats mit Blick auf die Klimakrise und die Folgen sehr gut nachvollziehbar gesprochen. Auch ein aktueller Artikel zum Klimastreik an Hochschule verdeutlicht den Zusammenhang: „Frauen sind international überrepräsentiert in armeren Schichten, sie sind durch ihre sozialen Rollen oft abhängiger von natürlichen Ressourcen – und gehören so zu den verletzlichen Gruppen, die am meisten unter dem Klimawandel leiden. Trotzdem ist Klimaschutz oft „gender-blind".

Karin E. Sauer VS

Die DHBW gibt Untersuchungen zu internen diskriminierenden Praxen und Strukturen in Auftrag, um diesen effektiv und auf allen Ebenen entgegenwirken zu können, z.B. bei
https://www.dhbw.de/
Karin E. Sauer VS

¾ Der Lebenslagen "Elternschaft" und "Pflege" sollte mehr Beachtung geschenkt werden. Nicht nur als Anerkennung der besonderen Leistung, die Eltern und Pflegende für unsere Gesellschaft erbringen, sondern auch, um deren immer noch bestehende berufliche Nachteile abzuschaffen. Beispiel: Personen ohne familiäre Pflichten haben bessere Karrierechancen, da sie nicht in Teilzeit arbeiten, mehr Zeit für Networking aufbringen können und zudem in den Lage sind, regelmäßige Überstunden z