

„Nachhaltiger Vermittlerbetrieb“

Kriterien des BVK-Berichtsstandards – Teil 5: Nachhaltige Führung



2022 Nachhaltiger Vermittlerbetrieb
Eine Initiative des BVK e.V.
www.nachhaltiger-vermittlerbetrieb.de

Die zwölf Berichts-Kriterien

<p>STRATEGIE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nachhaltigkeitsstrategie - Wesentlichkeit - Wertschöpfung 	<p>UNTERNEHMENS-FÜHRUNG</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prozesse und Regeln - Nachhaltige Führung - Stakeholder 	<p>UMWELT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ressourcennutzung und Emissionen - Ressourcenmanagement - Umwelt-Engagement 	<p>GESELLSCHAFT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menschen- und Arbeitsrechte - Gemeinschaft und Solidarität - Compliance
---	---	--	--

Hintergrund

Vermittler, die ihr Engagement für nachhaltige Entwicklung dokumentieren wollen, können dieses auf der eigens dafür eingerichteten Plattform www.nachhaltiger-vermittlerbetrieb.de tun.

Nachhaltige Führung als Spiegel nachhaltiger Werterhaltung

Das Kriterium „Nachhaltige Führung“ ist wie kein anderes von der Grundüberzeugung der Nachhaltigkeit als Summe von Haltung und Handlung geprägt. Die theoretischen Modelle der Nachhaltigkeit und die Verfolgung der Ziele der nachhaltigen Entwicklung geben weder eine Definition für nachhaltige Unternehmensführung noch für nachhaltige Menschenführung vor. Wer sich zusammen mit seinen Mitarbeitern und Stakeholdern intensiv mit Nachhaltigkeitsaspekten beschäftigt und ein Grundverständnis für die zwar komplexen, aber tendenziell zu einem eindeutigen Gesamtbild tendierenden Haltungen verdichtet, wird auch ein entsprechendes Führungsverhalten entwickeln. Werte wie Transparenz, Pluralität, Respekt, Gewaltfreiheit, Offenheit etc. sind unverzichtbare Bestandteile aller Modelle nachhaltiger Entwicklung. Die intensive Beschäftigung mit diesen Basics verändert regelmäßig Werterhaltung und Führungsverhalten. So wird sich regelmäßig eine Entscheidung zugunsten von verhaltensändernden (sog. „transformativen“) und zuungunsten von stärker auf Arbeitsergebnisse fokussierten Führungsstilen beobachten lassen.

Zwei Dimensionen der Führung

Führung wird traditionell auf den beiden Ebenen der Unternehmens- und der Mitarbeiterführung betrachtet.

Nachhaltige Unternehmensführung beschäftigt sich mit dem Design und der Entwicklung des Geschäftsmodells mit dem Ziel der langfristigen Erhaltung des Unternehmens. Stellungnahmen zu diesen Aspekten betreffen die Strategieformulierungen (Kriterium 1), Wertschöpfung (Kriterium 3) und deren operative Übersetzung, Normen und Regeln (Kriterium 4) dieses Berichtsstandards. Empfehlungen zur Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tragen häufig das Manko normativer Formulierung. So sind Hinweise darauf, dass Führungskräfte selbst starke soziale und emotionale Kompetenzen aufweisen oder mit Achtsamkeit und Respekt motivieren sollen zwar plausibel, helfen aber in der Realität dann nicht weiter, wenn sie nicht authentisch für die tatsächliche Werterhaltung der Führungskraft stehen.

Abseits dieser normativ formulierten Forderungen gibt es gleichwohl Hinweise u. a. aus der (wirtschafts-)psychologischen Forschung, dass durch entsprechende Führungsprinzipien messbare positive Effekte auf Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit erzielt werden können.

Führung kann selbst Nachhaltigkeitsaspekte (Social Development Goals) integrieren und gleichzeitig auch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen im Vermittlerbetrieb fördern.

Der Arbeitskreis „Nachhaltige Unternehmensführung“ der Schmalenbach-Gesellschaft, eine nach dem Urvater der deutschen Betriebswirtschaftslehre benannte Wissenschafts-Plattform, hat zehn Handlungsanweisungen formuliert, die für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wie folgt übersetzt werden können:

Handlungsempfehlung der Schmalenbach-Gesellschaft	Bedeutung für den nachhaltigen Vermittlerbetrieb	Maximal-Formulierung in der Nachhaltigkeitsstrategie (Beispiel-Formulierung)
Realisierte Werteorientierung als Grundlage strategischer Unternehmensführung!	Qualitatives statt quantitatives Wachstum, Absage an rein monetäre Erfolgsgrößen.	Wir integrieren zunehmend qualitative Erfolgsgrößen und Werteorientierung für unsere Strategieentwicklung.
Lebe Führung als Tugend!	Absage an Führung als Instrument zur Förderung individueller Effizienz, Wahl alternativer Führungsansätze	Wir richten die Führung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Übereinstimmungen derer und unserer Wertehaltungen aus.
Wähle eine unabhängige und kompetente Aufsicht!	Beurteilung der Einhaltung veröffentlichter Nachhaltigkeitsstrategien durch die Öffentlichkeit und Stakeholder als unabhängige und kompetente Juroren.	Wir fordern die Öffentlichkeit und unsere Stakeholder dazu auf, uns an den Aussagen unserer veröffentlichten Nachhaltigkeitsstrategie zu messen.
Investiere in Vertrauenswürdigkeit!	Vertrauenswürdigkeit entsteht durch konsequentes Vorleben nachhaltiger Handlungen.	Wir leben nachhaltiges Handeln und die Einhaltung der Compliance-Regeln als unabdingbare Voraussetzung für Vertrauenswürdigkeit.
Schaffe neue Arbeitswelten!	Nachhaltige Führung beruht auf dem Konzept nachhaltiger Haltung und Handlung. Das verändert Arbeitswelten automatisch. Schaffe zudem Arbeitswelten, die nachhaltige Entwicklung fördern!	Wir ermuntern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Arbeitswelten den Zielen nachhaltiger Entwicklung anzupassen und unterstützen sie dabei aktiv.
Gehe sorgsam mit den Umweltressourcen um!	Nachlässigkeit im Umgang mit den Umweltressourcen ist das Gegenteil von Nachhaltigkeit!	Wir ermitteln unseren Verbrauch an Umweltressourcen (Kriterium 7) und managen diesen (Kriterium 8).
Nimm Risiken wahr und stelle Verbindlichkeit her!	Mit jedem Führungsstil gehen auch Risiken einher, diese wahrzunehmen und kooperativ zu behandeln, können Ausdruck einer nachhaltigen Wertehaltung sein.	Wir analysieren Risiken gemeinsam und suchen gemeinsam nach Wegen, ihnen zu begegnen. Bei der Aufgabenverteilung stellen wir eine Verbindlichkeit zu den damit verbundenen Risiken her.
Aktiviere Selbsterneuerungskräfte nach Störfällen.	Etabliere eine fehler- und lernfreundliche Kultur!	Für uns weisen Fehler auf Wissens- oder Könnensdefizite hin, die wir als willkommene Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten begrüßen.
Handle und kommuniziere wahrhaftig, glaubwürdig und konsistent	Benutze den Berichtsstandard „Nachhaltiger Vermittlerbetrieb“!	Wir formulieren unsere Nachhaltigkeitsstrategie nach dem Standard, dokumentieren Fortschritte und veröffentlichen diese transparent.
Achte auf transparente Berichterstattung.	Benutze den Berichtsstandard „Nachhaltiger Vermittlerbetrieb“!	Wir formulieren unsere Nachhaltigkeitsstrategie nach dem Standard, dokumentieren Fortschritte und veröffentlichen diese transparent.