



# WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2017

PROGNOS AG



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Über uns.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Die WIN-Charta .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Unsere Schwerpunktthemen .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen .....</b>	<b>5</b>
Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden.....	5
Leitsatz 04: Energie und Emissionen.....	7
Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze .....	9
<b>5. Weitere Aktivitäten.....</b>	<b>12</b>
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange .....	12
Umweltbelange.....	12
Ökonomischer Mehrwert.....	13
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption .....	13
Regionaler Mehrwert.....	14
<b>6. Unser WIN!-Projekt .....</b>	<b>15</b>
<b>7. Kontaktinformationen .....</b>	<b>16</b>
Ansprechpartner .....	16
Impressum .....	16

## 1. Über uns

### UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Prognos – Wir geben Orientierung.

Wer heute die richtigen Entscheidungen für morgen treffen will, benötigt gesicherte Grundlagen. Prognos liefert sie – unabhängig, wissenschaftlich fundiert und praxisnah. Seit 1959 erarbeiten wir Analysen für Unternehmen, Verbände, Stiftungen und öffentliche Auftraggeber.

Nah an ihrer Seite verschaffen wir unseren Kunden den nötigen Gestaltungsspielraum für ihre Zukunft – durch Forschung, Beratung und Begleitung. Unsere ökonomischen Modelle sind einzigartig, unsere Prognosen genügen höchsten Ansprüchen.

Seit mehr als 50 Jahren unterstützen wir private Unternehmen und öffentliche Auftraggeber dabei, die richtigen Lösungen für ihre Zukunft zu erarbeiten – mit unabhängigen Analysen und detaillierten Prognosen, mit praxisnahen Zukunftsstrategien und wirtschaftlicher Expertise. Unser Ziel ist stets das eine: Ihnen einen Vorsprung zu verschaffen, im Wissen, im Wettbewerb, in der Zeit.

Mit rund 150 Expertinnen und Experten sind wir an acht Standorten vertreten: Basel ist unsere Herkunft, Brüssel unser Brückenkopf nach Europa, Berlin die bundespolitische Zentrale. Mit Standorten in Stuttgart und Freiburg sind wir fest in Baden-Württemberg verankert. Unsere Teams sind interdisziplinär zusammengestellt, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

## 2. Die WIN-Charta

### BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

### DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

#### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

#### Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

#### Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

#### Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

#### Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

### ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf [www.win-bw.com](http://www.win-bw.com).

## 3. Unsere Schwerpunktt Themen

### KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

*Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

*Leitsatz 04: Energie und Emissionen: "Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

*Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: "Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die drei Säulen der Nachhaltigkeit, nämlich die ökologische, ökonomische und soziale, spielen bei der Prognose eine große Rolle. Für unsere Kunden arbeiten wir unter anderem an Lösungen für eine nachhaltige Gestaltung sozialer Sicherungssysteme, für eine erfolgreiche Umsetzung der Energiewende sowie für Strategien für wettbewerbsfähige und innovative Regionen. Umso wichtiger ist uns die eigene, unternehmensinterne Erfüllung der Nachhaltigkeitsstandards.

Um zu gewährleisten, dass unsere Maßnahmen auch von der Basis mitgetragen werden, wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem mehrstufigen Verfahren in den Prozess der Schwerpunktfindung und Maßnahmendefinition involviert. Zunächst wurden alle Mitarbeiter mittels einer direkten Befragung miteinbezogen. Insbesondere die hohe Anzahl an Vorschlägen für die Umsetzung konkreter Maßnahmen verdeutlicht das Interesse unserer Angestellten. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter priorisierten die WIN-Charta Leitsätze nach ihrer Relevanz für Prognose und nach ihrer Umsetzbarkeit. In der Rubrik Ökologie stimmte die Mehrheit unserer Mitarbeiter (45 % der Teilnehmer) für Leitsatz 04: Energie und Emissionen, in der Rubrik Ökonomie stimmten die Befragten zu ähnlichen Anteilen wie bei Ökologie (46 %) für Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze und in der Rubrik Soziales stimmten 36 % der Befragten für Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden ab. Zusätzlich zur Priorisierung der einzelnen Leitsätze konnten konkrete Vorschläge zur Umsetzung einzelner Maßnahmen abgegeben werden. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung wurden im Führungskreis diskutiert und auf Umsetzbarkeit geprüft. Im Folgenden wurde eine Arbeitsgruppe mit Querschnittsfunktion über alle Arbeitsbereiche der Prognose ins Leben gerufen, deren Auftrag es war, die Maßnahmen für die WIN-Charta-Leitsätze in einem zweitägigen Design Thinking Workshop weiter zu konkretisieren. Die dort ausgearbeiteten Maßnahmen werden im folgenden Schritt beim jährlichen Get Together aller Prognose Mitarbeiter nochmals abgestimmt und ergänzt.

Wir werden im nächsten Jahr durch die Erhebungen für den WIN-Charta-Bericht unsere Zielerreichung prüfen und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Folgende Abbildung veranschaulicht unseren Zieldefinitions- und Umsetzungsprozess im Rahmen der WIN-Charta als einen Kreislauf:



## 4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

### **Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden**

#### **WO STEHEN WIR?**

Die Prognos AG beschäftigt rund 150 Mitarbeiter an acht Standorten. Da unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der entscheidende Faktor für unseren Unternehmenserfolg darstellen, ist es für uns besonders wichtig, sie aktiv in firmeninterne Prozesse, wie beispielsweise in den Prozess der Schwerpunktfindung für die WIN-Charta, miteinzubeziehen. Neben dem Austausch innerhalb der Teams und mit disziplinarischen Vorgesetzten, führen wir jährlich eine Befragung zum Thema Mitarbeiterzufriedenheit durch. Die Ergebnisse dieser Befragung werden vom Führungsteam evaluiert. Prognos hat unter anderem mit der Hilfe der Mitarbeiterbefragung bereits eine Reihe attraktiver Rahmenbedingungen geschaffen, die ein harmonisches Miteinander ermöglichen und den Arbeitsalltag attraktiv gestalten. Wir bieten unseren Mitarbeitern abwechslungsreiche Weiterbildungsmöglichkeiten und interne Schulungen. Außerdem können unsere Mitarbeiter ihren Arbeitsort innerhalb der acht Prognos Standorte frei wählen. Es gibt Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung der Elternzeit für Kolleginnen und Kollegen sowie das Angebot eines Sabbaticals. Regelmäßig werden bei der Prognos CSR-Aktionen, Teambuilding-Maßnahmen und sportliche Aktivitäten wie beispielsweise Ski-Weekends oder Fahrradtouren veranstaltet. Jeder Mitarbeiter erhält zudem eine Mitgliedschaft in einem deutschlandweiten Fitnessstudioverband. Vertrauensarbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten runden das Angebot ab.

#### **WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN**

Um als Unternehmen weiterhin erfolgreich und auf dem Arbeitsmarkt für motivierte und qualifizierte Mitarbeiter attraktiv zu sein, haben wir Maßnahmen zur weiteren Steigerung des Mitarbeiterwohlbefindens im Zuge des Design Thinking Workshops erarbeitet und darüber bei der Zusammenkunft aller Mitarbeiter am Get-Together abgestimmt (für genaue Erläuterung der Schwerpunkt- und Maßnahmenfindung siehe Kapitel 3.). Für den Leitsatz Mitarbeiterwohlbefinden wurden folgende Maßnahmen für das kommende Jahr als besonders relevant betrachtet:

#### **Ergonomie im Büro:**

Sind die Mitarbeiter/-innen der Prognos AG nicht auf Terminreisen, verbringen sie in der Regel den größten Teil ihrer Arbeitszeit am Schreibtisch und vor ihrem Rechner. Es können sogenannte Zwangshaltungen entstehen, wenn die Mitarbeiter/-innen nicht ausreichend Möglichkeit haben, sich bei Ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz zu bewegen. So arbeiten in der Praxis viel zu viele Mitarbeiter unter ergonomisch völlig falschen Gegebenheiten.

Hier kommt das Thema Ergonomie am Arbeitsplatz ins Spiel, ein wichtiger Teilaspekt des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Dabei geht es beim Thema Ergonomie um weit mehr als nur eine Anordnung einzelner Arbeitsmittel (z.B. Schreibtisch, Bildschirm, Höhe der Arbeitsmittel), sondern um die gesamte Atmosphäre am Arbeitsplatz. Die richtige Beleuchtung, das Raumklima und die Arbeitsorganisation

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

spielen ebenso eine entscheidende Rolle. Es geht darum, Stress abzubauen wie auch die Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter zu fördern. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die Bedürfnisse und die Ansprüche eines jeden Mitarbeitenden unterschiedlich sein können – in Abhängigkeit der konkreten Tätigkeit oder der jeweiligen gesundheitlichen Voraussetzungen.

Das Thema Ergonomie am Arbeitsplatz wurde bisher vereinzelt angegangen (punktuelle Anschaffung von Sitz-Steh-Arbeitstischen und Angebote wie z.B. „Yoga am Arbeitsplatz“). Ein systematisches Konzept existiert derzeit nicht. Im Rahmen des WIN-Charta-Prozesses sollte diesbezüglich ein erster Schritt gemacht werden, um ein entsprechendes Konzept zu entwickeln und auszugestalten. Um den Einstieg in eine stärkere Ergonomie am Arbeitsplatz der Prognos AG zu schaffen, sollten mittelfristig alle Arbeitsplätze mit einem Sitz-Steh-Arbeitstisch ausgestattet werden. Zudem könnten „ergonomische Rückzugsräume“ geschaffen werden, um die Bewegungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/-innen am Arbeitsplatz zu stärken. Bei der konkreten Ausgestaltung sind jedoch auch Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, die in einem Wechselspiel mit der ergonomischen Ausgestaltung im Büro stehen. Dies betrifft bspw. die räumlichen Kapazitäten der Standorte der Prognos AG, die bei der Erweiterung und Einrichtung von „ergonomischen Rückzugsräumen“ zu berücksichtigen sind. Auch sind Kosten und administrativer Mehraufwand bei der Ausgestaltung zu berücksichtigen.

## **Der „Prognos-Perspektivwechsel-Tag“:**

Die Mitarbeitenden der Prognos AG kommen aus vielen unterschiedlichen Fachrichtungen und vertreten eine Fülle von Interessen. Dieses Wissen und Kompetenzen sind Identifikationsmerkmale der Mitarbeiter aber auch der Prognos. Jedoch kann nicht jeder einzelne Mitarbeiter den Überblick über die Kompetenzen anderer behalten. Andererseits gibt es auch viele Prozesse im Hintergrund, die man im Alltag als gegeben nimmt ohne sie zu wertschätzen. Der „Perspektivwechsel-Tag“ soll einerseits die Transparenz im Unternehmen über die vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiter und andererseits die Wertschätzung für die Arbeit anderer steigern. Damit kann Wissen auch abseits des Tagesgeschäfts ausgetauscht werden und damit wird ein Umfeld geschaffen, in dem sich themenübergreifend Menschen zusammenfinden können um methodisches Wissen weiterzugeben und voneinander zu lernen. Unsere Firma nimmt hierzu eine proaktive Haltung ein und versucht im Rahmen seiner Möglichkeiten den Mitarbeitenden angemessen zeitliche und sonstige benötigte Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Per Los oder mit Hilfe einer „Suchen und Finden“-Plattform entscheidet sich welche Kollegin oder welchen Kollegen man für einen Tag lang begleitet. Die Auswahl eines geeigneten Termins und die inhaltliche Ausgestaltung des Tages bleiben dem zufällig ausgewählten Duo selbst überlassen. Dadurch, dass Personen unterschiedlicher Bereiche, Kompetenzen und Hierarchiestufen aufeinandertreffen, lässt sich eine win-win-Situation schaffen. Einerseits den eigenen Horizont erweitern, Wissensaustausch und neue Impulse durch die Arbeit der Kollegin oder des Kollegen gewinnen. Andererseits die Leistung des anderen anerkennen und wertschätzen.

## **DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN**

### **Ergonomie im Büro:**

- Rucksack als rückschonende Lösung als Ersatz zur Schultertasche für alle Mitarbeiter
- Verbesserung bei Mitarbeiterbefragung im Bereich Ergonomie im Büro

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

- „Ergonomiefachmann“, der an jedem Standort Hinweise zu ergonomischen Sitzen und rückschonendem Arbeiten gibt
- Auswertung, wie viele Sitz-Steh-Arbeitstische letztes und dieses Jahr bestellt wurden. Steigerung um mind. 5%.

## Der „Prognos-Perspektivwechsel-Tag“:

- Eine Plattform zum Suchen und Finden von „Tauschpartnern“ einrichten
- Aufruf zur Teilnahme im firmeninternen wöchentlichen Newsletter
- Austauschtage pro Mitarbeiter/Jahr (20% der Mitarbeiter haben den Prognos-Perspektivwechsel-Tag in 2017 wahrgenommen)
- Ein Post-it je Mitarbeiter „Was habe ich gelernt?“/„Was hat mir gefallen?“
- Aktive Nachfrage nach geleistetem Perspektiven-Wechseltag in den Zielvereinbarungs- und Halbjahresgesprächen

## Leitsatz 04: Energie und Emissionen

### WO STEHEN WIR?

Aufgrund der ökologischen und ökonomischen Notwendigkeit ist das Thema Ressourceneinsparung entscheidend für das erfolgreiche und nachhaltige Wirtschaften von Unternehmen. Energieeffizienz und Umweltschutz sind wichtige Anliegen für uns und daher Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Wir unterstützen nicht nur unsere Kunden in Themenbereichen der sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit, sondern leben dies auch in unserem eigenen Unternehmen vor. Als Dienstleistungsunternehmen bieten sich andere Möglichkeiten als im produzierenden Gewerbe, wenngleich die Aspekte der Ressourceneffizienz einen hohen Stellenwert in unserer täglichen Arbeit einnehmen. Im Zuge der Digitalisierung fördern wir beispielsweise den Einsatz von Videokonferenzen für interne und externe Teammeetings und Weiterbildungen. Wir engagieren uns für umweltbewusstes Reisen. Jeder unserer Mitarbeiter erhält dafür eine Bahncard und wird über die Vorteile des Schienenverkehrs im Vergleich zum Flugverkehr informiert. Tatsächlich wird für einen Großteil der Dienstreisen die Bahn als Verkehrsmittel von unseren Mitarbeitern gewählt. Zudem bieten wir attraktive Angebote bei Car-Sharing-Anbietern, bevorzugt von Elektromobilen und für den Erwerb von Dienstfahrrädern. Wir haben auch einen nachhaltigen Ressourceneinsatz im Blick, beispielsweise durch die Anschaffung von Officedruckern mit „Blauer Engel“-Zertifizierung. Nach Möglichkeit nutzen wir Strom von Ökostromanbietern.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Wir wollen unsere Aktivitäten in diesem Bereich optimieren, bündeln und an dem obersten Ziel der CO<sub>2</sub>-Einsparung ausrichten. Die festgesetzten<sup>1</sup> Maßnahmen sehen wir jedoch als den Anfang auf dem Weg zu weniger Emissionen. Außerdem sind unsere Maßnahmen auf den Faktor Mensch abgestimmt, da wir als Dienstleister weniger Einfluss auf technische Effizienzsteigerung haben. Dank der im folgenden beschriebenen Handlungsfeldern wollen wir unsere Mitarbeiter auf ihre persönlichen Möglichkeiten zur CO<sub>2</sub> Reduktion bestmöglich hinweisen. Wir planen unsere Maßnahmen jährlich zu erweitern und damit eine Botschaft nach außen zu tragen.

### Ziele der Bilanzierung

Um unseren Energieverbrauch und unsere Emissionen zu senken, ist es nützlich, zuerst die Mitarbeitenden für das Thema zu sensibilisieren und zum Mitwirken zu motivieren. Ziel für das Jahr 2017 ist, dass die Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis einen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck erstellen.

Sobald jeder Mitarbeitende z.B. über ein entsprechendes Tool Kenntnis und Bewußtsein über seinen individuellen Energieverbrauch hat, wird sein Interesse geweckt, sich eigene Ziele zur weiteren Reduktion der von ihm/ihr verursachten Emissionen setzen und sein persönliches Engagement zu dokumentieren. Darüber hinaus kann mit der Summation der individuellen Energieverbräuche aller Mitarbeitenden ein Status quo über die gesamte Mitarbeitendenschaft erhoben werden. Der aktive Einsatz und die Haltung der Mitarbeitendenschaft der Prognos zur Nachhaltigkeit kann in den Folgejahren u.a. durch die summarische Reduktion der Emissionen/MA auf anschauliche Weise dokumentiert werden.

Die nächsten Schritte (Ziele) zur Bilanzierung sollten sich den zusätzlichen Möglichkeiten zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Verbrauchs im direkten dienstlichen Kontext widmen. Im ersten Jahr werden parallel entsprechende Aktivitäten diskutiert und entwickelt und schließlich in einer Roadmap für die Bilanzierungsaktivitäten der Folgejahre festgehalten und priorisiert. Hierzu könnten Aktivitäten zählen wie z.B. eine Bilanzierung der Dienstreisen und Fahrwege der Mitarbeitenden, eine Bilanzierung des Energieverbrauchs der Büros, eine gesamt-betriebliche CO<sub>2</sub>-Bilanzierung etc. sowie die Reduktion des zugehörigen Verbrauchs in den nachfolgenden Jahren.

### Aktivität - Maßnahme 2017: Persönliche CO<sub>2</sub>-Bilanzierung

Die Prognos MA erstellen auf freiwilliger Basis einen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (und verfolgen die die Verbesserungen in den Folgejahren). Hierzu wird ein Tool ausgewählt und den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Anschließend erfolgt eine anonymisierte Erhebung der Ergebnisse und der Reduktionsziele, die sich die Einzelnen gesetzt haben, sowie die Auswertung und Dokumentation. Denkbar wäre es zudem einen Informationsaustausch mit anderen Abteilungen zu fördern. So wäre es möglich in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Rechnungswesen eine Übersicht der Reisekosten je Mitarbeiter zu erstellen um eine Genauigkeit bei der Erstellung der CO<sub>2</sub>-Bilanzen zu gewährleisten.

[http://uba.co2-rechner.de/de\\_DE/start#panel-calc](http://uba.co2-rechner.de/de_DE/start#panel-calc)

---

<sup>1</sup> Die Handlungsfelder zum Leitsatz 05 Energie und Emissionen wurden im Zuge des Design Thinking-Workshops erarbeitet und bei der Zusammenkunft aller Mitarbeiter am Get-Together abgestimmt (für genaue Erläuterungen der Schwerpunkt- und Maßnahmenfindung siehe Kapitel 3.)

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Die meisten Indikatoren sollen im ersten Jahr für die Erhebung des Ist-Zustandes dienen und werden in den kommenden Jahren dementsprechend angepasst.

- Monatlicher Aufruf zur Nutzung des CO<sub>2</sub>-Rechners in unserem wöchentlichen Newsletter
- Anzahl Teilnehmende am CO<sub>2</sub>-Rechner/Prognos-MA
- Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente/Jahr, die Prognos MA derzeit ausstoßen/vermeiden/, ggf. auch aufgliedert nach den unterschiedlichen Bereichen Strom, Heizung, Mobilität, Ernährung, sonstiger Konsum, öffentliche Emissionen (in Folgejahren die Änderungen bzw. Verbesserungen nachverfolgen)
- Anzahl Tn, die einen CO<sub>2</sub>-Ausstoß unter dem bundesdeutschen Durchschnitt haben/bzw. gleich/bzw. höher
- Anzahl Tn, die sich vorgenommen haben, Ihren persönlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoß weiter zu verringern, ggf. mit Angabe des Ziels in t CO<sub>2</sub> (ggf. mit Ankreuzen von Kategorien/Bereichen, in denen eine Reduzierung angestrebt wird)

## Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

### WO STEHEN WIR?

Seit mehr als 50 Jahren unterstützen wir private Unternehmen und öffentliche Auftraggeber dabei, die richtigen Lösungen für ihre Zukunft zu erarbeiten – mit unabhängigen Analysen und detaillierten Prognosen, mit praxisnahen Zukunftsstrategien und wirtschaftlicher Expertise. Unser Unternehmenserfolg soll nicht nur unsere Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch Arbeitsplätze sichern.

Nachhaltige Unternehmensführung und -erfolg brauchen nicht nur den verantwortungsvollen Blick auf die Gesellschaft und die Umwelt, d.h. nach außen. Zu einem nachhaltigen Wirken gehört auch der Blick nach innen, auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nachhaltige Führung hat das Ziel Arbeitsfähigkeit (Können) und Motivation (Wollen) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten. Qualifizierte, gesunde Mitarbeiter können besser zum betriebswirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beitragen.

Wenn wir jedoch keinen betriebswirtschaftlichen Erfolg am Markt aufweisen, können wir unsere Arbeitsplätze nicht halten und die Aufträge unserer Kunden nicht nach unserem Qualitätsanspruch erfüllen. Es ist dabei entscheidend Projekte mit einem angemessenen Preis-Leistungsverhältnis zu akquirieren. Mit dieser Prämisse kann unser Unternehmen nachhaltig wachsen und ausreichend Personal zur Verfügung haben um den Arbeitsaufwand qualitativ hochwertig und ohne unnötige Arbeitszeitenspitzen zu bewältigen.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Trotz der bereits bestehenden Initiativen zur Prüfung der Preis-Leistungsverhältnisse der Projekte sowie Initiativen zum Ausgleich von Arbeitszeitspitzen haben wir uns entschieden<sup>2</sup> für die WIN-Charta die Gestaltung unserer Arbeitszeiten zu verbessern.

Im Vordergrund stehen dabei die Chancen und Risiken der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie entsprechende Arbeitszeitformen wie erweiterte Erreichbarkeit oder mobile Arbeit. Gleichzeitig kann es Belastungen durch lange Arbeitszeiten geben. Die Arbeitszeit ist ein zentraler Bestandteil des Arbeitslebens mit direkten Auswirkungen auf unser Privatleben. Längere Arbeitszeiten und Überstunden gehen häufig mit Termin- und Leistungsdruck, einer Überforderung durch das Arbeitspensum sowie dem Ausfallen von Arbeitspausen einher. Beschäftigte mit langen oder überlangen Arbeitszeiten sowie häufigen Überstunden berichten häufig auch eine schlechtere allgemeine Gesundheit, eine geringere Arbeitszufriedenheit sowie eine schlechtere Work-Life-Balance.

Die Möglichkeit zum offenen Dialog über Auslastung und Arbeitsbelastung ist notwendig um die Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren. Ganz wichtig ist es dabei, die Ursachen der Überstunden herauszufinden. Ein **Arbeitszeiten-Audit** kann hier Abhilfe schaffen. Was könnte man denn tun, um diese Überstunden zu reduzieren? Ist es möglich die Produktivität während der Arbeitszeit zu steigern? Mit **Büro-Kaizen** lassen sich die Dinge identifizieren, die einfach Zeit fressen: zu lange Gespräche oder zu viele Sitzungen, Perfektionismus, Störfaktoren wie Mails, Telefonate, Besucher, etc, die einem ständig wieder aus dem Denken reißen. Aber was ist zu tun, wenn die Masse an Arbeit doch zu groß wird? Ein **Überlastungs-Check** hilft dies festzustellen, ein intensives Gespräch und Maßnahmenplan ist notwendig, um Abhilfe zu schaffen.

**Arbeitszeiten-Audit:** Gemeinsam für faire Arbeitszeiten

Überstunden können nur reduziert werden, wenn die Ursachen dafür bekannt sind. Deshalb wäre ein Pilot-Projekt zum Thema Überstunden denkbar. Mit diesem Projekt wird das Ziel verfolgt, die Ursachen der Überstunden zu analysieren, um diese langfristig zu reduzieren. Ein auszuwählender Coach (Kollege, Gruppenleiter, disziplinarischer Vorgesetzter) geht zusammen mit dem Mitarbeiter die Überstundensituationen durch, sie werden gemeinsam analysiert, aus welchem Grund die Überstunden ggf. angefallen sind. Anschließend wird ein Aktionsplan erstellt/abgeleitet, um an der Reduzierung der Überstunden zu arbeiten. Liegt es am schlechten Projektmanagement, methodische Verbesserungspotenziale, Eigenmanagement, dem Arbeitspensum etc.

### **Büro-Kaizen**

Ziel ist es, die Dinge Schritt für Schritt nachhaltig zu optimieren: zuerst den Arbeitsplatz, dann die GE und schließlich das gesamte Unternehmen. Beim „Aufgeräumten Arbeitsplatz“ geht es darum, die Schreibtische aller Mitarbeiter nachhaltig aufzuräumen und so die Basis für mehr Effizienz und Zufriedenheit zu schaffen. Die „Spielregeln für die GE“, schaffen systematisch eine strukturierte und koordinierte Zusammenarbeit. Gemeinsam mit allen Mitarbeitern werden übergeordnete

---

<sup>2</sup> Die Maßnahmen zum Leitsatz 07 Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze wurden im Zuge des Design Thinking Workshops erarbeitet und bei der Zusammenkunft aller Mitarbeiter am Get-Together abgestimmt (für genaue Erläuterung der Schwerpunkt- und Maßnahmenfindung siehe Kapitel 3.)

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Fragestellungen diskutiert, Lösungen erarbeitet und sofort umgesetzt. „Permanent verbesserte Prozesse“ sind das Ziel. Hierzu wird ausgehend von einer Prozesslandkarte identifiziert, welche Prozesse bei großes Verbesserungspotenzial und eine hohe Relevanz für den Geschäftserfolg haben. Die Prozesse werden analysiert und systematisch optimiert.

## **Überlastungs-Check**

Für alle Beteiligten ist es oft schwierig zu erkennen, wenn ein Mitarbeiter überfordert ist. Doch wir sollten darauf achten – denn Überforderung kann sich langfristig negativ auf die Psyche und damit die Arbeitsleistung auswirken. Jeder für sich selbst, aber auch Führungskräfte müssen daher bei bestimmten Warnzeichen hellhörig werden. Die Entwicklung eines Überlastungs-Checks hilft allen, mit Fragen zu Psychische Symptome („Meine Arbeit macht mir immer weniger Spaß“; „Mir werden meine täglichen Aufgaben allmählich zu viel“ etc), Körperliche Symptome („Ich leide neuerdings unter Schlafstörungen“; „Ich wache morgens kaputt und matt auf“), Soziale Symptome („Ich fühle mich häufig angespannt und gereizt; isoliert und alleine gelassen, etc“) Handlungsbedarf zu erkennen und Abhilfe einzuleiten.

## **DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN**

- Wir wollen im kommenden Jahr bei unserer Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung eine 20% Steigerung der Zufriedenheit im Bereich der Arbeitszeiten erreichen.
- Es wird ein Leitfaden zum Arbeitszeiten-Audit erstellt. Mindestens 50% der Mitarbeiter sollten zusammen mit ihrem ausgewählten Coach einen Arbeitszeiten-Audit bis zum nächsten Jahr durchgeführt haben.
- Im halbjährlichem Gespräch mit dem zuständigen disziplinarischen Vorgesetzten wird ein Überlastungs-Check durchgeführt
- Nach den neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen der Schreibtischgestaltung für effizientes und glückliches Arbeiten wird ein „Musterbeispiel“ erstellt. Dieses Musterbeispiel wird von den Standortleitern an die Mitarbeiter verteilt und erläutert.

## 5. Weitere Aktivitäten

### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

#### LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Chancengleichheit/Diskriminierungsfreiheit am Arbeitsplatz, insb. Bewerbungsprozesse: Denn JEDER hat einen natürlichen Bias bei der Beurteilung/Auswahl ("Penguins hire Penguins"). Es hilft schon, wenn man sich dessen wenigstens bewusst ist bzw. einige Tricks kennt, wie man dies zu umgehen versuchen kann (z.B durch Schulung). Das zählt übrigens auch auf die Innovationsfähigkeit der Prognos ein (ebenfalls Stichwort Pinguin: andere Leute kommen auf andere Ideen).
- Sind im Code of Conduct verankert
- Nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement mit Blick auf Büroausstattung (z.B. ergonomische Bürostühle, Beleuchtung über Tageslichtlampen, Steh- bzw. höhenverstellbare Schreibtische, etc.)

#### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Anspruchsgruppen orientierte Kommunikation (Kommunikationskanäle, Inhalte und Sprache)
- Kundenbefragungen
- Mitarbeiterbefragungen
- Unterstützung der Mitarbeiter beim Wissenstransfer

### Umweltbelange

#### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Geschäftsreisen werden bereits bevorzugt mit der Bahn, als mit dem Flugzeug angetreten.
- Vermehrter Einsatz von Videokonferenzen für interne und externe Besprechungen sowie Workshops
- Annäherung an papierloses Büro
- Nutzungsdauer von Smartphones und Laptops verlängern
- Einen „Licht-aus-Tag“ einführen

## WEITERE AKTIVITÄTEN

- verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Energie (z.B. Licht ausschalten, Heizung abdrehen, bewussten Wasserverbrauch, wenig oder keine Papierhandtücher, Treppe laufen statt Fahrstuhl, PC ausschalten bei längeren Sitzungen bzw. in Energiesparmodus gehen, alte aussortierte Geräte weaternutzen wie Iphone, bewusstes Ausdrucken auf Papier bzw. Nutzung als Notizzettel)
- Nachhaltigkeits-Checks für Lieferungen (z.B. IT, Energie, Papier, Kaffee, . . . ) einführen
- Teilnahme an ADFC Aktion „mit dem Rad zur Arbeit“
- Energieverbrauch überprüfen: Transparenz schaffen, Effizienz-Wettbewerb zwischen den Standorten initiieren

### LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- FSC zertifiziertes Papier
- Weniger Drucken
- Mehr Zweitbildschirme
- Saisonale Früchte, zertifizierten Kaffee, Bio-Milch etc. einkaufen

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Zukunftsthema 2016 – Innovation. Ergebnisse aus dem letzten Jahr werden in 2017 umgesetzt
- Es wurde eine Stelle für einen Digitalisierungsbeauftragten geschaffen, um das Thema Digitalisierung unternehmensintern zu verfolgen.
- Ziel: Innovation mehr zur Routine machen

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Prognos pflegt einen verantwortungsvollen Umgang mit Studien und Ergebnissen und eine transparente wissenschaftliche Arbeitsweise. Wir nehmen keine Projekte an, die nicht unserem Grundsatz der wissenschaftlichen Neutralität entspricht.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

## LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Enthaltene im Code of Conduct und Unternehmensleitbild und werden weiterhin verfolgt.

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Lokale Dienstleister: möglichst viele Unteraufträge oder Bestellungen an regionale Unternehmen vergeben
- Unterstützung von Gründerservices in der Region

### LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wertschätzender Umgang mit KollegInnen, Kunden, Projektpartnern

## 6. Unser WIN!-Projekt

### DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Wir wollen Organisationen die sich für soziale Gerechtigkeit/nachhaltige Stadtentwicklung/erfolgreiche Integration etc. engagieren pro bono mit unseren Kompetenzen unterstützen, die wir als Strategieberatung mitbringen. Im kommenden Jahr werden wir den Stadtteilverein Vauban in Freiburg i.Br. unterstützen, mit dessen „Arbeitskreis Verkehr“ wir ein „Verkehrskonzept Vauban“ erarbeiten wollen. Dafür würden wir in Form einer Kurzanalyse die Ist-Situation im Stadtteil erheben und mit unseren Erfahrungswerten mit den zuständigen Stellen in Form eines Workshops ein Konzeptvorschlag ausarbeiten. Damit wollen wir aktiv bei einer nachhaltigen Stadtentwicklung unterstützen.

### ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Für die Ausarbeitung des Verkehrskonzepts wollen wir den Verein mit mind. 5 Beratertagen unterstützen. Das entspräche 40 Arbeitsstunden und einem Aufwandshöhe von 5.000 €.

## 7. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartner**

Dr. Axel Seidel  
Chief Operating Officer (COO)  
Schwanenmarkt 21  
40213 Düsseldorf  
Tel.: +49 211 91316 134  
Mobil: +49 160 8829078

### **Impressum**

Herausgegeben am 06.11.17 von PROGNOSE AG

Prognos AG  
Heinrich-von-Stephan-Str. 23  
79100 Freiburg  
Deutschland  
Tel.: +49 761 7661164-810  
Fax: +49 761 7661164-820  
E-Mail: [info@prognos.com](mailto:info@prognos.com)  
Internet: [www.prognos.com](http://www.prognos.com)

Berlin (Hauptsitz in Deutschland)  
Goethestraße 85  
10623 Berlin  
Deutschland  
Tel.: +49 30 52 00 59-210  
Fax: +49 30 52 00 59-201

**prognos** 