
WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018/2019

Prognos AG



INHALTSVERZEICHNIS

1	Über uns	3
2	Die WIN-Charta	4
3	Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	5
4	Unsere Schwerpunktthemen	6
	Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden	7
	Leitsatz 05: Energie und Emissionen	9
	Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	9
5	Weitere Aktivitäten	11
	Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	11
	Umweltbelange	12
	Ökonomischer Mehrwert	13
	Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	14
	Regionaler Mehrwert	14
6	Unser WIN!-Projekt	15
7	Kontaktinformationen	16
	Ansprechpartner	16
	Impressum	16

1

ÜBER UNS

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Prognos – wir geben Orientierung.

Die Prognos AG ist eines der ältesten Wirtschaftsfor-
schungsunternehmen Europas. An der Universität Basel ge-
gründet, forschen Prognos-Expertinnen und Experten seit
1959 für verschiedenste Auftraggeber aus dem öffentlichen
und privaten Sektor – politisch unabhängig, wissenschaft-
lich fundiert. Die bewährten Modelle der Prognos AG liefern
die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit rund
150 Expertinnen und Experten ist das Unternehmen an acht
Standorten vertreten: Basel, Berlin, Düsseldorf, Bremen,
München, Stuttgart, Freiburg und Brüssel. Die Projektteams
arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis,
Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltig-
keitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz.
Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der
Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforder-
lich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen
und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unterneh-
mens widerspiegeln.

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.

3

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

Charta-Unterzeichner seit: 03.03.2017

Übersicht: Nachhaltigkeitsanstrengungen im Unternehmen

	Schwerpunktsetzung	Qualitative Dokumentation	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 01	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 02	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 03	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 04	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 05	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 06	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 07	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 08	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 09	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Bewerbungstraining mit Schläu-Schule

Schwerpunktbereich:

Energie und Klima
 Ressourcen
 Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität
 Integration

Art der Förderung:

finanziell
 materiell
 personell

Umfang der Förderung: 500 Euro sowie 30 Arbeitsstunden

Projektname: -

4

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

Leitsatz 02:

” Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter.

Leitsatz 05:

” Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.

Leitsatz 07:

” Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Prognos lebt Nachhaltigkeit – in unseren Studien und Analysen, in unserer strategischen Beratung, in unserem Denken und Handeln für unsere Kunden und für unser Unternehmen selbst. Nachhaltigkeit bedeutet auch: Heute schon an morgen denken. Die Prognos AG entwickelt Strategien und Konzepte für die Zukunft und stellt sich ihrer Verantwortung für ein soziales, ökologisches und ökonomisches Handeln. Was wir anderen raten, setzen wir auch selbst um. Unser nachhaltiges Wirtschaften sichert unsere Existenz, stärkt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und schützt unsere Umwelt.

Um zu gewährleisten, dass unsere Maßnahmen auch von den Mitarbeitenden mitgetragen werden, wurden sie bereits früh in einem mehrstufigen Verfahren in den Prozess der Schwerpunktfindung und Maßnahmendefinition einbezogen. 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 Prognos und nach ihrer Umsetzbarkeit. Aus der Reihe der ökologischen Leitsätze wählten 45% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Leitsatz 04: Energie und Emissionen.

In der Rubrik Ökonomie votierten 46% der Befragten für Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze und in der Rubrik Soziales hoben 36% den Leitsatz 02 Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefinden als besonders wichtig hervor. Zusätzlich zur Priorisierung der einzelnen Leitsätze konnten konkrete Vorschläge zur Umsetzung einzelner Maßnahmen abgegeben werden. Die Ergebnisse der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden im Führungskreis diskutiert und auf Umsetzbarkeit geprüft. Im Folgenden wurde eine Arbeitsgruppe mit Querschnittsfunktion über alle Arbeitsbereiche ins Leben gerufen, deren Auftrag es war, die Maßnahmen für die WIN-Charta-Leitsätze in einem zweitägigen Design-Thinking-Workshop zu konkretisieren. Die dort ausgearbeiteten Maßnahmen wurden im folgenden Schritt beim jährlichen Get Together aller Prognos-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmt.

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Für den Leitsatz Mitarbeiterwohlbefinden wurden folgende Maßnahmen für das kommende Jahr als besonders relevant betrachtet:

Ergonomie im Büro

Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Prognos 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ausreichende Möglichkeiten haben, sich bei ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz zu bewegen. So arbeiten in der Praxis viel zu viele Mitarbeitende 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): Es geht um die gesamte Atmosphäre am Arbeitsplatz. Die richtige Beleuchtung, das Raumklima und die Arbeitsorganisation spielen ebenso eine entscheidende Rolle. Es geht darum, Stress abzubauen wie auch die Bewegungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden zu fördern. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass die Bedürfnisse und die Ansprüche eines Jeden 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 oder Angebote wie „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 zu schaffen, sollten mittelfristig alle Arbeitsplätze bei Prognos mit einem Sitz-Steh-Arbeitstisch ausgestattet werden. Zudem könnten „ergonomische Rückzugsräume“ geschaffen werden, um die Bewegungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu stärken. Die Umsetzung und ergonomische Ausgestaltung der Büroräume hängen jedoch von vielerlei Faktoren ab. Dazu zählen etwa die räumlichen Gegebenheiten an den Standorten, Kosten aber auch der administrative Aufwand bei der Beschaffung und Umsetzung.

Der „Prognos-Perspektivwechsel-Tag“

Die Mitarbeitenden der Prognos AG kommen aus vielen unterschiedlichen Fachrichtungen und vertreten eine Fülle von Interessen. Ihr Wissen und ihre Kompetenz zeichnet sie aus und strahlt auch auf Prognos ab. Die Vielfalt an Kompetenzen im Haus ist ein besonderes Merkmal des Unternehmens, mit dem sich die Mitarbeitenden gerne identifizieren. Jedoch kann nicht jeder einzelne Mitarbeiter oder jede einzelne Mitarbeiterin den Überblick über die Kompetenzen anderer behalten. Andererseits gibt es auch viele Prozesse im Hintergrund, die man im Alltag als gegeben ansieht, ohne sie wirklich wertzuschätzen. Der „Perspektivwechsel-Tag“ soll einerseits die Transparenz im Unternehmen über die vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und andererseits die Wertschätzung für die Arbeit anderer steigern. Damit kann Wissen auch abseits des Tagesgeschäfts ausgetauscht werden. Es entsteht ein Umfeld, 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 sonstig benötigte Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Per Los oder mithilfe 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 überlassen. Dadurch, dass Personen unterschiedlicher Bereiche, Kompetenzen und Hierarchiestufen aufeinandertreffen, entsteht eine win-win-Situation. Die Teilnehmenden können ihren eigenen Horizont erweitern und über den Tellerrand hinaus Wissen austauschen, neue Impulse durch die Arbeit der Kollegin oder des Kollegen gewinnen. Ein Perspektivwechsel hilft außerdem, die Leistung des anderen anzuerkennen und wertzuschätzen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Ergonomie im Büro

Rucksack als rüchenschonende Lösung und Ersatz für die bisherige Schultertasche

- Allen Mitarbeitenden wurde ein Rucksack bereitgestellt. Die Maßnahme wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut angenommen und die Rucksäcke werden im Arbeitsalltag und auf Reisen gut genutzt.

Unterstützung durch einen Ergonomie-Fachmann vor Ort anbieten

- Am Standort in Düsseldorf (rd. 35 Mitarbeitende) fand ein Gespräch und eine Bewertung der Arbeitsplätze statt. Die Gespräche wurden von den Mitarbeitenden als sehr hilfreich angesehen.

Auswertung der Anzahl der Sitz-Steh-Arbeitstisch, die im vergangenen und in diesem Jahr bestellt wurden: Steigerung um mind. 5%.

- Bisher wurden vereinzelte Tische für spezifische Personengruppen beschafft. Die Steigerungsquote liegt deutlich über 5%.

Der „Prognos-Perspektivwechsel-Tag“

Eine Plattform zum Suchen und Finden von Tauschpartnerinnen und -partnern einrichten

- Das Auswahlverfahren wurde abgewandelt. Die Auswahl bzw. Zuordnung wurde per Losverfahren vorgenommen. Jeder Mitarbeitende wurde zugelost, wenn er sich nicht vorher explizit abgemeldet hatte.

Aufruf zur Teilnahme im firmeninternen wöchentlichen Newsletter

- Der Aufruf zu und der Bericht über den Perspektivwechseltag erfolgt regelmäßig im Prognos internen Newsletter.

Austauschtage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter/ Jahr (20% der Mitarbeiterin und Mitarbeiter haben den Prognos-Perspektivwechsel-Tag in 2018 wahrgenommen)

- 21% der Mitarbeitenden haben tatsächlich teilgenommen.

Ein Post-it je Mitarbeiterin und Mitarbeiter „Was habe ich gelernt?“/„Was hat mir gefallen?“

- Dies ist nicht systematisch erfolgt.

Aktive Nachfrage nach geleistetem Perspektiv-Wechseltag in den Zielvereinbarungs- und Halbjahresgesprächen

- Nicht erfolgt bzw. durch das zentrale Losverfahren nicht notwendig gewesen.

AUSBLICK

Die Maßnahmen in diesem Schwerpunkt wollen wir fortsetzen und die gesetzten Ziele weiterverfolgen.

Ergonomie

- Ergonomie-Fachmann:
 - Nach Düsseldorf soll in 2019 auch an den anderen Standorten eine Ergonomie-Expertin oder ein Ergonomie-Experte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten. Die Erkenntnisse aus der Bewertung der Arbeitsplätze fließen an allen Standorten in die Neugestaltung der Arbeitsplätze ein.
- Steh-Arbeitsplätze
 - Bei Neubestellungen und auf Wunsch werden nur noch höhenverstellbare Tische beschafft. In Berlin findet seit Frühjahr 2019 ein grundsätzlicher Austausch statt, sofern ein Mitarbeitender nicht explizit davon absehen will.

Perspektivwechsel-Tag

- Wird fortgeführt.

Mitarbeiterwohlbefinden

- Niedrigschwelliges Angebot für Rücken-Massagen im Büro. Hierfür wurde bereits eine Bedarfsabfrage bei den Mitarbeitenden durchgeführt.

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

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 war, dass die Mitarbeitenden auf freiwilliger Basis einen CO₂-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 zu setzen und sein persönliches Engagement zu dokumentieren. Darüber hinaus kann mit der Summation der individuellen Energieverbräuche aller Mitarbeitenden ein Status quo über die gesamte Belegschaft erhoben werden. Der aktive Einsatz und die Haltung der Belegschaft von Prognos zur Nachhaltigkeit kann in den Folgejahren u.a. durch die summarische Reduktion der Emissionen pro Mitarbeitendem auf anschauliche Weise dokumentiert werden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Persönliche CO₂-Bilanzierung

Die Prognos-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellten auf freiwilliger Basis einen CO₂-Fußabdruck. Hierzu wurde ein Tool ausgewählt und allen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. Anschließend erfolgte eine anonymisierte Erhebung der Ergebnisse und der Reduktionsziele, die sich die Einzelnen gesetzt haben, sowie die Auswertung und Dokumentation.
www.uba.co2-rechner.de/de_DE/start#panel-calc

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Es zeigte sich bei der Implementierung, dass der Ansatz des individuellen CO₂-Rechners nicht wie gewünscht funktioniert. Er ist gut geeignet, um aus Sicht der Mitarbeitenden den eigenen Fußabdruck (beruflich und privat) zu ermitteln. Er bleibt jedoch individuell. Der „reine“ berufliche Fußabdruck lässt sich nur schwerlich daraus isolieren. Auch ist eine zentrale Steuerung nicht sinnvoll.

Dennoch konnten im Bereich CO₂ positive Effekte gemessen werden. So gingen im Vergleichszeitraum 2017 zu 2018 die Flugkosten der Prognos-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 44% zurück – und das trotz tendenziell steigender Flugpreise. Die Bahnkosten dagegen stiegen im gleichen Zeitraum um 20%. Diese Kostenverschiebungen lassen sich also tatsächlich zu einem überwiegenden Teil durch ein geändertes Reiseverhalten erklären.

Nicht ganz auszuschließen ist allerdings, dass die Preissteigerungen bei den Flügen zu geändertem Reiseverhalten geführt haben, der Umstieg auf die Bahn also nicht nur nachhaltig motiviert war.

AUSBLICK

Die nächsten Schritte (Ziele) sollten sich weiteren Möglichkeiten zur Reduzierung des CO₂-Verbrauchs im direkten dienstlichen Kontext widmen. Im ersten Jahr wurden parallel entsprechende Aktivitäten diskutiert und entwickelt und schließlich in einer Roadmap für die Bilanzierungsaktivitäten der Folgejahre festgehalten und priorisiert. Dazu könnten Aktivitäten zählen wie eine Bilanzierung der Dienstreisen und Fahrwege der Mitarbeitenden, eine Bilanzierung des Energieverbrauchs der Büros, eine gesamtbetriebliche CO₂-Bilanzierung etc. sowie die Reduktion des zugehörigen Verbrauchs in den nachfolgenden Jahren.

Darüber hinaus wollen wir unser Job-Rad Angebot weiter anbieten und gehen davon aus, dass auf Grund der kürzlich erfolgten steuerlichen Besserstellung (zum 1.1.2019) künftig noch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf zurückkommen wollen. Darüber werden wir die Mitarbeitenden nochmals gezielt informieren.

Zudem wollen wir unsere Stromanbieter an den unterschiedlichen Standorten hinsichtlich des Energiemixes überprüfen. Bei Neuanschaffungen von Geräten wie z.B. Kühlschränken oder Beleuchtungen werden Energieeffizienzgesichtspunkte berücksichtigt.

Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

ZIELSETZUNG UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

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 (Kollegin oder Kollege, disziplinarische Vorgesetzte) geht zusammen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Überstundensituationen durch, sie werden gemeinsam analysiert, aus welchem Grund die Überstunden ggf. angefallen sind. Anschließend wird ein Aktionsplan erstellt bzw. abgeleitet, um an der Reduzierung der Überstunden zu arbeiten. Mögliche Ursachen von Überstunden können in Fehlern im Projektmanagement liegen, aber auch in der Wahl der Methoden, dem Eigenmanagement oder dem Arbeitspensum.

Büro-Kaizen

Ziel des Kaizen ist es, die Arbeitsweisen Schritt für Schritt nachhaltig zu optimieren: zuerst den Arbeitsplatz, dann die Geschäftseinheit und schließlich das gesamte Unternehmen. Beim „Aufgeräumten Arbeitsplatz“ (Büro-Kaizen) geht es darum, die Schreibtische aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig aufzuräumen und so die Basis für mehr Effizienz und Zufriedenheit zu schaffen. „Spielregeln für jede Geschäftseinheit“ schaffen dabei systematisch eine strukturierte und koordinierte Zusammenarbeit. Das Kaizen ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess für den Büroalltag. Gemeinsam mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden übergeordnete Fragestellungen diskutiert, Lösungen erarbeitet und nach Möglichkeit sofort umgesetzt. Permanent verbesserte Prozesse sind das Ziel. Dazu werden solche Prozesse identifiziert, analysiert und systematisch optimiert, die ein besonders großes Verbesserungspotenzial erkennen lassen und eine hohe Relevanz für den Geschäftserfolg haben.

Überlastungs-Check

Es ist oft schwierig zu erkennen, wann eine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überfordert ist. Dennoch sollten alle Beteiligten darauf achten. 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 ist sinnvoll. Er enthält Fragen zu psychischen Symptomen („Meine Arbeit macht mir immer weniger Spaß“; „Mir werden meine täglichen Aufgaben allmählich zu viel“ etc.), körperlichen Symptomen („Ich leide neuerdings unter Schlafstörungen“; „Ich wache morgens kaputt und matt auf“), sozialen Symptomen („Ich fühle mich häufig angespannt und gereizt; isoliert und alleine gelassen, etc.“) und hilft Handlungsbedarfe zu erkennen und Verbesserungen einzuleiten.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir wollen im kommenden Jahr bei unserer Befragung zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine 20-Prozent-Steigerung der Zufriedenheit im Bereich der Arbeitszeiten erreichen.

- Die Mitarbeiterbefragung findet turnusgemäß im Dez18/Jan19 statt. Ergebnisse liegen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor.

Es wird ein Leitfaden zum Arbeitszeiten-Audit erstellt. Mindestens 50% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten zusammen mit ihrem ausgewählten Coach einen Arbeitszeiten-Audit bis zum Jahr 2021 durchgeführt haben.

- Im ersten Quartal 2019 hat jeder Mitarbeitende, jede disziplinarische Vorgesetzte und jeder disziplinarische Vorgesetzte eine Vorlage für einen Selbstcheck erhalten. Der Selbstcheck dient der Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie disziplinarischen Vorgesetzten.

Im halbjährlichen Gespräch mit den zuständigen disziplinarischen Vorgesetzten wird ein Überlastungs-Check durchgeführt.

- Es wird ein Leitfaden für die Zielvereinbarungsgespräche in 2019 bereitgestellt, wenn der Mitarbeitende über das Thema psychische Probleme sprechen möchte.
- Auf Basis der Mitarbeitenden-Befragung und übergeordneter Muster, die sich aus den individuellen Gesprächen ergeben, werden Maßnahmen zur Prävention erarbeitet. Dies wird in einen jährlich fortlaufenden Prozess überführt.
- Im ersten Quartal 2019 wurde eine interne Ansprechperson für die Mitarbeitenden benannt sowie externe Ansprechpersonen und Institutionen standortspezifisch identifiziert und kommuniziert.

AUSBLICK

Der begonnene Prozess zum Thema Überlastung wird systematisch fortgesetzt und in eine institutionelle Struktur überführt (festes Gremium).

Des Weiteren werden Führungsrichtlinien entwickelt, die die Führungsaufgaben klarer definieren sollen.

Zudem wollen wir die Unternehmenskultur weiterhin gezielt stärken. Dazu wird das Unternehmensleitbild von jüngeren Kolleginnen und Kollegen überarbeitet und auf dem jährlichen Get-Together im Gesamtunternehmen diskutiert.

5

WEITERE AKTIVITÄTEN

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:

Chancengleichheit/Diskriminierungsfreiheit am Arbeitsplatz, insbesondere Bewerbungsprozesse: Denn JEDER Mensch 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 versuchen kann, dies zu umgehen (z.B. durch Schulungen). Das zählt auch auf die Innovationsfähigkeit von Prognos ein (Stichwort Penguins: Andere Leute kommen auf andere Ideen).

- Sind im Code of Conduct verankert.

Im vergangenen Jahr haben wir mit Geflüchteten zusammengearbeitet und in Form von Praktika einen Beitrag zu ihrer beruflichen Integration geleistet.

Zu den Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehört auch ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement. Prognos trägt dazu z. B. mit einer optimierten Büroausstattung bei (s. S. 8, Leitsatz 02).

AUSBLICK:

Es ist geplant, eine längerfristige Kooperation mit einer Schule aufzubauen, um Praktika für Geflüchtete anzubieten.

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:

Anspruchsgruppen-orientierte Kommunikation (Kommunikationskanäle, Inhalte und Sprache)

- Das Thema „Barrierefreiheit“ wurde und wird durch Sensibilisierungsveranstaltungen ins Unternehmen getragen. Es wurden Zuständigkeiten festgelegt und mögliche Dienstleister identifiziert.

Kundenbefragungen

- Siehe Leitsatz 03 auf Seite 12.

Mitarbeiterbefragungen

- Siehe Leitsatz 02 auf Seite 7.

Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Wissenstransfer

- Die kontinuierliche Verbesserung unseres „ProgKnows“ ist ein wesentlicher Baustein des Wissenstransfers.

AUSBLICK:

Alle Teamassistenzen werden hinsichtlich Barrierefreiheit (insbesondere bei der Erstellung barrierefreier PDFs) geschult.

Daneben sollen Prozesse implementiert werden, um dieses Thema bei der Erstellung von Studien, aber auch bei der Organisation von Veranstaltungen zu verankern.

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:

Anspruchsgruppen-orientierte Kommunikation (Kommunikationskanäle, Inhalte und Sprache)

- Zum Thema Barrierefreiheit siehe Leitsatz 02 auf Seite 11.

Kundenbefragungen

- Es wurde ein Kundenfeedback-Bogen erarbeitet, der dem Kunden zum Ende eines Projekts digital zur Verfügung gestellt wird.

Mitarbeitenden-Befragungen

- Siehe Leitsatz 02 auf Seite 7.

Unterstützung der Mitarbeitenden beim Wissenstransfer

- Siehe Leitsatz 02 auf Seite 11.

AUSBLICK:

Im Rahmen unseres Digitalprozesses sollen insbesondere die Themen Wissenstransfer und Zugang zu Informationen durch geeignete Plattformen und digitale Instrumente gefördert werden.

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:

Geschäftsreisen werden bereits häufiger mit der Bahn, als mit dem Flugzeug angetreten.

- Siehe Schwerpunktthema auf Seite 9f.

Vermehrter Einsatz von Videokonferenzen für interne und externe Besprechungen sowie Workshops

- Neben der flächendeckenden Implementierung von Skype wurden an allen Standorten mobile Videokonferenzsysteme bereitgestellt.

Annäherung an papierloses Büro

- In 2018 wurde auf E-Rechnungen umgestellt. Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Einführung eines Zweitbildschirms, der unnötiges Ausdrucken reduziert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen sich zunehmend eine papierlose Umgebung und entledigen sich auf sogenannten „Müllpartys“ auch in den Büros von papiernem Ballast. Es sind jedoch weitere Maßnahmen geplant, um das „Druckverhalten“ zu verbessern. Durch die Einführung eines ERP-Systems werden viele weitere Prozesse weitgehend papierlos möglich sein.

Nutzungsdauer von Smartphones und Laptops verlängern

- Die vertragliche bzw. steuerlich induzierte Laufzeit von Smartphones und Laptops wurde um ein Jahr verlängert. Zudem wurde bei der Abfrage, ob ein neues Smartphone notwendig ist, auch die Option nein angegeben.

Einen „Licht-aus-Tag“ einführen

- Dieser Tag fand nicht statt.

Verantwortlich mit Ressourcen und Energie umgehen

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Prognos sind sensibilisiert und sorgen an vielen Stellen für einen achtsamen Umgang mit Ressourcen und Energie: z. B. dadurch, dass sie das Licht ausschalten oder die Heizung abdrehen, wenn sie länger nicht im Büro sind, dass sie sich ihren Wasserverbrauch bewusst machen, wenige oder keine Papierhandtücher nutzen, Treppen laufen statt den Fahrstuhl zu nutzen und den PC ausschalten oder in den Energiesparmodus versetzen, wenn sie in einer längeren Arbeitssitzung sind und ihn nicht benötigen, außerdem dadurch, dass alte aussortierte Geräte (z. B. iPhones) zur weiteren Nutzung an Dritte geben oder einseitig bedrucktes Papier als Notizzettel verwenden.

Nachhaltigkeits-Checks für Lieferungen (z. B. IT, Energie, Papier, Kaffee, ...) einführen

- Bei der Beschaffung wird der Nachhaltigkeitscheck durchgeführt. Veranstaltungen finden nunmehr überwiegend CO₂ neutral statt.

Teilnahme an ADFC-Aktion „mit dem Rad zur Arbeit“

- steht noch aus

Energieverbrauch überprüfen: Transparenz schaffen, Effizienz-Wettbewerb zwischen den Standorten initiieren

- steht noch aus

AUSBLICK:

Im Rahmen des nächsten Berichts 2020 wollen wir unsere Druckstatistiken auswerten und Verbesserungspotenziale identifizieren

- Wenn jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einen gegebenen Druckauftrag aktiv am Gerät bestätigen müssten, könnten unnötige Druckaufträge vermieden werden. Dies ist noch abzustimmen.
- Standardmäßige Einstellung von beidseitigem Druck durch die IT auf allen Rechnern sowie ggf. auf schwarz/weiß. Dies wurde teilweise bereits umgesetzt.

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen

Siehe Schwerpunktthema auf Seite 9f.

Leitsatz 06 – Produktverantwortung

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:

FSC zertifiziertes Papier

- umgesetzt

weniger drucken

- siehe oben. Weitere unterstützende Maßnahmen werden entwickelt.

mehr Zweitbildschirme

- umgesetzt

saisonale Früchte, zertifizierten Kaffee,
Bio-Milch etc. einkaufen

- umgesetzt

AUSBLICK:

Hier wollen wir unser begonnenes Engagement weiter fortsetzen. Eine neue Zieldefinition sehen wir aktuell als nicht erforderlich.

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Siehe Schwerpunktthema auf Seite 9.

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:

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

- Innovationsprojekte werden kontinuierlich begleitet, neue Innovationsprojekte aufgesetzt.

AUSBLICK:

Wir haben einen prognosweiten Digitalisierungsprozess begonnen, um nachhaltige Innovationen weiter zu fördern.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:

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 entsprechen.

AUSBLICK:

Hier wollen wir unser begonnenes Engagement weiter fortsetzen. Eine neue Zieldefinition ist aktuell nicht erforderlich.

Leitsatz 10 – Anti-Korruption

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:

Enthalten im Code of Conduct und im Unternehmensleitbild. Den dort formulierten Anforderungen wird weiterhin gefolgt.

AUSBLICK:

Hier wollen wir unser begonnenes Engagement weiter fortsetzen. Eine neue Zieldefinition ist aktuell nicht erforderlich.

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:

Lokale Dienstleister: Möglichst viele Unteraufträge oder Bestellungen sollen an regionale Unternehmen vergeben (z. B. bei der Durchführung von Veranstaltungen) werden. Unterstützung von Gründerservices in der Region.

AUSBLICK:

In den weiteren Schritten wollen wir mit lokalen Start-Ups im Rahmen der Digitalisierung stärker kooperieren.

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE:

Wertschätzender Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden, Projektpartnerinnen und -partnern.

AUSBLICK:

Bei den Auftrags- und Veranstaltungsplanungen wollen wir künftig nachhaltigkeitsrelevante Themen wie Barrierefreiheit und Regionalität aktiver vorschlagen und im Bewusstsein unserer Kunden verankern.

6

UNSER WIN!-PROJEKT

Mit unserem WIN!-Projekt leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Das Prognos-Team am Standort München unterstützt seit mehreren Jahren die Münchener SchlaU-Schule. Die Abkürzung „SchlaU“ steht für Schulanaloger Unterricht. In der SchlaU-Schule werden ausschließlich junge Geflüchtete zwischen 16 und 25 Jahren unterrichtet und zu einem staatlichen Schulabschluss geführt. Danach werden sie beim Einstieg in den Arbeitsmarkt oder beim Wechsel in eine weiterführende Schule unterstützt. Die Finanzierung der SchlaU-Schule erfolgt zu ca. 80% durch die öffentliche Hand und zu ca. 20% durch private Spenden.

Die Unterstützung des Projekts geht auf eine Initiative der Kolleginnen und Kollegen am Münchener Standort zurück. Dahinter steht die Einsicht, dass die gesellschaftliche Integration von Geflüchteten und die Integration dieser Menschen in den Arbeitsmarkt eng zusammengehören.



ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Seit 2017 veranstalten etwa zehn Prognos-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einmal im Jahr ein Bewerbungstraining für Schülerinnen und Schüler der SchlaU-Schule. Das Training dauert einen halben Tag und findet in den Räumlichkeiten von Prognos statt. Bei den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern handelt es sich um junge Geflüchtete, die kurz vor ihrem Schulabschluss stehen. Im Rahmen des Bewerbungstrainings werden in Kleingruppen Bewerbungsgespräche simuliert, exemplarische Stellenanzeigen durchgegangen und Tipps rund um das Thema Vorstellungsgespräch gegeben. Für ein möglichst zielgerichtetes Training fragt die betreuende Lehrkraft vorab die Berufswünsche der Schülerinnen und Schüler ab und teilt sie Prognos mit, sodass in den Kleingruppen gezielt auf die Bedarfe eingegangen werden kann. Zusätzlich unterstützt Prognos die SchlaU-Schule mit einer Spende in Höhe von 500 Euro.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Das Bewerbungstraining fand 2018 bereits zum zweiten Mal statt und soll in den kommenden Jahren in ähnlichem Umfang weitergeführt werden.

AUSBLICK

Das genannte Projekt wollen wir weiterführen.

In 2019/Anfang 2020 wollen wir an unserem Freiburger Standort ein lokales Projekt in Baden-Württemberg umsetzen, das sich an das Münchener SchlaU-Schule-Projekt anlehnt.

Darüber hinaus werden an den Standorten Düsseldorf, Berlin und Basel weitere nachhaltigkeitsbezogene Projekte durchgeführt.

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 im Juni 2019 von

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
Internet: 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 