



BANKWITZ ARCHITEKTEN

# **WIN-Charta Zielkonzept**

**2014/2015**

***BANKWITZ ARCHITEKTEN***

**Zielkonzept im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)  
Baden-Württemberg**

---

## Inhalt

---

<b>1. Unsere Schwerpunktthemen</b>	<b>3</b>
<b>2. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunkt-Themen</b>	<b>3</b>
Schwerpunktthema 1: Energie und Emissionen	4
Schwerpunktthema 2: Produktverantwortung	5
Schwerpunktthema 3: Mitarbeiterwohlbefinden	7
<b>3. Weitere Aktivitäten</b>	<b>7-10</b>
<b>4. Unser WIN!-Projekt</b>	<b>11</b>

## Unsere Schwerpunktthemen

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

- Leitsatz 07: Energie und Emissionen
- Leitsatz 08: Produktverantwortung
- Leitsatz 12: Mitarbeiterwohlbefinden

### Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Teil der strategischen Ausrichtung unseres Unternehmens ist unsere Jahreszielplanung. Hier erarbeiten wir gemeinsam basierend auf unserem 7-Jahres-Plan die Ziele für das kommende Geschäftsjahr.

Uns ist es ein großes Anliegen, dass sich unsere Jahresziele und der 7-Jahresplan in den Schwerpunktthemen widerspiegeln.

Im 7-Jahresplan haben wir uns vorgenommen, bis 2019 energieautark zu sein, hieraus haben wir das Schwerpunktthema 1 des Zielkonzeptes abgeleitet

Im Oktober 2014 haben wir auf unserer Jahreszielplanung unter anderem folgende Jahresziele beschlossen, welche die weiteren Schwerpunktthemen aus der WIN-Charta widerspiegeln:

Umsetzung eines ökologischen Qualitätsstandards in 10 Gewerken und die Verbesserung unseres internen Wissenstransfers

## 1. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunkt-Themen

### Schwerpunktthema 1: Energie und Emissionen

## Wo stehen wir?

Die Reduzierung des Energieverbrauches und die Reduktion der Treibhausgasemissionen liegt uns sehr am Herzen. Daher haben wir unser eigenes Bürogebäude als Passivhaus geplant. 2014 wurde unser komplettes BUS-System zur Regelung des Wärme- und Blendschutzes neu aufgesetzt und den Vorgängen im Büro angepasst.

Baustellenbesuche werden koordiniert und weitestgehend in Jour Fixen zusammengefasst um unnötige Fahrten zu vermeiden. Für Kurzstrecken steht allen ein büroeigenes Fahrrad zur Verfügung.

Mit dem Preisgeld aus dem Umweltpreis 2012 haben wir im Jahr 2014 eine öffentliche Elektrotankstelle vor unserem Bürogebäude in Betrieb genommen, der Strom wird weitestgehend aus erneuerbaren Energien zur Verfügung gestellt.

In unserer Fahrzeugflotte aus Smarts mit geringem Spritverbrauch befindet sich seit 2013 auch ein E-Smart zur Reduzierung der Treibhausgase.

Der Leitsatz „Energie und Emissionen“ ist in folgendem bürointernen Prozess verankert: Verwaltung

## Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Wir erfassen und überprüfen die Energieverbrauchsdaten für unseren Betrieb in allen Bereichen. So werden wir im Jahr 2015 ein weiteres E-Mobil anschaffen, um den Energieverbrauch bei Baustellenbesuchen und Kundenterminen weiter zu senken. Wir planen eine Überdachung unserer Stellplätze und der Stromtankstelle vor dem Eisbärhaus mit einer Photovoltaikanlage, um Teile des für das Tanken erforderlichen Stroms selbst erzeugen zu können.

Mittelfristig werden wir den Bau und Umsetzung von Energieerzeugung aus nachwachsenden Rohstoffen unterstützen und Anteile z.B. an Windkraftanlagen und Photovoltaikanlagen erwerben, so dass wir bis zum Jahr 2019 energieautark sind

## Daran wollen wir uns messen

- Wir haben ein weiteres E-Mobil in unserer Fahrzeugflotte
- Der Gesamtenergiebedarf des Betriebes wird im Vergleich zum Vorjahr weiter um ca. 5% reduziert
- Der Anteil an direkt vor Ort erzeugter Energie wird weiter ausgebaut

## Schwerpunktthema 2: Produktverantwortung

### Wo stehen wir?

Unsere Produkte sind die von uns geplanten und gebauten Immobilien.

Wir werden das Interesse für ökologisches Bauen in der Region verstärkt wecken. Unser Bestreben ist es, so wenig Spuren wie möglich für die Nachwelt zu hinterlassen.

Wir kennen uns im ökologischen und nachhaltigen Bauen aus, durften aber bisher nur wenige Gebäude konsequent mit ökologischen Baustoffen umsetzen. Die Bereitschaft neue Wege zu gehen ist gering, da in der Regel die Veranlassung fehlt, etwas zu verändern. Um eine nachhaltig zukunftsverträgliche Entwicklung herbeizuführen, muss in jedem Gebäude ein Stück Nachhaltigkeit vorhanden sein.

Der Leitsatz „Produktverantwortung“ ist in folgendem büointernen Prozess verankert: Projekte

### Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Unser Jahresziel aus der Jahreszielplanung:

Umsetzung eines ökologischen Qualitätsstandards in 10 Gewerken

Wir werden einen ökologischen Qualitätsstandard in alle unsere Projekte aufnehmen. Dazu werden wir unsere Ausschreibungen komplett überarbeiten und die Produkte hinsichtlich Ökologie, grauer Energie und Schadstoffen prüfen.

Für die in diesen 10 Gewerken eingesetzten Baustoffe werden standardmäßig die relevanten Sicherheitsdatenblätter angefordert, Grenzwerte von Inhaltsstoffen werden produktneutral definiert und als Vorgabe in unsere Ausschreibungen übernommen.

Die überarbeiteten Ausschreibungen werden bei allen Bauvorhaben eingesetzt, ökologische Produkte werden immer alternativ angefragt. Bei vergleichbarer Qualität und Kosten kommt immer das ökologischere Produkt zum Einsatz

### Daran wollen wir uns messen

- 10 Gewerke sind überarbeitet und im Einsatz
- Wir können Sicherheitsdatenblätter lesen und werten

## Schwerpunktthema 3: Mitarbeiterwohlbefinden

### Wo stehen wir?

In unserem Büro hat das Mitarbeiterwohlbefinden einen sehr hohen Stellenwert. Bei der jährlichen **Klausurtagung** in Österreich erarbeiten wir gemeinsam Strategien, diskutieren Entwicklungsmöglichkeiten für das Unternehmen und wachsen als Mannschaft zusammen. Zusätzlich nutzen wir die jährliche **Jahreszielplanung** um gemeinsam die Ziele des letzten Jahres zu besprechen und neue Jahresziele festzulegen.

Ergänzend dazu wird jeder Mitspieler aufgefordert, sich einmal im Monat im **WOW!**-Bogen selbst zu bewerten. Dort wird die Selbsteinschätzung jedes Einzelnen bezüglich Motivation, Zuverlässigkeit, ressourcenschonendem Verhalten etc. abgefragt und von der Unternehmensführung bewertet. Vierteljährlich findet eine **Mannschafts-besprechung** statt. Hierbei wird die Unternehmensführung im **GO!**-Bogen von den Mitspielern bewertet. Die Organisation und Verwaltung der Führungsinstrumente „GO!“ und „WOW!“ gehören in das Resort des **Kulturbeirats**.

Er ist in erster Linie Ansprechpartner für vertrauliche und persönliche Anliegen und fungiert als objektives Organ zwischen MitspielerInnen und Unternehmensführung. Der Kulturbeirat hat immer ein Auge auf die aktuelle Büroatmosphäre und reagiert bei Bedarf.

Die Aufgabe des **MOTS-Kreises** (MOTivationS-Kreis) ist die Förderung einer guten Bürokultur durch verschiedene Aktionen, die zum Teil regelmäßig, zum Teil spontan organisiert werden. Hierzu zählen zum Beispiel die Arbeitsplatzrotation alle vier Monate, die Architour und der Kochtreff.

Die Unternehmensführung fördert jeden Mitspieler mit einem fixen Betrag sich **fort- und weiterzubilden**. Jeder neue Mitspieler erhält bei Arbeitsbeginn einen **Paten**, der ihm in der schwierigen Einarbeitungszeit mit Rat und Tat zur Seite steht.

In unserem Unternehmen gehen die Spielzeit und die Spielfreie Zeit fließend ineinander über. Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ist gewährleistet durch flexible Arbeitszeiten nach Absprache oder den Einsatz des Home-Office-Laptops.

Wir legen großen Wert auf die **Gesundheit** unserer MitspielerInnen. Arbeitsplätze sind ergonomisch und Dienstags steht eine Obstschale bereit. Außerdem übernimmt das Unternehmen die Kosten für einen jährlichen Rückenfitkurs pro MitspielerIn. Auch Massagen und Walkingkurse werden angeboten. Ebenso steht ein Bürofahrrad und ausreichend Fahrradabstellplätze für private Fahrräder zur Verfügung.

Der Leitsatz „Mitarbeiterwohlbefinden“ ist in folgenden büointernen Prozessen verankert: Kulturbeirat, Personalmanagement, Mitspielerbetreuung

## Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

In unserer diesjährigen Jahreszielplanung haben wir den Schwerpunkt **Wissenstransfer** als Jahresziel für das kommende Jahr identifiziert.

Dies werden wir konkret mit der Organisation **interner Schulungen** durch eigene Mitarbeiter umsetzen. Diese Schulungen finden ein- bis zweimal im Monat statt und sorgen dafür, dass das im Büro vorhandene Wissen an alle weitergegeben wird und so die Selbstständigkeit aller MitspielerInnen gesteigert werden wird.

Da Jugendliche ein wichtiger Teil der Gesellschaft sind, werden wir im kommenden Jahr drei neue **Ausbildungsplätze** für Jugendliche schaffen. Diese Ausbildungsplätze werden im Bereich Büromanagement, Teamassistentz und Bauzeichnung entstehen.

Durch einen Familientag wird die Möglichkeit gegeben, den Arbeitsplatz des Familienmitgliedes zu begutachten, das „Eisbärhaus“ zu entdecken und die anderen MitspielerInnen kennen zu lernen. Der Tag wird dann mit einem gemeinsamen Essen ausklingen.

## Daran wollen wir uns messen

- *Es finden mindestens 20 interne Schulungen zur Steigerung des Wissenstransfers statt*
- *Wir haben ab September 2015 mindestens 3 neue Auszubildende*
- *Wir veranstalten einen Familientag*

## 2. Weitere Aktivitäten

### Was wir außerdem erreichen wollen

- **Leitsatz 01: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze**

Die Arbeitsplätze in unserem Architekturbüro sichern wir durch eine breite Aufstellung unserer Geschäftsbereiche. Wir legen bei der Auswahl unserer MitspielerInnen großen Wert darauf, dass er/sie sich gut ins Team einfügt und etwas mit dem Nachhaltigkeitsgedanken anfangen kann. Wir verstehen, dass die Ressource Mensch - besonders in einem Dienstleistungsunternehmen - unser wichtigstes Kapital ist. Die Personalentwicklung hat daher großen Stellenwert. Der Prozess ist der Unternehmensführung direkt zugeordnet.

Wir bilden in 2 verschiedenen Ausbildungsberufen aus und betreuen regelmäßig Schüler während ihres Orientierungspraktikums bei uns. Architektur-Studenten haben die Gelegenheit, sich bei uns parallel zum Studium Praxis-Erfahrung anzueignen. Persönliche und fachliche Weiterbildungen werden durch die Führungskräfte angeregt sowie finanziell gefördert.

Wenn möglich, kaufen wir bei Lieferanten in Kirchheim und Umgebung ein. Wir stärken damit den regionalen Einzelhandel. Zusätzlich legt die Unternehmensführung jedes Jahr die Höhe der Spendenbeiträge fest und entscheidet, welche hauptsächlich regionalen Projekte / Organisationen unterstützt werden.

Der Leitsatz „Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze“ ist in folgendem bürointernen Prozess verankert: Strategie

Ziel:

Unser oberstes Ziel ist es, unsere Arbeitsplätze zu sichern, um weiterhin keinem unserer Mitspieler betriebsbedingt kündigen zu müssen. Wir werden langfristig sichere Arbeitsplätze zur Verfügung stellen.

- **Leitsatz 02: Menschen- und Arbeitnehmerrechte**

Intern:

Wir haben in unserem Unternehmen ein eigenes Leitbild und eine eigene Spielkultur, die das Arbeiten und den Umgang miteinander definieren. Das Leitbild wurde von der Unternehmensführung und den Mitspielern gemeinsam überarbeitet.

Extern:

Für uns steht der persönliche Kontakt und der Besuch vor Ort bei einem Nachunternehmer an oberster Stelle. Wir bewerten unsere Nachunternehmer. Im Falle einer Negativbewertung wird mit dem jeweiligen Unternehmen nicht mehr zusammengearbeitet.

Der Leitsatz „Menschen- und Arbeitnehmerrechte“ ist in folgenden bürointernen Prozessen verankert: Strategie, Nachunternehmer

Ziel: Um einen weiteren Schritt nach vorne zu gehen, werden wir auf unserer nächsten Klausurtagung unsere Platzordnung gemeinsam überarbeiten.

- **Leitsatz 03: Nachhaltige Innovationen**

Nachhaltigkeit steht in unserem Leitbild, alle Prozesse sind darauf ausgerichtet.

Innovationen innerhalb des Büros werden bei uns über den kontinuierlichen Verbesserungsprozess gesteuert und gefördert. Der Gewinner der Monatsidee darf in der Büro-Tiefgarage parken. Entwicklungen im Bereich Energie und Ökologie auf dem Markt werden im Rahmen der Marktanalyse quartalsweise beobachtet und im Strategiebeirat erörtert, um die Bedürfnisse unserer Kunden zu erkennen.

Der Leitsatz „Nachhaltige Innovationen“ ist in folgenden bürointernen Prozessen verankert: Qualitätsmanagement, Projekte

Ziel: Wir werden die Zusammenarbeit mit Handwerksbetrieben in der Region weiter ausbauen. Es soll eine Win-Win- Situation entstehen, bei der wir unser vorhandenes Wissen zum ökologischen Bauen weitergeben werden.



- **Leitsatz 04: Finanzentscheidungen**

Im Bereich Controlling arbeiten wir mit Kennzahlen für unsere unterschiedlichen Prozesse und stellen diese den Kennzahlen anderer vergleichbarer Unternehmen gegenüber. Wir setzen uns kontinuierlich neue Zielwerte, geben darauf acht, die Werte konstant zu halten, bzw. sie bei Negativ-Abweichungen durch Gegenmaßnahmen zu verbessern.

Der Leitsatz „Finanzentscheidungen“ ist in folgenden bürointernen Prozessen verankert: Strategie, Controlling

Ziel: In Zukunft wird es am Ende jeden Geschäftsjahres eine Bilanz-Vorstellung für die Mitarbeiter geben, in der die einzelnen Bilanz-Positionen und deren wertmäßige Entwicklung zum vorherigen Jahr erklärt werden.

- **Leitsatz 05: Anti- Korruption**

Mittels Fairness, Ehrlichkeit und Transparenz wirken wir der Korruption entgegen. Dies geschieht an Hand des 4-Augen-Prinzips. Bei uns werden Honorarvorschläge nicht nur von einem Mitspieler aufgestellt, sondern von einem weiteren Mitspieler überprüft. Aufträge vergeben wir im Rahmen unserer Möglichkeit an uns bekannte, lokale Unternehmen mit einer einwandfreien Geschäftsmoral.

Der Leitsatz „Anti-Korruption“ ist in folgendem bürointernen Prozess verankert: Strategie

Ziel: Auch in Zukunft werden wir der Schwarzarbeit die Stirn bieten. Durch Transparenz nach Außen und nach Innen geben wir der Korruption keine Chance.

- **Leitsatz 06: Ressourcen**

Grundlage unserer ressourcenschonenden Einstellung ist unser Bürogebäude „**Eisbärhaus**“ das in Passivhausbauweise gebaut wurde.

Ziel unseres Architekturbüros ist die nachhaltige und ganzheitliche Betrachtung von Gebäuden.

Wir legen sehr viel Wert auf die Auswahl von umweltverträglichen und ressourcenschonenden Materialien. Deswegen haben wir unsere eigene **Beschaffungsrichtlinie** für den Einkauf erstellt, wodurch jedes neue Produkt auf Ökologie, Regionalität, Recyclingfähigkeit etc. überprüft wird. weniger Ressourcen. Materialien werden nicht auf Verdacht sondern nur nach Bedarf bestellt. Im November 2012 wurde unser Büro mit dem **Umweltpreis des Landes Baden-Württemberg** in der Kategorie Dienstleistung und Handel ausgezeichnet.

Der Leitsatz „Ressourcen“ ist in folgendem bürointernen Prozess verankert: Verwaltung

Ziel: Wir werden unseren Papierverbrauch weiter reduzieren. Hierzu werden wir den aktuellen Verbrauch aus und werden die doppelseitige Bedruckung von Papier weiter vorantreiben.

- **Leitsatz 09: Regionaler Mehrwert**

CSR-Projekt

Ziel des Projekts ist es, ein branchenübergreifendes, ganzheitliches Nachhaltigkeitsprofil für mittelständische Unternehmen im Raum Kirchheim unter Teck zu entwickeln.

Stiftung Martinskirche

BANKWITZ ARCHITEKTEN unterstützen die Stiftung Martinskirche in Kirchheim unter Teck durch verschiedene Vorträge. Zeitmanagement, Organisation und Marketing übernimmt dabei das Büro, die dabei erzielten Eintrittsgelder werden vollständig der Stiftung Martinskirche gestiftet.

Der Leitsatz „Regionaler Mehrwert“ ist in folgendem bürointernen Prozess verankert: Partnerschaften / Netzwerk

Ziel: Wir werden mit den Projektbeteiligten das bestehende CSR-Projekt auch ohne Förderung weiter fortführen und das Thema Nachhaltigkeit somit in einem Netzwerk in der Region Kirchheim unter Teck weiter verbreiten.

- **Leitsatz 10: Anspruchsgruppe**

Wir arbeiten hauptsächlich mit Stammkunden zusammen. Schon beim Projektstart werden unsere Kunden nach Ihren Erwartungen an uns und den wichtigsten Themen bei dem jeweiligen Projekt befragt, so schaffen wir von Anfang an Klarheit. Bei unseren Stammkunden führen wir eigene Prozessdefinitionen im Projektablauf, um die Zusammenarbeit kontinuierlich zu verbessern. Ziel ist, dem Kunden die maximale Unterstützung zu geben und eine reibungslose Integration unserer Dienstleistung in seine Abläufe.

Der Leitsatz „Anspruchsgruppe“ ist in folgendem bürointernen Prozess verankert: Fanbetreuung

Ziel: Wir werden dieses System weiter ausbauen und für alle unsere Stammkunden eine Prozessdefinition einführen.

- **Leitsatz 11: Anreize zum Umdenken**

Nachhaltiges Bauen zeichnet Gebäude aus, bei denen in Planung Realisierung und Betrieb grundsätzliche Aspekte der Nachhaltigkeit in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft berücksichtigt werden. Oft startet ein Projekt nachhaltig, wird aber dann nicht konsequent nachhaltig ausgeführt.

Der Leitsatz „Anreize zum Umdenken“ ist in folgendem bürointernen Prozess verankert: Projekte, Nachunternehmer

Ziel: Wir werden künftig auch Nachunternehmer und Fachplaner zum Thema Nachhaltigkeit schulen und Nachhaltigkeit in unsere Nachunternehmergespräche mit aufnehmen. Die Bauherrschaft werden wir durch Exkursionen noch mehr mitnehmen, um die Anzahl der umgesetzten nachhaltigen Projekte zu erhöhen.

## 3. Unser WIN!-Projekt

### Dieses Projekt wollen wir unterstützen

„Das Büro BANKWITZ ARCHITEKTEN und die Bienen.“

Diese besondere Verbindung beruht auf der Idee einer unserer MitspielerInnen. Durch den unsachgemäßen Einsatz von Pestiziden und Insektiziden wird der natürliche Lebensraum der Bienen immer mehr zerstört. Als Folge wird es ohne Bienen in kürzester Zeit zur Auslöschung von ca. 20.000 Pflanzenarten kommen. Ebenso würde sich der Ernteertrag der Obstbauern um 80% reduzieren.

Der Schutz der Bienen liegt uns sehr am Herzen. Wir haben uns dazu entschlossen, etwas für die Bienen aus unserer näheren Umgebung zu tun und auf ihre Probleme aufmerksam zu machen.

### Art und Umfang der geplanten Unterstützung

Weihnachtsgeschenk für unsere Kunden:

- Wir verschenken dieses Jahr regionalen Blütenhonig und wissenswerte Informationen über die Bienen. Unser Honig-Geschenk stammt von Kirchheimer Bienenvölkern, die ihren Nektar auf Streuobstwiesen und Rapsfeldern in der Region gesammelt haben.

Neue „Wildbienenhotels“:

- Um zu dem Erhalt der regionalen Bienenvölker etwas beizutragen, stellen wir in Zusammenarbeit dem Vorstand des Bienenvereins in Kirchheim im Frühjahr 2015 drei Wildbienenhotels auf.

„Sanierung und Verschönerung“:

- Wir helfen dem Bezirks-Bienenzüchterverein Kirchheim unter Teck e.V. bei der Sanierung und der Verschönerung ihres Lehrbienenstandes und ihres Vereinsgebäude. Hierbei stellen wir unsere fachliche Unterstützung als Architekturbüro zu Verfügung.

Geschätzte materielle Unterstützung bei unserem WIN!-Projekt:

ca. 4.000€

Geschätzte personelle Unterstützung für Beratung, Koordination und Organisation:

ca. 150 h