



WIN-Charta-Zielkonzept 2018 Popakademie Baden-Württemberg GmbH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Unsere Schwerpunktthemen	4
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen	6
Schwerpunktthema 1: Mitarbeiterwohlbefinden (siehe S. 2)].....	6
Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen (siehe S. 2)].....	8
Schwerpunktthema 3: Anreize zum Umdenken (siehe S. 2)]	11
5. Weitere Aktivitäten	12
6. Unser WIN!-Projekt	15
7. Kontaktinformationen	16
Ansprechpartner	16
Impressum	16

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Popakademie Baden-Württemberg - University of Popular Music and Music Business ist eine Einrichtung des Landes Baden-Württemberg in Kooperation mit der Stadt Mannheim und Partnern der Medien. Sie ist Hochschuleinrichtung und Kompetenzzentrum für die Musikwirtschaft und -szene in einem. Seit dem Jahr 2003 kann man an der Popakademie die beiden Bachelor-Studiengänge Musikbusiness und Popmusikdesign belegen. Seit dem Wintersemester 2011/12 werden außerdem die Master-Studiengänge Music and Creative Industries sowie Popular Music angeboten. Seit dem Wintersemester 2015/16 bietet die Popakademie zudem den deutschlandweit einzigartigen Bachelor-Studiengang Weltmusik an.

Popakademie Baden-Württemberg – dieser Name steht in Deutschland für Qualität und Kompetenz in der akademischen Ausbildung junger Musiker und ambitionierter Manager. Nach über 50 Jahren Popkultur wurde hier erstmals in Deutschland die Möglichkeit geschaffen, mit akademischem Anspruch fokussiert auf die Bereiche Populärmusik und Musikwirtschaft auszubilden. Innerhalb kurzer Zeit seit ihrer Gründung im Jahr 2003 ist es der Popakademie Baden-Württemberg gelungen, einer der renommierten Akteure der deutschen Musik- und Medienlandschaft zu werden. Auch im Hochschulsektor konnte sie sich erfolgreich etablieren wie die zahlreichen Kooperationen mit nationalen und internationalen Bildungseinrichtungen belegen. Die Akkreditierung im Jahr 2010 dient hierfür als weiterer Beleg.

Die Popakademie Baden-Württemberg versteht sich nicht nur als Hochschuleinrichtung, sondern als Kompetenzzentrum für sämtliche Aspekte der Musikbranche und gewährleistet ihren Anspruch durch zahlreiche Projekte in den Bereichen europäische Zusammenarbeit, Regionalentwicklung und Wirtschaftsförderung am Medienstandort Baden-Württemberg. Dabei bietet der Standort Mannheim als „heimliche Musikhauptstadt“ mit seiner lebendigen Kulturszene, seiner aktiven Popförderung und Institutionen wie dem Existenzgründerzentrum Musikpark das ideale Umfeld. Als Kompetenzzentrum fördert die Popakademie Baden-Württemberg die Newcomer-Szene in Deutschland und realisiert zahlreiche Projekte im nationalen und internationalen Zusammenhang. Die Popakademie hat aktuell 43 Mitarbeiter.

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."*

DIE WIN-CHARTA

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. Unsere Schwerpunktthemen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

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

- Schwerpunktthema 1:

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

- Schwerpunktthema 2:

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

- Schwerpunktthema 3:

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."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Mit diesen drei Schwerpunkten wollen wir das Engagement, dass wir bereits in ersten Schritten zu diesen Punkten begonnen haben, konsequent fortführen und weiter ausbauen.

Die Popakademie hat hierzu eine Arbeitsgruppe mit Querschnittsfunktion über alle Arbeits-/ Fachbereiche der Popakademie ins Leben gerufen. Der Arbeitskreis BV-I (Betriebliches Vorschlagswesen) hat u. a. den Auftrag die Maßnahmen für die WIN-Charta-Leitsätze weiter zu konkretisieren und auszubauen.

Um eine zahlbare Nachhaltigkeit bei Energie und Emissionen zu erreichen, ist es notwendig, dass auch energietechnische Geringverbraucher oder emissionstechnische Kleinerzeuger, wie die Popakademie, die Zeichen der Zeit erkennen und die richtigen Maßnahmen ein- und umsetzen, damit spätere Generationen davon profitieren können und nicht Altlasten schultern müssen.

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Schwerpunktthema 1:

Mitarbeiterwohlbefinden

Die Motivation und die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter werden in der Popakademie als wichtige Bausteine für den Unternehmenserfolg angesehen. Zur Steigerung dieser beiden Faktoren (Motivation und Zufriedenheit) ist es notwendig, dass sich die Mitarbeiter mit dem vom Unternehmen postulierten und im Leitbild verankerten Konzept des nachhaltigen Wirtschaftens identifizieren können. Dazu muss dieses entsprechend kommuniziert und durch die Geschäftsführung vorgelebt werden. Eine wichtige Rolle spielen hierbei zudem das Vorhandensein attraktiver Arbeitsbedingungen im Unternehmen sowie die Einbeziehung der Mitarbeiter in Überlegungs- und Entscheidungsprozesse. Schlussendlich beeinflussen Motivation und Zufriedenheit in hohem Maße die Arbeitsqualität und Produktivität. Ferner sind wir der Überzeugung, dass Fairness und Vertrauen durch nachhaltige Unternehmensführung gefördert werden, woraus ein angenehmes Betriebsklima resultiert. Die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter liegt uns genau so am Herzen, wie deren Wohlbefinden. Daher ist es essenziell, den engen Kontakt zu den Mitarbeitern zu suchen, um deren Belange zu hören, zu verstehen und in den Unternehmensplanungsprozess zu integrieren. Durch verstärkte Maßnahmen im Bereich des Mitarbeiterwohlbefindens erhoffen wir uns die Zufriedenheit, Gesundheit und Loyalität unserer Mitarbeiter stetig zu erhöhen.

Schwerpunktthema 2:

Energie und Emissionen

Wir sehen Energie grundsätzlich als ein Thema an, das alle Mitarbeiter der Popakademie betrifft. Die emittierte CO₂-Menge spielt hierbei zunächst eine untergeordnete Rolle: Vielmehr geht es um das Bemühen, das eigene Handeln zu überprüfen, Verbesserungspotenzial zu entdecken und dieses dann auch zu verwirklichen. Veränderungen im Energie- und Emissionsbereich können nur herbeigeführt werden, wenn sich alle Akteure im Rahmen Ihrer Möglichkeiten beteiligen. Durch die Schwerpunktsetzung in diesem Bereich möchte die Popakademie bei sich selbst Verbesserungspotenzial aufdecken und umsetzen sowie darüber hinaus Bewusstsein schaffen: bei unseren Mitarbeitern, Studierenden, Besuchern, aber auch bei einer breiten Öffentlichkeit. Wir wollen mit gutem Beispiel vorangehen, indem wir unter anderem unseren CO₂-Ausstoß beziehungsweise unseren Ressourcenverbrauch stetig messbar senken und dies auch öffentlich kommunizieren.

Schwerpunktthema 3:

Anreize zum Umdenken

Wie bereits erwähnt, möchte die Popakademie nicht nur selbst etwas an der Wirtschaftsweise ändern, sondern auch Akteure in unserer geschäftlichen Umgebung sowie im privaten Umfeld unserer Mitarbeiter dazu anregen, sich ganz persönlich mit dem Themenfeld der nachhaltigen Entwicklung auseinanderzusetzen. Zudem ist es uns ein Anliegen, den gesamten Wertschöpfungsprozess unserer Dienstleister im Auge zu behalten (z. B. verstärkte Überprüfung der Arbeitsweise).

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Schwerpunktthema 1: Mitarbeiterwohlbefinden (siehe S. 2)]

WO STEHEN WIR?

Die Popakademie beschäftigt derzeit 43 Mitarbeiter. Unsere Mitarbeiter spielen eine zentrale Rolle, denn auf ihrem Engagement und ihrer Qualifikation basiert der Erfolg der Popakademie. Es ist uns wichtig, sie aktiv in firmeninterne Prozesse, wie beispielsweise in den Prozess der Schwerpunktfindung für die WIN-Charta, miteinzubeziehen. Um die Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten und an die Lebenssituation der Mitarbeiter anzupassen, bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle an. Wir investieren in die Weiterentwicklung und in die Gesundheit unserer Mitarbeiter in dem wir ihnen z. B. Gesundheitsprogramme verschiedener Krankenkassen anbieten. Engagierte Mitarbeiter stärken das Unternehmen und das wiederum steigert die Leistungsfähigkeit und damit die Wettbewerbsfähigkeit. Unsere Mitarbeiter leben in einer von Eigenverantwortung und Gestaltungsfreiräumen geprägten Umgebung. Neben dem Erfolg steht die Bereitschaft zur Veränderung und der Wille zum Gestalten bei uns im Vordergrund.

Das Thema Ergonomie am Arbeitsplatz würde bisher vereinzelt angegangen. Ein systematisches Konzept existiert derzeit nicht. Im Rahmen des WIN-Charta-Prozesses sollte ein erster Schritt gemacht werden, um ein entsprechendes Konzept zu entwickeln und auszugestalten. Um den Einstieg in eine stärkere Ergonomie am Arbeitsplatz der Popakademie zu schaffen, sollten mittelfristig alle Arbeitsplätze untersucht und dementsprechend ausgestattet werden. 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, die bei der Erweiterung und Einrichtung der Ergonomie zu berücksichtigen sind. Auch sind Kosten und administrativer Mehraufwand bei der Ausgestaltung zu berücksichtigen.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Ab 2018 wollen wir unsere Aktivitäten im Bereich „Mitarbeiterwohlbefinden“ noch weiter ausdehnen.

Ergonomie im Büro:

Die Mitarbeiter der Popakademie verbringen in der Regel den größten Teil ihrer Arbeitszeit am Schreibtisch und vor ihrem Rechner. Dies ist ein wichtiger Teilaspekt des betrieblichen Gesundheitswesens. Hierbei geht es um weit mehr als nur eine Anordnung einzelner Arbeitsmittel (z. B. Schreibtisch, Bildschirm und höhe der Arbeitsmittel), sondern um die gesamte Atmosphäre am Arbeitsplatz wie Beleuchtung und Arbeitsorganisation.

Ab 2018 gibt es eine Kooperation mit der Techniker Krankenkasse, hier sind mehrere Seminare/Workshops für unsere Mitarbeiter fest eingeplant und werden auch im Jahr 2018 umgesetzt.

Gesundheitsmaßnahmen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Aus- und Weiterbildungsangebot werden kontinuierlich evaluiert, optimiert und erweitert.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Beruflicher Erfolg und ein glückliches Privatleben hängen eng miteinander zusammen. Die Popakademie trägt mit ihrem Gesundheitsmanagement und der familiären Unternehmensführung zu einer guten Work-Life-Balance bei. An einem Tag im Jahr steht die Gesundheit besonders im Vordergrund: Tests und Übungen helfen, die eigene Gesundheit zu reflektieren und sich dabei die Wirkung des eigenen Handelns auf die Gesundheit wieder ins Bewusstsein zu rufen. Zusätzlich werden regelmäßig Aktionstage angeboten, die Themen rund um die Gesundheit integrieren. Die Popakademie stellt als Ansprechpartner für alle gesundheitsrelevanten Fragen einen Betriebsarzt, für eine sichere Arbeitsumgebung eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und für alle persönlichen Anliegen ein/e Ansprechpartner/in. Betriebssport fördert nicht nur die Gesundheit, die gemeinsame Bewegung stärkt auch den Zusammenhalt in der Belegschaft, verbessert das Betriebsklima, baut Stress ab und motiviert zu eigenen Höchstleistungen. Die Popakademie bietet für ihre Kolleginnen und Kollegen z. B. einen Yoga-Kurs an. Unser Ziel ist es vor allem die Mitarbeitersensibilisierung und Qualifikation im Bereich nachhaltige Entwicklung sowie Vermittlungskompetenz an Dritte für die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Popakademie zu fördern.

Ab 2018 geht die Popakademie mit dem TK-Unternehmer-Bonus eine Kooperation mit einer Krankenkasse ein. In dieser Kooperation werden feste Aktionstage (Gesundheit, Ergonomie, Nachhaltigkeit etc.) eingeplant und umgesetzt.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Zunächst wird eine genaue Analyse des Bedarfs aufgezeigt, darauf basierend erarbeiten wir geeignete Maßnahmen für unsere Mitarbeiter.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Verbesserung im Bereich der Ergonomie im Büro
- Geringe Anzahl von Krankheitstagen
- Niedrige Fluktuationsquote
- Nutzung, der verschiedenen Angebote quantitativ messen und die Veränderung darstellen.
- Nutzung der vielfältigen Angebote (Gesunderhaltung, Weiterbildung, etc.): die Angebote sollen in 2018 weiter ausgebaut und stetig evaluiert werden
- Mindestens 2 Mitarbeiterbesprechungen um die Sorgen und Wünsche der Mitarbeiter an einen Tisch zu bringen
- Mitarbeiterleitbild erstellen
- Mitarbeiterleitfaden erstellen
- Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter werden erhalten
- Fachkräfte am Unternehmen binden
- Förderung des Gesundheitsbewusstseins innerhalb des Unternehmens
- Produktivität und Qualitätssteigerung
- „Plattform“ für Weiterbildungsangebote schaffen

Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen (siehe S. 2)]

WO STEHEN WIR?

Leitsatz Nummer fünf der WIN Charta, dem sich die Popakademie verstärkt widmet, lautet: „Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken THG-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral.“ Nachhaltiges Handeln ist in allen gesellschaftlichen Bereichen zu einem zentralen Thema geworden. Unsere zentralen Anliegen sind der schonende Einsatz von Ressourcen sowie ein umweltgerechtes Verhalten auf Gesamtunternehmens aber auch auf Individualebene. Die Popakademie hat sich bereits einem Energieaudit nach DIN EN 16247-1 unterzogen. Das Audit hatte zum Ziel unseren Energieverbrauch vollständig zu analysieren und die energetische Ausgangsbasis festzuhalten. Die Ergebnisse aus dieser Analyse setzen wir stetig um.

Im Folgenden werden nun sieben Bereiche zum Thema Nachhaltigkeit inklusive ihrer Kerninhalte skizziert:

1. Energie

Die Popakademie bezieht reinen Ökostrom von der Fa. Lichtblick. Die durch LichtBlick eingespeiste elektrische Energie: stammt weder aus Atom-, noch aus Kohle- oder Ölkraftwerken, wird vollständig aus ökologischen Energiequellen gewonnen. Durch den Bezug von LichtBlick-Strom vermeidet die Popakademie jährlich 165,65 Tonnen zurechenbare Co²-Emissionen. Wir haben uns die einzelnen Jahresverbräuche der letzten Jahre angeschaut und kommen auf eine CO₂ Ersparnis von ca. 1.355 Tonnen. Seit 2013 bezieht die Popakademie reinen Ökostrom von der Fa. LichtBlick. Seit Beginn der Belieferung liegt somit die CO₂ Einsparung bei ca. 1.355 Tonnen. Mit dem Projekt "GEO schützt die Fa. LichtBlick den Regenwald e. V." in Ecuador kämpft die Fa. Lichtblick zusammen mit anderen LichtBlickern und WWF gegen die Zerstörung einer einzigartigen Naturlandschaft und helfen der lokalen Bevölkerung nachhaltige Entwicklungschancen zu eröffnen. Wir unterstützen das Konzept der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung. Durch die Zusammenarbeit in der Energiewende kämpfen wir gegen den Klimawandel und machen mit unserer Welt einen Schritt in eine bessere Zukunft.

Ab 2018 werden sukzessive energiesparende LED-Leuchtmittel eingesetzt. Jeder Austausch von Leuchtmittel wird durch LED ersetzt. Ziel ist es, bis ca. 2019 alle Leuchtmittel durch LED's, zu ersetzen.

In den Treppenhäusern und Fluren werden Zeitschaltuhren verbaut, die am Abend die Beleuchtung automatisch abschalten sollen.

2. Entsorgung

Auf dem gesamten Gelände und im Gebäude werden Restmüll, Wertstoffe und Papier getrennt. Das Recycling erfolgt durch einen erfahrenen Entsorgungspartner. Sita.

3. Wasser

In allen Sanitäranlagen bzw. Küchen werden wassersparende Armaturen/Wasserhähne verbaut. Einsatz ökologisch zertifizierter Reinigungsmittel ist angestrebt.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

4. Catering/Veranstaltungen

Verzicht auf Einweggeschirr/-besteck. Lieferantenauswahl folgt strikten Kriterien (z. B. Abfallvermeidung bei Verpackungen).

5. Mobilität

Stadtmobil. Die Popakademie ist bei www.stadtmobil.de angemeldet und kann auf die Vorzüge eines Carsharings zurückgreifen. Durch die Nutzung von Stadtmobil möchten wir zur Verkehrsentlastung und somit auch zur Umweltbelastung ein kleines Stück beitragen.

6. Mitarbeiter

Ein Arbeitskreis (BV-I), bestehend aus sachkundigen Mitarbeitern, befasst sich u. a. mit Möglichkeiten eines effizienteren Energieeinsatzes.

Einsatz von Ökopapier in allen Fachbereichen mit dem Umweltzeichen Blauer Engel. Der Blaue Engel garantiert die weltweit höchsten ökologischen Standards mit einem Altpapieranteil von 100 %. Für die Herstellung gelten strenge Auflagen, u. a. das Verbot von Chlor und halogenierten Bleichmitteln.

7. Reinigungsmittel

Wir setzen auch in diesem Bereich ökologische Produkte ein und möchten dies auch bei unseren externen Dienstleistern umsetzen.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Wir haben eine klare Vorstellung darüber, wie bei uns gearbeitet und miteinander umgegangen wird, besprochen und formuliert.

Wir haben klare Regeln, wie Entscheidungen nachvollziehbar vermittelt werden und hinsichtlich des respektvollen und fairen Umgangs aller Mitarbeiter im Unternehmen.

Wir vermitteln unsere Vorstellungen über unsere Arbeitskultur und Werte regelmäßig unseren Mitarbeitern auf verständliche Art und Weise und leben diese im Unternehmen.

Wir haben klare Absprachen, wie mit Konflikten umgegangen wird, sodass jeder daraus hervorgehen kann, ohne das Gesicht zu verlieren.

Um unsere Mitarbeiter noch stärker für den ressourcenschonenden Umgang zu sensibilisieren, werden wir z. B. in unseren bestehenden Leitfaden das Thema Nachhaltigkeit einbinden.

Die Art und Weise, wie bei uns zusammengearbeitet wird, ändert sich ständig. Wir betrachten diese bewusst und versuchen diese Entwicklung positiv zu beeinflussen.

Ständiger Austausch mit den entsprechenden Abteilungen.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Verbesserung der Abfalleffizienz, generelle Abfallreduzierung
- Papierabfälle senken

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

- CO²- Ausstoß reduzieren
- Einsatz von Ökopapier
- Einsatz von Bio-Produkten
- Einsatz von ökologischen Putzmitteln etc.
- Weniger drucken

Die oben genannten Ziele möchten wir innerhalb von 2 Jahren erreichen.

Schwerpunktthema 3: Anreize zum Umdenken (siehe S. 2)]

WO STEHEN WIR?

Leitsatz elf der WIN-Charta, dem sich unser Unternehmen in Zusammenhang mit Schwerpunktthema zwei verpflichtet, heißt: „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.“ Durch das öffentliche Bekenntnis durch die Geschäftsführung der Popakademie zu diesen Leitsätzen, will das Unternehmen signalisieren, dass Nachhaltigkeit auf allen Organisationsebenen gelebt werden soll. Nicht nur die eigenen Handlungen sollen stetig überprüft und entsprechend verbessert werden, sondern auch andere Unternehmer der Branche, Besucher und die breite Öffentlichkeit zum Umdenken ermutigt und der Dialog angeregt werden. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig durch Info-Talks im Arbeitskreis über Planungen und Veränderungen, die das Unternehmen betreffen, informiert.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

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. Die Mitarbeiter mit ihren Qualifikationen, ihrem Engagement und ihrer Identifikation mit der Popakademie sind Garant für den nachhaltigen Erfolg. Durch das vorbildliche Miteinander aller Beschäftigten werden Wissensnetzwerke gefördert und Problemlösungskompetenzen übergreifend entwickelt. Unternehmensübergreifend diskutiert und engagiert sich die Popakademie in Fachverbänden und Vereinen. Mit Architekten, Planern, Investoren, Energieberatern und Handwerkern tauschen wir uns im Arbeitsalltag sowie auf verschiedenen Veranstaltungen und Fachmessen zum Thema Nachhaltigkeit aus.

Durch die Priorisierung dieser Thematik verfolgen wir maßgeblich folgendes Ziel: Die Schaffung einer Plattform zum Austausch nachhaltigen handelns und wirtschaftens. In diesem Zusammenhang werden zunächst folgende Maßnahmen ergriffen:

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Arbeitskreis Betriebliches Vorschlagwesen (BV-I) einführen
- Wertschätzender Umgang mit KollegInnen, Kunden, Studierenden und Projektpartnern

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN-UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Der achtsame Umgang unter unseren KollegInnen, Studierenden und Dozenten ist bei uns festgeschrieben und eine Selbstverständlichkeit. Eine geringe Fluktuation und ein gutes Betriebsklima bestätigen dies.
- Gleichbehandlung beider Geschlechter.

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

- Schwerpunktthema

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mitarbeiterimpulse und -beschwerden sind uns wichtig und werden systematisch bearbeitet.
- Wir haben ein offenes Ohr für Impulse und Beschwerden der KollegInnen und Studierenden, denn so können wir uns stetig verbessern.
- Berücksichtigung aller Anspruchsgruppen bei allen betrieblichen Prozessen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Reduktion der Abfall-Gesamtmenge.
- Beim Kauf achten wir auf Verpackungen, um zusätzlichen Müll zu vermeiden.
- Reduzierung des Energieverbrauchs.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

- Schwerpunktthema

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir möchten den offenen, von unseren KollegInnen, Dozenten und Studierenden, geschätzten Dialog weiter pflegen und verbessern.
- Feedback von unseren Studierenden und Dozenten ist uns sehr wichtig, hierzu finden regelmäßige Auswertungen des Unterrichts statt.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten. (derzeit einen dualen Studienplatz vergeben – keine weiteren möglich)
- Dozentenverträge, Kooperationen, neue Projekte etc.
- Wir arbeiten mit standardisierten Geschäftsplanungsprozessen und berichten regelmäßig an unsere Gremien.
- Weiterbildung der Mitarbeiter.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir achten auf Nachhaltigkeit unseres Handelns.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unsere Finanzentscheidungen treffen wir schon heute unter den Aspekten der Langfristigkeit und Risikominimierung.
- Offene und transparente Prozesse im Finanzwesen.
- Wahrung des 4-Augen-Prinzips.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Alle wichtigen strategischen Entscheidungen werden nach dem 4-Augen-Prinzip getroffen.
- ERP-System mit monatlichem Controlling.
- Anwendung des Corporate Governance Kodex.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 - REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir beteiligen uns an Aktionen, die einen Mehrwert für die kommende Generation bieten.
- Wir ziehen regionale Zulieferer und Lieferanten vor und beziehen Produkte wie Büromaterialien, Mitarbeiter- und Kundengetränke sowie Reinigungsmittel überwiegend von Herstellern und Dienstleistern aus dem Umkreis. Das stellen unsere aktuellen Einkaufsrichtlinien sowie unser Selbstverständnis und Bekenntnis zum Land Baden-Württemberg sicher.

LEITSATZ 12 - ANREIZE ZUM UMDENKEN

- Schwerpunktthema

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

DJK Mannheim-Jungbusch e. V. Mehr als Sport – für einen ganzen Stadtteil –

Im Stadtteil Mannheim – Jungbusch leben rund 7.000 Menschen aus 80 Nationen. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund liegt bei über 60 %, bei den Kindern teilweise bei mehr als 90 %. Bisher war Sport kein Medium zur Integrationsarbeit. Um die integrative Kraft des Sports zu nutzen, wurde der Stadtteilsportverein DJK Jungbusch am 01.01.2010 gegründet. Die Aufgaben im Vorstand des neuen Sportvereins, der zur DJK Mannheim e. V. gehört, übernehmen Michael Scheuermann und Nazan Kapan. Beide leiten Stadtteileinrichtungen.

Ziele:

Das übergeordnete Ziel der DJK Jungbusch besteht darin, Menschen mit Migrationshintergrund eine gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Sie übernehmen schrittweise Aufgaben und Verantwortung im Verein sowie im Rahmen der bildungsbezogenen Zusatzangebote.

Maßnahmen:

Um diese Ziele zu erreichen, werden die Vereinsmitglieder und die Bevölkerung im Stadtteil über die Funktionsweisen eines Sportvereins informiert und zur Übernahme von Ämtern animiert. Neben drei Fußballmannschaften und einer Mädchenfußballgruppe gibt es inzwischen Angebote in den Bereichen Ballett, Frauengymnastik, Volleyball, Tanz, Basketball und Tischtennis. Der DJK Mannheim und das Gemeinschaftszentrum Jungbusch haben mit weiteren Kooperationen darunter der Bewohnerverein, der internationale Mädchentreff (SJR) und die Jugendinitiative ein Netzwerk gegründet. Auf diese Weise können Bewegungsangebote durch sozialpädagogische Fachkräfte begleitet werden. Die Mitglieder erhalten über den Sport hinaus Unterstützung in verschiedenen Lebenslagen, z. B. bei Familienkonflikten, bei Schulproblemen oder bei Bewerbungen. Mütter treffen sich zum Austausch über Erziehungsfragen. Auch mit Schulen und Moscheen wird kooperiert.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Wir unterstützen die DJK Mannheim in verschiedenen Belangen. Dies könnte z. B. Werbung für Veranstaltungen, Flyer, Werbemittel, Bewerbertraining, Kuchenbasar, Spendenaktionen, Bereitstellung von Schulungs- Unterrichtsräumen, Ideenaustausch, sein.

Unterstützung durch z. B. die FSJ'ler, Studierenden, Mitarbeiter je nach Kapazitäten (z. B. die Möglichkeit, während der üblichen Arbeitszeit, ehrenamtlich tätig zu sein). Wir informieren unsere Gäste im Haus und lenken den Blick auf den DJK Mannheim-Jungbusch Sportverein. Der Umfang in finanzieller und personeller Sicht ist noch nicht bekannt.

Die Unterstützung muss nicht auf ein Jahr begrenzt sein, wir müssen im laufendem Prozess herausfinden, wie wir uns als Unternehmung in den Verein einbringen können und stehen im engem Kontakt zu dem Verantwortlichen Herrn Michael Scheuermann.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Alexandra Reiter

Leiterin Personal & Organisation

Impressum

Herausgegeben am 31.01.2018 von Alexandra Reiter

Popakademie Baden-Württemberg GmbH

Hafenstr. 33, D – 68159 Mannheim

Telefon: 0621/533972-20

Fax: 0621/533972-96

E-Mail: alexandra.reiter@popakademie.de

Internet: www.popakademie.de