



WIN-Charta

Zielkonzept

2014

Sparkasse Staufen-Breisach

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

Inhalt

1. Unsere Schwerpunktthemen	2
2. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunkt-Themen	3
Schwerpunktthema 1: Energie und Emissionen	3
Schwerpunktthema 2: Regionaler Mehrwert	4
Schwerpunktthema 3: Mitarbeiterwohlbefinden	6
3. Weitere Aktivitäten	8
4. Unser WIN!-Projekt	10

1. Unsere Schwerpunktthemen

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

- Leitsatz 7 - Energie und Emissionen: Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken THG-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral
- Leitsatz 9 - Regionaler Mehrwert: Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften
- Leitsatz 12 - Mitarbeiterwohlbefinden: Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter

Warum uns diese Schwerpunkte besonders wichtig sind

Diese 3 Leitsätze waren der Sparkasse schon in der Vergangenheit sehr wichtig.

Dies wird dadurch deutlich, dass wir im Bereich Energie und Emissionen bereits 1996 mit einem Umweltpreis des Landes ausgezeichnet wurden. Wir werden hier weiter aktiv bleiben und wollen Zeichen setzen.

Als regional aufgestelltes Kreditinstitut haben wir ein klar definiertes Geschäftsgebiet. Darin sind wir mit der örtlichen Bevölkerung und insbesondere dem Mittelstand eng verbunden. Diese enge Verbindung wollen wir weiter fördern.

Im Rahmen unseres Leitbildes sind unsere Mitarbeiter eine tragende Säule für die Weiterentwicklung der Sparkasse. Wir fördern und fordern unsere Mitarbeiter damit die Herausforderungen der Zukunft gemeinsam positiv bewältigt werden.

2. Zielsetzung hinsichtlich der Schwerpunkt-Themen

Schwerpunktthema 1: Energie und Emissionen

Wo stehen wir?

Der bewusste Umgang mit Energie und die Nutzung regenerativer Alternativen ist für uns schon lange Verpflichtung. Als Dienstleistungsunternehmen betrifft dies bei uns hauptsächlich den Stromverbrauch sowie den Bedarf fossiler Brennstoffe. So nutzen wir im Bereich der erneuerbaren Energien bereits drei PV-Anlagen mit einer Gesamtleistung von ca. 60 kWp, wobei wir hier bereits Ende der 90-er Jahre mit der ersten Inbetriebnahme begonnen haben. Bei den Stromtarifen nutzen wir die Ökostromvarianten der regionalen Stromanbieter.

Im Fuhrpark sind momentan zwei Hybridfahrzeuge bei uns im Einsatz.

2011 haben wir am Umweltprojekt 'ECOfit' teilgenommen, in dem für den Bereich unserer Hauptstelle Staufen auch der Energiesektor betrachtet wurde.

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Wir möchten die Nutzung der Photovoltaik weiter ausbauen und auf den Dächern unserer Hauptstelle Staufen bzw. dem Dienstleistungszentrum weitere PV-Anlagen erstellen.

Daneben wollen wir, beginnend bei unserer Geschäftsstelle Sasbach, die Beleuchtung komplett auf LED umstellen.

Im Bereich der Mobilität möchten für nach Erhebung der Verbrauchszahlen der Fahrzeugflotte durch Einsatz eines Elektroautos bzw. einer verstärkten Nutzung von E-Bikes durch die Mitarbeiter eine Reduzierung der Gesamtemission erreichen.

Daran wollen wir uns messen

- Umstellung der Beleuchtung im Gesamthaus auf LED in den nächsten 5 Jahren, soweit dies wirtschaftlich sinnvoll ist.
- Durch Ausbau der PV-Anlagen bei unseren Gebäuden der Hauptstelle Staufen bzw. dem Dienstleistungszentrum im Laufe des nächsten Jahres wollen wir die Grundlastversorgung über die jeweiligen PV-Anlagen erreichen.
- In den nächsten beiden Jahren soll eine Reduzierung der Gesamtfahrzeugemissionen durch eine verstärkte Einbindung der Elektromobilität in den Bereichen der betrieblichen Fahrzeugflotte bzw. der Mitarbeitermobilität erfolgen.

Schwerpunktthema 2: Regionaler Mehrwert

Wo stehen wir?

- Breit aufgestellte Spenden-/Sponsoringverteilung (viele dreistellige Beträge an viele Vereine, Schulen und Organisationen)
- Jahresendspende mit vierstelligen Spendenbeträgen an besondere und einmalige Aktionen
- Nachhaltige Aktionen im Rahmen der eingeführten Baumpflanzaktionen
- Infoveranstaltungen/Vorträge für Kunden und Nichtkunden (S-Forum, Erben + Vererben)
- Charityveranstaltungen wie z.B. mit dem Landesjugendorchester Baden-Württemberg (Erlös an Rissestiftung Staufen o.a.)
- Börsenspiel mit Schulklassen in der Region
- Betriebsführungen für Kinder und Jugendliche (Kindergärten, Schulklassen, Ferienprogramm)
- Gesellschaftliches Engagement im Rahmen des Spk-eigenen Bürgerpreises und des baden-württembergischen Gründerpreises
- Unterstützung von Künstlern in der Region im Rahmen der bildenden Künste

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Wir stehen bereits in hohem Maße zu unserer regionalen Verantwortung. Dies soll auch in Zukunft in der oben aufgeführten Intensität fortgesetzt werden. Der Schwerpunkt unserer regionalen Förderung liegt derzeit bei den Vereinen, Organisationen und Schulen. Die Unterstützung des Mittelstandes spielt derzeit eine eher untergeordnete Rolle und wird lediglich im Rahmen des baden-württembergischen Gründerpreises beachtet. In unserer Region gibt es einige kleine und mittelständische Unternehmen, sowie Existenzgründer, die sich durch besondere Ideen hervorheben. Fa. GliFS – Fischer & Schall, Käserei Glockner, Obstparadies,... um nur einige Beispiele zu nennen. Diese sollen im Rahmen von so genannten Unternehmenspräsentationen in den Räumen der Sparkasse eine Plattform erhalten. Hierbei können die Produkte der Unternehmen einem breiteren Publikum vorgestellt werden.

Daran wollen wir uns messen

- Etatkonstanz für Spenden und Sponsoring (jährliche Überprüfung)
- Baumpflanzaktion jährlich umsetzen
- Vorträge im Rahmen vom S-Forum in der Regel jährlich durchführen
- Infoveranstaltungen zum Thema Erben + Vererben mind. Jährlich, nach Bedarf auch öfter im Jahr durchführen
- Mindestens alle zwei Jahre eine Unternehmenspräsentation in den Räumen der Sparkasse anbieten

Schwerpunktthema 3: Mitarbeiterwohlbefinden

Wo stehen wir?

- Kooperative Mitarbeiterführung mit regelmäßigen Mitarbeitergesprächen
- Ergonomisch sinnvoll ausgestattete Arbeitsplätze, größtenteils in Zweier-Büros
- Hohe Sicherheitsstandards bei den Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt, laufende Unterweisungen und Trainingsangebote im Zusammenhang mit Sicherheitsfragen an diesen Arbeitsplätzen
- Flexible Arbeitszeit, Gleitzeit ohne Kernzeiten, unterschiedliche Teilzeitmöglichkeiten
- Umfangreiche Angebote durch den von Mitarbeitern gegründeten und von der Sparkasse regelmäßig finanziell und organisatorisch unterstützten Sport-Verein „job-fit e.V.“
- Umfangreiche Angebote und regelmäßige „Infopausen“ im Rahmen des Sparkassen-Gesundheitsmanagements
- Angebot einer unabhängigen, kostenfreien Betrieblichen Sozialberatung
- Vollumfängliche Angebote im Rahmen des Betrieblichen-Eingliederungs-Managements („BEM“)
- Regelmäßig angebotene kulturelle und regionale Exkursionen im Rahmen der „Sparkassen-Kultour“
- Umfangreiche Angebote im Rahmen der betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung mit einem Persönlichen-Entwicklungs-Programm („PEP“)
- Regelmäßige Angebote im Allgemeinen-Weiterbildungs-Programm („AWP“), vom Sprit-Spar-Kurs bis zum Schreib-Seminar

Regelmäßige Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit, jüngst mit dem „Personalbarometer“ in 2014

Wie wir Veränderungen herbeiführen wollen

Wie oben dargestellt, haben wir bereits jetzt ein sehr umfangreiches Angebot, dessen Zielsetzung es ist, die Zufriedenheit und damit das Wohlbefinden unserer MitarbeiterInnen zu verbessern bzw. auf einem möglichst hohen Niveau zu halten. Stillstand heißt aber Rückschritt. So werden wir auch aktuell im Rahmen des Umsetzungsprozesses aus unserer gerade abgeschlossenen Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit Handlungsfelder definieren, in denen wir dann mit entsprechenden Maßnahmen unser Angebot für die MitarbeiterInnen bzw. ganz allgemein die Interaktion zwischen Unternehmen und Mitarbeitern bzw. auch zwischen Mitarbeitern untereinander verbessern werden. Dies werden sicherlich Maßnahmen sein, die das Gesamthaus betreffen, können aber auch Handlungsfelder in einzelnen Teams oder an einzelnen Standorten sein. Welches die konkreten Themen sind, wird sich im weiteren Projektverlauf ergeben.

Daran wollen wir uns messen

Das Projekt zur Umsetzung der Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung sieht vor, dass es zu einer laufenden Rückkopplung zwischen dem entsprechenden Projektmanagement und den MitarbeiterInnen kommt. Schon daran werden wir erkennen, ob wir mit den schlussendlichen Handlungsfeldern und Maßnahmen in die richtige Richtung weiterkommen.

Für das vierte Quartal ist ein Projekt zur Überarbeitung bzw. Fokussierung der Personalstrategie geplant. Dies wird unter enger Einbindung der Personalvertretung, ggf. auch von „Fokusgruppen“ aus dem Kreis der MitarbeiterInnen durchgeführt werden. Auch hier werden wir aus den Diskussionen ein Feedback zu unseren Plänen und Handlungen erhalten.

In die gleiche Richtung wird ein für 2015/2016 vorgesehener Audit „Beruf und Familie“ gehen, der aufgrund seiner konzeptionell vorgegeben breiten Einbeziehung der MitarbeiterInnen ein Feedback als Messpunkt oder Meilenstein unseres Handelns für die Menschen in unserem Unternehmen sicherstellt.

Nicht zuletzt wollen wir uns an den Ergebnissen der kommenden Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit messen lassen. Hier ist aktuell eine Kurzbefragung ggf. in 2016 sowie eine quasi Wiederholung der 2014 durchgeführten umfangreichen Befragung in 2018 vorgesehen.

3. Weitere Aktivitäten

Was wir außerdem erreichen wollen

- Leitsatz 1: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Wir stellen den Geschäftsbetrieb durch einen angemessenen Gewinn sicher und orientieren uns an den Grundsätzen der Gemeinnützigkeit und Ortsverbundenheit.

Ziel: Zur Sicherung und zum Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit ist eine uneingeschränkte Konzentration auf den Vertrieb erforderlich. Wir wollen den Anteil der Mitarbeiter im direkten Vertrieb steigern

- Leitsatz 2: Menschen und Arbeitnehmerrechte

Alle unsere Mitarbeiter sind fest angestellt. Die Auszubildenden werden im Regelfall übernommen.

Ziel: Den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter weiter intensivieren. Die Ausbildung von eigenem Personal verstärken und möglichst zusätzliche Auszubildende einstellen

- Leitsatz 3: Nachhaltige Innovationen

Die Sparkasse bietet ihren Kunden eine breite Palette an Finanzprodukten und –dienstleistungen. Anregungen der Kunden und Mitarbeiter werden aufgenommen und berücksichtigt.

Ziel: Der derzeitige Prozess des Qualitätsmanagements wird verfeinert und durchgängig in der Sparkasse eingeführt und etabliert.

- Leitsatz 4: Finanzentscheidungen

Kontinuierliche betriebliche Verbesserungen erfordern Investitionen, die einem intensiven Prüfungsprozess unterliegen. Dadurch erreichen wir eine ökonomische Nachhaltigkeit.

Ziel: Bei allen Investitionen prüfen wir verstärkt die ökologischen Kriterien (Umweltfreundlichkeit). Diese werden transparent aufgezeigt und bei der Entscheidung höher gewichtet.

- Leitsatz 5: Anti-Korruption

In regelmäßigen Zyklen erfolgt eine Information der Mitarbeiter zu diesem Thema. Mit dem Compliancebeauftragten ist eine neutrale Person direkt dem Vorstand unterstellt. Wichtige Entscheidungen können nur von mehreren Personen getroffen werden

Ziel: Den hohen Standard werden wir beibehalten und an Verbesserungen kontinuierlich weiter arbeiten

- Leitsatz 6: Ressourcen

Permanent wird auf den Ressourcenverbrauch beim täglichen Tun hingewiesen.
Ziel: Die Informationen zum Zweck von Ressourceneinsparungen bündeln und als ein Schwerpunktthema in der Mitarbeiterzeitschrift regelmäßig formulieren.

- Leitsatz 8: Produktverantwortung

Die Sparkasse bietet ihren Kunden eine breite Palette von Finanzprodukten und -dienstleistungen. Dabei hat die Betreuung und Beratung unserer Kunden den höchsten Stellenwert.

Ziel: Durch eine weitere Intensivierung der Nutzung eines individuellen S-Finanzkonzept und einer S-Finanzplanung-Privat verbessern wir die Beratungsleistung für unsere Kunden.

- Leitsatz 10: Anspruchsgruppen

Wir beteiligen die Verbraucher in regelmäßigen Befragungen zu unseren Produkten. Die Impulse nehmen wir produktiv auf und binden diese in die entsprechenden Prozesse ein. Kundenimpulse und –beschwerden sind uns wichtig und werden systematisch bearbeitet

Ziel: Intensivierung des Beteiligungsverfahrens von Verbrauchern

- Leitsatz 11: Anreize zum Umdenken

Unsere Mitarbeiter werden über die Aktivitäten des Nachhaltigkeitsprozesses permanent informiert. Auf nachhaltige Entwicklungen wird regelmäßig hingewiesen. Vieles wurde insbesondere beim Thema Mobilität umgesetzt

Ziel: In den nächsten beiden Jahren die Möglichkeiten für eine direkte Verkehrsverbindung zwischen den beiden Hauptstellenorten Breisach und Staufen in der Entwicklung unterstützen

4. Unser WIN!-Projekt

Dieses Projekt wollen wir unterstützen

'help!- Ihre Erfahrung zählt'

Der Landesverband Badisches Rotes Kreuz (DRK) initiierte im Frühjahr 2006 das Projekt „help!- Ihre Erfahrung zählt“ im Rahmen der bundesweiten Initiative Generationsübergreifende Freiwilligendienste. Ziel des Projektes, das durch das Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend gefördert wurde, war die Gewinnung neuer Freiwilliger für verschiedene soziale Einrichtungen. Ein besonderer Ansatz des DRK war hierbei, dass auch Mitarbeiter aus Unternehmen der Region für ein Engagement in einer gemeinwohlorientierten Einrichtung gewonnen werden, und das nicht in deren Freizeit, sondern während der regulären Arbeitszeit. Bei der Sparkasse Staufen-Breisach kam diese Idee gut an.

In unserem Fall sollten sich die Aktivitäten auf die Unterhaltung von älteren Menschen in Senioreneinrichtungen konzentrieren. Auf diese Weise haben die alten Menschen die Möglichkeit, wieder mit jungen Menschen in Kontakt zu kommen und die Jungen lernen die Gedanken, Erfahrungen und die Lebenssituationen der alten Menschen kennen. Dabei gibt es insbesondere für die jungen Menschen viel zu lernen: richtiges Zuhören, personengerechte Kommunikation, Einfühlungsvermögen, kurz: Sozialkompetenz. Gleichzeitig wird das generationenübergreifende Verständnis gefördert.

Der Ausbau der Sozialkompetenz der Mitarbeiter verbessert den Umgang mit Kollegen und insbesondere der älteren Kunden und stellt damit ein innovatives Instrument der Personalentwicklung dar.

Die Sparkasse Staufen-Breisach war als erstes "Testunternehmen" bereit, 10 Azubis für dieses Projekt zur Verfügung zu stellen. Um die Auswahl der teilnehmenden Einrichtungen sowie die Bildungs- und Begleitangebote während des Einsatzes der Auszubildenden kümmerte sich das DRK in drei halbtägigen Schulungsworkshops vor, während und nach der Einsatzzeit.

Art und Umfang der geplanten Unterstützung

Die Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr engagieren sich jedes Jahr im help! Projekt.

Zehnmals jeweils vier Stunden pro Woche kümmern sich die sieben Auszubildenden in unterschiedlichen Senioreneinrichtungen in Bad Krozingen, Breisach, Ehrenkirchen, Heitersheim oder Staufen um alte Menschen. Um die Bildungs- und Begleitangebote während des Einsatzes der Auszubildenden kümmert sich das DRK in drei halbtägigen Schulungsworkshops vor, während und nach der Einsatzzeit. Insgesamt beträgt der zeitliche Aufwand damit 6,5 Tage je Auszubildenden.