



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2018

ARQUM GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Schwerpunktthema 1: Mitarbeiterwohlbefinden	5
Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen.....	6
Schwerpunktthema 3: Regionaler Mehrwert	8
5. Weitere Aktivitäten	10
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	10
Umweltbelange.....	11
Ökonomischer Mehrwert	12
Regionaler Mehrwert	13
6. Unser WIN!-Projekt	14
7. Kontaktinformationen	15
Ansprechpartner	15
Impressum	15

1.Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Arqum, die Gesellschaft für Arbeitssicherheits-, Qualitäts- und Umweltmanagement, berät Unternehmen, Kommunen und Landkreise sowie Regierungsstellen im In- und Ausland auf ihrem Weg zu einer zukunftsfähigen Wirtschaftsweise. Dazu entwickeln wir praxisorientierte Managementkonzepte und innovative Lösungen in den Bereichen Umwelt- und Klimaschutz, Nachhaltigkeit, Ressourcen- und Energieeffizienz, Arbeitssicherheit, Qualität und Internationale Zusammenarbeit.

Wir haben die Arqum GmbH 1998 gegründet und unser Wirkungsfeld seitdem stetig vergrößert. Mittlerweile berät ein fachkundiges, interdisziplinäres Team von etwa 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in München, Berlin, Frankfurt, Hannover und Stuttgart, Kommunen und Landkreise sowie Bundes- und Landesministerien in ökologischen Fragestellungen.

Ein Kernpunkt unserer Dienstleistungen ist die Beratung von Unternehmen zum betrieblichen Umweltschutz. Bei den Ressourceneffizienz-Programmen ÖKOPROFIT, ECOfit und Nachhaltiges Wirtschaften sind wir mit mehr als 2.600 betreuten Unternehmen Marktführer. Mehr als 400 Unternehmen haben wir auf eine erfolgreiche Erst-Zertifizierung nach ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001 oder EMAS vorbereitet. Außerdem unterstützen wir Kommunen und Unternehmen bei speziellen, umweltrelevanten Themenfeldern wie Stoffflussmanagement, Energie-Effizienz, integrierter Produktpolitik, Product Carbon Footprint und Mobilitätsverhalten.

Unser größter Standort in München ist seit April 2012 EMAS validiert. Alle weiteren Standorte sind in die Umwelterklärung aufgenommen und leben das Managementsystem in der Praxis ebenfalls.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens 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.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: Juni 2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<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 checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Freistellung unserer Praktikanten für ehrenamtliches Engagement

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: ca. 22 h / Jahr

Projektpate: Ute Kessler, Standortleitung Arqum GmbH Standort Stuttgart

4. Unsere Schwerpunktthemen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."
- Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: "Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."
- Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: "Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Bereits in unseren Leitlinien wird deutlich, dass wir uns zu Nachhaltigkeitsgrundsätzen sowohl in der Beratung wie auch an unseren Standorten verpflichtet haben.

Neben der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns die Weiterbildung aller Mitarbeiter besonders wichtig. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter ihr fachliches Wissen gleichsam im Privaten einzusetzen. Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ist für uns ein Grundpfeiler für ein erfolgreiches Unternehmen und erfolgreiche Mitarbeiter. Folglich bieten wir ihnen ein gesundes und ausgeglichenes Arbeitsklima, in dem Arbeit, Familie und Freizeit im Einklang stehen. Ende 2016 wurde an unserem Standort in München zudem eine Mitarbeiterbefragung bzgl. psychischer Belastungen durchgeführt. Maßnahmen hierzu werden eingeleitet.

In den vergangenen Jahren gab es speziell an unserem Standort in Stuttgart eine ungewöhnlich hohe Fluktuation. Durch die Änderung der Standortleitung und einem neuen Team am Standort erhoffen wir uns eine positive Führungsstruktur, eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit sowie die damit verbundene Senkung der Fluktuationsrate. Es ist uns daher insbesondere wichtig, die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter am Standort Stuttgart weiter zu erhöhen.

Wir „produzieren“ Umweltberatung, auch dadurch entstehen Umweltauswirkungen. Am meisten durch die Anfahrt zu Terminen bei unseren Projektpartnern. Um einerseits nah bei den Projekten zu sein und damit schnell auf Anfragen reagieren zu können, sowie andererseits auch die Umweltauswirkungen und die zeitliche Belastung der Mitarbeiter durch Reisetätigkeiten möglichst zu verringern, haben wir schon früh auf dezentrale Büros in ganz Deutschland gesetzt. Wir achten auf eine Verringerung unserer Emissionen, insbesondere unserer Verkehrsemissionen, um unseren Beitrag zum Klimaschutz und der Reduzierung der Treibhausgase zu leisten. Die Umsetzung der Dienstreiserichtlinie sowie die Fuhrparkgestaltung sind ein relevanter Beitrag zur Senkung unserer Emissionen. Seit 2015 arbeitet Arqum durch die Kompensation verbleibender Emissionen klimaneutral.

Kernpunkt unserer Dienstleistungen ist die Begleitung von Konvoi-Projekten im Umwelt- und Energiemanagement sowie in der Einzelberatung von Unternehmen aller Branchen im Umwelt-, Energie-, Qualitäts- und Arbeitsschutzmanagement. Alle Mitarbeiter von Arqum setzen ihr ganzes Wissen und Engagement ein, um in den Gebäuden, in der Produktion und bei den Produkten unserer Kunden die Umweltauswirkungen zu reduzieren. Unser Fachwissen möchten wir nicht nur in Form einer Dienstleistung weitergeben, sondern ebenso das Prinzip des nachhaltigen Handelns vorleben.

Schwerpunktthema 1: Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Im Rahmen unseres Zielkonzeptes haben wir uns folgende Ziele für das Schwerpunktthema Mitarbeiterwohlbefinden gesetzt:

- Einrichtung von Arbeitskreissitzungen zu Schwerpunktthemen wie Arbeitsschutzmanagement
- Weiterhin Kontinuität in Zwischengesprächen vor Allem mit Praktikanten, Bacheloranden und Masteranden
- Motivation zu gemeinsamen freiwilligen Aktivitäten (zB: gemeinsame Weihnachtsfeier für die einzelnen Standorte)
- Verknüpfung der Mitarbeiterauslastung mit der Projektplanungssoftware

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Etablierung neuer Arbeitskreissitzungen zb im Arbeitsschutzmanagement und für Themenverantwortliche
- Kontinuierliche Umsetzung der Zwischen- und Abschlussgespräche mit Praktikanten, Masteranden und Bacheloranden
- Einführung von regelmäßigen geplanten Mitarbeitergesprächen mit neuen Mitarbeitern im ersten Jahr ihrer Anstellung.
- Durchführung regelmäßiger After Work Veranstaltung sowie besondere After Works wie Besuch der Wiesn. Durchführung von Weihnachtsfeiern an jedem Standort sowie eine gemeinsame Weihnachtsfeier am Standort München.
- Kontinuierliche Verknüpfung der Mitarbeiterauslastung mit der Projektplanungssoftware; Beschaffung einer optimierten Software

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Es ist uns im vergangenen Jahr gelungen neue Arbeitskreise einzurichten. Diese finden zum Teil regelmäßig, zum Teil in unregelmäßigen Abständen statt und dienen insbesondere der Verbesserung der internen Kommunikation sowie der Ausarbeitung neuer Produkte. Die Arbeitskreise werden sehr gut angenommen. Ein weiterer Schwerpunkt lag im vergangenen Jahr auf der Kontinuität im Rahmen der Mitarbeitergespräche. Es ist gelungen, mit allen an den Standort tätigen Praktikanten Zwischen- und Abschlussgespräche zu führen. Dies mündet in einer kontinuierlichen Optimierung des Ausbildungsplans und in einer erhöhten Zufriedenheit unserer Praktikanten. Auch mit neuen Mitarbeitern werden geplante regelmäßige Mitarbeitergespräche geführt. Diese finden 3-4 Mal im Jahr statt und damit häufiger als bei langjährigen Mitarbeitern.

Gemeinsame Aktivitäten unserer Mitarbeiter insbesondere auf Standortebene begrüßen wir sehr. Mitarbeiter werden ermutigt, regelmäßige After Works durchzuführen. An den einzelnen Standorten werden zudem besondere Aktivitäten, wie der Besuch der Wiesn in München oder der Besuch des Wäldchestages in Frankfurt angeboten. Hierfür werden Mitarbeiter von der Arbeit freigestellt. Die Durchführung standortbezogener Weihnachtsfeiern sowie einer gemeinsamen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Weihnachtsfeier an unserem Münchener Standort, verbunden mit einer Betriebsversammlung, sind bereits Standard. Kontinuierliche außerbetriebliche Aktivitäten, wie die jährliche Teilnahme am Firmengehewettbewerb TappaLauf (www.tappa.de) oder eine gemeinsame Bundesliga und WM Tipp Runde werden ebenfalls durchgeführt und von der Geschäftsführung unterstützt.

Ein großer Meilenstein war die Etablierung unserer Projektplanungssoftware in Verbindung mit einer Auslastungsplanung der Mitarbeiter. Dies wurde von unseren Mitarbeitern so gut aufgenommen, dass wir eine Optimierung mit einer umfangreicheren Software planen.

INDIKATOREN

Indikator 1: Schaffung eines neuen Arbeitskreises

- IST: Schaffung von zwei neuen Arbeitskreisen

Indikator 2: Zielvereinbarungs-, Zwischen- und Abschlussgespräch bei 100% der Praktikanten

- IST: Zielvereinbarungs-, Zwischen- und Abschlussgespräch bei 100% der Praktikanten
- ZIEL 2018: Zielvereinbarungs-, Zwischen- und Abschlussgespräch bei 100% der Praktikanten

AUSBLICK

Wir werden auch im kommenden Jahr an der Verfolgung dieses Leitsatzes festhalten.

Wir wollen unser Ziel hinsichtlich der Kontinuität im Rahmen der Mitarbeitergespräche aufrechterhalten. Zudem wollen wir die Auslastungsplanung nachhaltig verbessern und so zum Mitarbeiterwohlbefinden beitragen.

Wir verfolgen hiermit das Ziel einer geringen bzw. gesunden Mitarbeiterfluktuation für unser Unternehmen.

Folgende Aktivitäten setzen wir dabei um:

- Aufbau und Nutzung einer optimierten Projekt- und Auslastungsplanungstools
- Unser Ziel: Nutzen des Planungstools bis Ende 2019

Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Im Rahmen unseres Zielkonzeptes haben wir uns folgende Ziele für das Schwerpunkt-thema Energie und Emissionen gesetzt:

- Umstellung unseres Fuhrparks (z.B. Ersatz der bisherigen Poolwagen gegen Hybridfahrzeuge, Elektrofahrzeuge oder CarSharing)
- Stärkerer Einsatz von Webinaren auch zur Erstinformation von Neukunden
- Ökologisches Fahrtraining an den noch ausstehenden Standorten

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Keine Ersatzbeschaffung der Stuttgarter Poolwagens. Verkleinerung der Poolwagenflotte in Frankfurt und Nutzung eines Frankfurter Poolwagens in Stuttgart.
- Beschaffung eines Elektrofahrzeuges
- Erhöhung der durchgeführten Webinare im Vergleich zu 2016

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Emissionen werden durch den Verbrauch von Energie – Strom, Heizung, Kraftstoffe – verursacht. Der größte Anteil an den Emissionen wird durch Dienstreisen verursacht.

Neben der konsequenten Umsetzung unserer Dienstreiserichtlinie, verstärkter Nutzung von Webinaren oder auch Telefonkonferenzen wird nun auch ein Augenmerk auf den Fuhrpark gelegt. Leider ist es zB an unserem Standort in Stuttgart nicht möglich auf Elektromobilität umzustellen, da unser Vermieter derzeit die Infrastruktur noch nicht bereitstellen kann.

INDIKATOREN

- Ersatz des Stuttgarter Poolwagens bis November 2017
- Erarbeitung eines zentralen Fuhrparkkonzepts
- Erhöhung der durchgeführten Webinare im Vergleich zu 2016
- Teilnahme der Mitarbeiter in Stuttgart und München am ökologischen Fahrtraining bis 31.12.2017

Indikator 1: Ersatz des Stuttgarter Poolwagens bis November 2017

- IST: Der Poolwagen wurde ersetzt. Es erfolgte jedoch keine Neubeschaffung, sondern die Verlagerung eines gering genutzten Poolwagens des Frankfurter Standortes nach Stuttgart.
- ZIEL: Bei Bereitstellung der relevanten Infrastruktur durch den Vermieter wird die Nutzung eines Elektro- oder Hybridfahrzeuges geprüft.

Indikator 2: Erarbeitung eines zentralen Fuhrparkkonzepts

- IST:
 - Strategiewechsel bei Fahrzeugkauf (Leasingmodelle mit kürzeren Laufzeiten, Zwischenlösung Benziner)
 - Erweiterung des Fuhrparks um 1 Elektroauto
 - Angebot interessierten Mitarbeitern ein Dienstfahrrad anstelle eines Firmenwagens zu ermöglichen
- ZIEL: Erarbeitung eines zentralen Fuhrparkkonzepts

Indikator 3: Erhöhung der durchgeführten Webinare im Vergleich zu 2016

- IST: von 508 Teilnehmern bei 61 Webinaren vermiedene Emissionen: ca. 10,4 t CO₂-Emissionen (Annahme: benzinbetriebene PKWs, 8l/100km - insgesamt 61.000 km vermieden); im Vorjahr wurden 53 ausgewertete Webinare durchgeführt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 4: Teilnahme der Mitarbeiter in Stuttgart und München am ökologischen Fahrtraining bis 31.12.2017

- IST: Auf Grund der hohen Auslastung der Mitarbeiter wurde in 2017 kein ökologisches Fahrtraining durchgeführt.
- Ziel: Teilnahme der Mitarbeiter in Stuttgart und München am ökologischen Fahrtraining bis 31.12.2018

AUSBLICK

Wir werden auch im kommenden Jahr an der Verfolgung dieses Leitsatzes festhalten. Die verkehrsbedingten Emissionen haben im Rahmen der Beratung den höchsten Anteil an den Gesamtemissionen.

Wir verfolgen dabei folgende Ziele:

Ziel: Erarbeitung eines zentralen Fuhrparkkonzepts

Folgende Aktivitäten setzen wir dabei um:

- Weiterentwicklung der Einkaufskriterien für Firmenfahrzeuge
- CO₂-Grenze für Anschaffung neuer Fahrzeuge bei 120 g/km
- Erweiterung des Fuhrparks um Elektroautos bis Ende 2020

Ziel: Teilnahme der Mitarbeiter in Stuttgart und München am ökologischen Fahrtraining bis 31.12.2018

Folgende Aktivitäten setzen wir dabei um:

- Durchführung Fahrtraining

Schwerpunktthema 3: Regionaler Mehrwert

ZIELSETZUNG

- Mindestens 2 neue Konvoiprojekte bis Ende 2018 starten (Baden-Württemberg)
- Steigerung der Akquiseerfolge; neues Beratungsangebot

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Fortsetzung der Kooperation mit verschiedenen Städten und Landkreisen, zB. Projektakquise ECOfit Landkreis Böblingen in 2018
- Neue Kooperationen mit Städten und Landkreisen, zB. Projektstart ECOfit Landkreis Ludwigsburg in 2018
- Durchführung von Kooperationsprojekten als Pilotprojekte, zB. ECOfit für Kleinbetriebe Stadt Karlsruhe
- Aufnahme der ISO 45001 in das Seminarprogramm
- Beratung im Rahmen von Klimaschutzprogrammen wurde verstärkt
- Erweiterung der Beratung bei bestehenden Kunden

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir konnten feststellen, dass die vorhandenen bestehenden Kooperationen mit Städten und Landkreisen in positiver Art und Weise fortgesetzt werden konnten. Zudem konnten neue Kooperationen eingegangen werden. Sehr positiv konnte festgestellt werden, dass die Beratung bei bestehenden Kunden fortgeführt und sogar erweitert werden konnte. Durch die jährliche Betrachtung der Ergebnisse unserer Beratung an allen Arqum Standorten wird deutlich, dass im letzten Jahr ca. 508.833 Tonnen CO₂-Emissionen durch Arqum Projekte reduziert wurden.

INDIKATOREN

Indikator 1: Schaffung zwei neuer Konvoiprojekte bis Ende 2018

- IST: bisher startete in 2018 kein neues Konvoiprojekt, für zwei Projekte werden derzeit jedoch die Förderanträge gestellt, das Ziel wird voraussichtlich erreicht
- ZIEL: Start von zwei Konvoiprojekten bis Ende 2020

Indikator 2: Steigerung der Akquiseerfolge; neues Beratungsangebot

- IST:
 - Schaffung eines neuen Beratungsangebots im Bereich Arbeitsschutzmanagement
 - Steigerung des Umsatzes und damit Steigerung des Akquiseerfolges
- ZIEL: Steigerung der Akquiseerfolge

AUSBLICK

Wir werden auch im kommenden Jahr an der Verfolgung dieses Leitsatzes festhalten. Durch das Förderprogramm ECOfit und die Moderation von Energieeffizienznetzwerken können wir einen regionalen Mehrwert schaffen.

Wir verfolgen dabei folgende Ziele:

- Start von zwei Konvoiprojekten bis Ende 2020
- Steigerung der Akquiseerfolge

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Aktivitäten:

Der Mensch als Arbeitnehmer/in steht bei uns mit all seinen Rechten im Vordergrund. Das Rahmenwerk hierfür bildet für unsere Arbeit die deutsche Gesetzgebung. Bei unserem Einkauf versuchen wir unseren Einfluss geltend zu machen über die Dinge, die wir einkaufen (fair gehandelte Produkte, wo vorhanden). Und durch **Beratungsprojekte** insbesondere **in Schwellenländern** fördern wir die Menschen- und Arbeitnehmerrechte auch dort. Wir schulen die Mitarbeiter/innen von Betrieben und Partnern unserer Auftraggeber, um diese bei der Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Verringerung/Vermeidung von negativen Umweltauswirkungen zu unterstützen. Dafür reisen die Berater/innen unseres Teams vor Ort und führen Workshops, Schulungen, Begehungen und auch Audits durch. Gemeinsam mit den Menschen in den betreffenden Ländern erarbeiten wir pragmatische Lösungen aus und sensibilisieren Führungskräfte für ihre besondere Verantwortung. Während dieser temporären Tätigkeiten im Ausland gelten für unsere Mitarbeiter/innen weiter die deutsche Gesetzgebung als maßgeblicher Rahmen für den Arbeitsschutz, sofern keine höheren Anforderungen bestehen.

Zur Einhaltung des deutschen Rechts im Bereich Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, verfügen wir über detaillierte Prozessbeschreibungen und Rechtskatasterübersichten, um die **Sicherheit unserer Mitarbeiter/innen** stets gewährleisten zu können. Neue Anforderungen wie beispielsweise die Ermittlung der psychischen Belastung der Mitarbeiter setzen wir schnellstmöglich um. Tragen Mitarbeiter/innen Sorgen oder Anliegen an die Geschäftsführung heran, werden diese ernst genommen und eine Lösung gemeinsam abgestimmt. Fokusthema für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter/innen ist die Verbesserung der Einsatz- und Auslastungsplanung. Hierfür nutzen wir eine Planungssoftware, die wir gezielt weiterentwickeln, damit Auslastung nicht zur Belastung wird.

Damit wir die **Mitarbeiter/innenbeteiligung** möglichst hoch halten, haben wir ein Nachhaltigkeitsteam gegründet. Das Team besteht aus einem Vertreter der Geschäftsführung, jeweils einem Vertreter der einzelnen Bürostandorte sowie aus der Umweltmanagementbeauftragten. Vorschläge zu Maßnahmen oder Anliegen können direkt an das Nachhaltigkeitsteam oder auch an die Geschäftsführung herangetragen werden. Aufgrund unserer Unternehmensgröße erfolgt der Austausch an vielen Stellen über den "kurzen Dienstweg", also viel im direkten Gespräch. Um die Beteiligung der Mitarbeiter/innen am Nachhaltigkeitsmanagement weiter zu fördern, haben wir die Umsetzung definierter Maßnahmen sowie die Erreichung der Ziele unterschiedlichen Mitarbeiter/innen übertragen, so dass sich eine Vielzahl an Personen intern mit dem Thema Umweltschutz und Nachhaltigkeit beschäftigen. Und schließlich sind alle angehalten sich bei internen Webinaren und Seminaren aktiv einzubringen.

Unser Team wird regelmäßig durch Praktikant/innen und Trainees unterstützt, die als **Fachkräfte von morgen** die nachhaltige Entwicklung mitgestalten. Ihre Aus- und Weiterbildung ist unser Beitrag, um für eine demografische Entwicklung und Veränderung der Arbeitswelt gerüstet zu sein. Auch für Praktikant/innen gelten unsere Maßstäbe hinsichtlich Gleichstellung,

WEITERE AKTIVITÄTEN

Sicherheit und Beteiligung. Bei der Aufgabengestaltung beziehen wir Ausbildungsstand und persönliche Vorlieben wo möglich mit ein. Und wer als Teil unseres Teams arbeitet, wird dafür auch entlohnt, das gilt ohne Ausnahme.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Unsere Anspruchsgruppen haben wir für die EMAS Validierung ermittelt.

Wir stehen mit unseren Stakeholdern stets im direkten Austausch und nutzen ihre Äußerungen auch für die Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeitsleistung. Die Mitarbeiterschaft trägt ihre Vorschläge und Anliegen direkt an Standortleitungen und Geschäftsführung heran. In unseren Projekten erfolgt der Kontakt via EMail, Gespräche, Workshops oder Seminare. Darüber hinaus nutzen wir die sozialen Medien wie Xing oder LinkedIn, um mit unseren Stakeholdern und interessierten Kreisen Kontakt aufzunehmen. Außerdem nutzen wir Newsletter, unsere Homepage sowie kostenfreie Webinare und Infoveranstaltungen, um unsere Stakeholder stets über unsere Aktivitäten zu informieren. Darüber hinaus stehen wir über Mitgliedschaften in Interessensgemeinschaften und Verbänden mit anderen Branchenvertretern und Experten in Kontakt, um unsere eigenen Interessen zu kommunizieren und Anforderungen an uns zu identifizieren.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Als Beratungsunternehmen im Bereich Umwelt-, Energie-, Qualitätsmanagement und Arbeitsschutz sowie Nachhaltigkeit beraten wir Unternehmen und Einrichtungen täglich bei der Steigerung der Ressourceneffizienz. Alle für uns intern relevanten Themen aus dem Feld Umwelt setzen wir natürlich auch selbst um. Folglich sind wir uns über alle Verbräuche und Auswirkungen, die in Zusammenhang mit den ausgeübten Tätigkeiten stehen, bewusst. Ein wesentlicher direkter Umweltaspekt sind Emissionen aus unserer Reisetätigkeit. Für die **Darstellung unserer Ressourcenverbräuche** verweisen wir auf unserer Umwelterklärung, die jährlich aktualisiert von uns veröffentlicht wird: <http://www.arqum.de/ueber-uns/>

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

Wir „produzieren“ Umweltberatung, dadurch wird eine positive Umweltwirkung generiert. Unsere Beratungsleitung wird kontinuierlich an den Stand der Technik angepasst. Die EMAS Validierung sowie die Teilnahme an der WIN Charta verdeutlicht unsere Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit. Mittlerweile erfüllen wir zudem die Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) durch Erstellung der Entsprechenserklärung zu zwanzig Kriterien und ausgewählten quantifizierbaren Leistungsindikatoren von GRI und EFFAS.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

Durch unsere Beratung, ermöglichen wir unseren Kunden effizientes Wirtschaften und das Einhalten rechtlicher Vorgaben. Hierdurch werden auch bei unseren Kunden sichere Arbeitsplätze geschaffen. Unsere Kunden beraten wir langfristig und innovativ. Unser Mindest-Ziel ist die Erhaltung der bestehenden Arbeitsplätze an all unseren Standorten. Für das Jahr 2018 prognostizieren wir eine Erhöhung der Mitarbeiterzahl sowie eine Steigerung unserer Umsatzzahlen.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Als Beratungsunternehmen für den Bereich Umwelt- und Energiemanagement, Arbeitsschutz und Qualität ist Nachhaltigkeit einer der zentralen Eckpfeiler in unserer Wertschöpfung. Die Gestaltung unserer Prozesse ist daher grundlegend auf Nachhaltigkeit ausgelegt. Wir legen hohen Wert auf praxistaugliche Lösungen für unsere Kunden, um deren Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern. Dafür entwickeln wir unsere Beratungsansätze und -lösungen kontinuierlich weiter. Dafür bilden wir z.B. themenspezifische Arbeitskreise, die Produkte ausarbeiten und weiterentwickeln. Ideen und Anstöße für die Weiterentwicklung erhalten wir z.B. über die Rücksprache mit unseren Kunden.

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Unser Ziel ist es, unser Unternehmen stabil am Markt zu positionieren. Finanzentscheidungen treffen wir überlegt. Wir haben bei der Auswahl unserer Banken auf Nachhaltigkeit geachtet. So sind wir z.B. Kunde bei genossenschaftlichen Banken wie der GLS Gemeinschaftsbank eG. Die Auswahl erfolgte auf Basis der verfügbaren Informationen zur Nachhaltigkeitsleistung der Bank, unterliegt aber keinem strukturierten Prozess. Grund dafür ist, die erfolgten Schritte für unseren Anwendungsfall ausreichend sind.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

Es liegen keine uns bekannten Gesetzesverstöße oder Korruptionsvorwürfe vor. Korruption wird von uns in keinsten Weise toleriert, deshalb haben wir uns als langfristiges Ziel gesetzt, eine Verhaltensmaxime auszuformulieren.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

Wir helfen unseren Projektpartnern durch engagierte Beratungsleistungen aktiven Umweltschutz zu betreiben und ihre Umwelleistungen zu verbessern. Dies ermöglichen wird unter anderem durch kostenfreie Webinare. Durch jährliche Seminare und Teamevents motiviert die Geschäftsführung Ihre Mitarbeiter zum Hinterfragen Ihres eigenen Handelns und diskutiert gemeinsam mit allen Mitarbeitern mögliche Handlungsalternativen. Bei der Beschaffung der Obstkiste sowie von Getränken achten wir insbesondere auf Regionalität.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Praktikanten erhalten die Möglichkeit, 0,5 Tage / Praktikumsmonat, während der üblichen Arbeitszeit, ehrenamtlich tätig zu sein.

Dies war Praktikanten bereits seit 2016 möglich. Auswärtigen Praktikanten ist es sicherlich schwer gefallen, hierfür eine entsprechende Einrichtung zu finden. Daher wurde das Angebot der Hospitation selten genutzt.

Das Angebot soll nun für jeden Standort spezifiziert werden.

Wir wollen mit den Praktikanten unseres Stuttgarter Standortes die Franziskusstube in Stuttgart unterstützen. Die Franziskusstube ist eine Einrichtung für Obdachlose. Getragen wird sie über Spenden und ehrenamtliche MitarbeiterInnen. Die Verwaltung wird über die Caritas Stuttgart abgewickelt. Unsere Ansprechpartnerin ist Schwester Margret von den Franziskanerinnen des Klosters Sießen (<http://www.klostersiessen.de/einblicke/leben-in-gemeinschaft/stuttgart-franziskusstube/>). Alle Praktikanten, die die angegebene Zeit, oder auch nur einen Teil davon, zur Hospitation nutzen wollen, können sich an Schwester Margret wenden, und dort ehrenamtlich tätig werden. Sollten Mitarbeiter oder Praktikanten andere Einrichtung unterstützen wollen, so wird auch dies unterstützt. Die Hospitation ist freiwillig.

An den weiteren Standorten von Arqum wird ebenfalls ein bürgerschaftliches Engagement angeboten. Hier werden lediglich andere Einrichtungen unterstützt.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Wir beschäftigen bei Arqum ca. 12 Praktikanten pro Jahr. Sollte jeder Praktikant durchschnittlich 1,5 Tage zur Hospitation nutzen, so stellt Arqum hierfür ca. 18 Arbeitstage zur Verfügung.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Von Mitte Juni 2017 bis Mitte Juni 2018 haben 5 Praktikanten die Möglichkeit des sozialen Engagements genutzt. Insgesamt wurden ca. 22 Stunden hierfür aufgewendet. Unterstützt wurde hierbei die oben beschriebene Franziskusstube sowie der Weltladen Bornheim, die Tafel Hannover sowie eine Notunterkunft in Berlin.

AUSBLICK

Für unsere Praktikanten bietet das bürgerschaftliche Engagement einen wichtigen Blick „über den Tellerrand“. Zudem begrüßen wir die Unterstützung der von uns ausgewählten Projekte. Das WIN! Projekt wird daher fortgesetzt.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Ute Kessler
Standortleiterin Standort Stuttgart
Rötestraße 17
70197 Stuttgart
0711 90035900
Ute.kessler@arqum.de

Impressum

Herausgegeben am 14.06.2018 von

Arqum Gesellschaft für Arbeitssicherheits-, Qualitäts- und Umweltmanagement mbH
Rötestraße 17
D-70197 Stuttgart
Telefon: +49 711 90035900
Fax: +49 711 90035909
E-Mail: Stuttgart@arqum.de
Internet: www.arqum.de

