



WIN-Charta-Bericht 2022

Popakademie Baden-Württemberg GmbH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. WIN-Charta Checkliste	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Schwerpunktthema 1: Wohlbefinden der Mitarbeitenden.....	8
Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen	11
Schwerpunktthema 3: Anreize zum Umdenken.....	14
5. Weitere Aktivitäten	18
6. Unsere WIN! - Projekte	21
7. Kontaktinformationen	22
Ansprechpartner	22
Impressum	22

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. Ab 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:innen und ambitionierter Manager:innen. Nach über 50 Jahren Popkultur wurde hier erstmals in Deutschland die Möglichkeit geschaffen, mit akademischem Anspruch fokussiert auf die Bereiche Popular Music und Musikwirtschaft auszubilden. Seit ihrer Gründung im Jahr 2003 ist es der Popakademie Baden-Württemberg innerhalb kürzester Zeit gelungen, einer der renommiertesten 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 46 Mitarbeiter:innen.

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- & Beschäftigtenbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Beschäftigtenrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Beschäftigtenrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Wohlbefinden der Mitarbeitenden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."*

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 Mitarbeitenden 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.

WIN-CHARTA CHECKLISTE

3. WIN-Charta Checkliste

CHARTA-UNTERZEICHNER:IN SEIT: JANUAR 2019

a) 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 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 type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

b) Nachhaltigkeitsanstrengungen vor Ort

Unterstützendes WIN! - Projekt: GREEN FOREST FUND e.V.

SCHWERPUNKTBEREICH DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE BADEN-WÜRTTEMBERG:

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

ART DER FÖRDERUNG:

- Finanziell Materiell Personell
 Mobilität Integration

Umfang der Förderung: Finanzielle Unterstützung durch Spendengenerierung, u. a. via AmazonSmile.

4. Unsere Schwerpunktt Themen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

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

- Schwerpunktt Thema 1:

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

- Schwerpunktt Thema 2:

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

- Schwerpunktt Thema 3:

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: "Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden 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 möchten wir das Engagement fortführen und weiter ausbauen.

Ziel der Popakademie muss es sein, die Ressourceneffizienz zu steigern und die immer knapper werdenden Ressourcen möglichst sparsam und effizient einzusetzen.

Die Popakademie bildet auf höchstem Niveau sehr erfolgreich aus. Wichtiges Ziel hierbei ist, die Absolventinnen und Absolventen am Standort Baden-Württemberg zu halten, um die hiesige Musikwirtschaft zu stärken und weiterzuentwickeln.

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

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

SCHWERPUNKTTHEMA 1:

Wohlbefinden der Mitarbeitenden

Die Motivation und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden in Überlegungs- und Entscheidungsprozessen. 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 Mitarbeitenden liegt uns genau so am Herzen, wie deren Wohlbefinden. Daher ist es essenziell, den engen Kontakt zu den Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden stetig zu erhöhen.

Seit März 2022 erhalten unsere Mitarbeitenden 2x im Monat die Möglichkeit, auf vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Obst- und Gemüseboxen zurückzugreifen. Die Popakademie hat sich für eine Regionalkiste entschieden: www.frISCHE-kiste.de. Es wurde auf kurze Transportwege Wert gelegt und darauf, dass frISCHE Produkte geliefert werden. Die Mitarbeitenden finden eine Auswahl an Salat sowie Obst und Gemüse der Saison von Landwirten aus der Metropolregion Rhein-Neckar vor.

Die Mitarbeitenden der Popakademie können zudem seit November 2022 das vom Unternehmen geförderte Job-Ticket des Verkehrsverbund Rhein-Neckar nutzen. 50 % der Kosten dieses Tickets übernimmt der Arbeitgeber und schafft so einen Anreiz für ein Überdenken der Mobilitätsstrategie seiner Arbeitnehmer:innen. Da dieses Ticket auch abseits der Arbeitswege genutzt werden kann, hofft die Popakademie dieses langfristig für die Belegschaft interessant zu machen und ein Umdenken in der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel innerhalb der Belegschaft herbeizuführen.



Eine Schwerpunktthemen-Überschneidung gab es 2022 bei der Teilnahme der Popakademie an der Aktion STADTRADELN. Bei der Aktion STADTRADELN geht es darum, innerhalb von 21 Tagen möglichst viele Alltagswege mit dem Fahrrad zurückzulegen. Die Vorteile einer Teilnahme am STADTRADELN liegen auf der Hand: Mit der Aktion setzen wir uns aktiv für die Gesundheit und Fitness unserer Mitarbeiter:innen ein. Denn wer mit dem Fahrrad zur Arbeit fährt, kommt in der Regel gut gelaunt und entspannt am Arbeitsplatz an und ist kreativer und leistungsfähiger.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Zudem stärken wir das Wir-Gefühl im Unternehmen und nutzen das STADTRADELN dazu, unsere Mitarbeitenden langfristig zum Radfahren zu motivieren. Wer im Zuge des STADTRADELN feststellt, dass sich der Arbeitsweg gut mit dem Fahrrad bewältigen lässt, steigt auch künftig eher aufs Rad um.

Mit unserer Teilnahme am STADTRADELN betrieben wir außerdem aktiven Klimaschutz, da in dieser Zeit deutlich mehr Arbeitswege nicht-motorisiert zurückgelegt wurden. Innerhalb Mannheims konnten 2022 3.623 aktive radelnde insgesamt 764.025 Kilometer nachweisen und das Popakademie-Team ist stolz ein Teil davon gewesen zu sein.

SCHWERPUNKTTHEMA 2:

Energie und Emissionen

Wir sehen Energie grundsätzlich als ein Thema an, das alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden, Studierenden, Besuchenden, aber auch bei einer breiten Öffentlichkeit. Wir möchten mit gutem Beispiel vorangehen, indem wir unter anderem unseren CO₂-Ausstoß sowie unseren Ressourcenverbrauch stetig messbar senken und dies auch öffentlich kommunizieren.

Im Jahr 2022 hat die Popakademie eine Ausschreibung für ein Energieaudit angestoßen und an verschiedenen Ausschreibungen zur Erstellung einer Klimabilanz teilgenommen. Darunter war das Programm „Klimaschutz in Kultureinrichtungen“ der Klimaschutzstiftung Baden-Württemberg. Leider war eine Teilnahme jedoch nicht realisierbar. Die Bemühungen um eine professionelle Unterstützung zur Erstellung einer nachhaltigen Transformationsstrategie hält aber an.

Des Weiteren hat sich die Popakademie für Themen wie Dachbegrünung, Innenraumbegrünung und Solarfolien zur Absenkung der Raumtemperatur interessiert und auch hier erste Gespräche geführt. Leider sind diese Aktivitäten aber sehr kostenintensiv und die Haushaltsmittel geben diese Sonderaktionen aktuell nicht her. In diesem Zusammenhang haben auch Gespräche mit dem Vermieter stattgefunden. Die Initiative der Popakademie beispielsweise in kleine Windkraftanlagen auf dem Dach zu investieren, wurde zwar begrüßt aber aufgrund der derzeitigen Haushaltslage leider nicht weiterverfolgt.

Ein erstes Beratungsgespräch mit der Klimaschutzagentur Mannheim konnte viele hilfreiche Tipps aufzeigen. Deren Umsetzung soll für die Zukunft weiter vorangetrieben werden.

SCHWERPUNKTTHEMA 3:

Anreize zum Umdenken

Wie bereits erwähnt, möchte die Popakademie nicht nur selbst etwas an der Wirtschaftsweise ändern, sondern auch Aktive in unserer geschäftlichen Umgebung sowie im privaten Umfeld unserer Mitarbeitenden dazu anregen, sich ganz persönlich mit dem Themenfeld der nachhaltigen Entwicklung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

auseinanderzusetzen. Zudem ist es uns ein Anliegen, den gesamten Wertschöpfungsprozess unserer Dienstleister im Auge zu behalten (z. B. durch eine verstärkte Überprüfung der Arbeitsweise).

So haben Frau Alexandra Reiter und Frau Alexandra Ric-Kruse aus der Abteilung Personal und Verwaltung erfolgreich an verschiedenen Weiterbildungen und Nachhaltigkeitsworkshops teilgenommen. Darunter waren Schulungen zum Thema Nachhaltige Beschaffung von Büro- und Schulmöbeln sowie Reinigungsdienstleistungen. Hier konnte wertvolles Wissen gesammelt werden, welches in Zukunft auch stärkere Beachtung in diesen Bereichen finden wird.

Auch die Studierenden der Popakademie sollen langfristig zum Umdenken in Sachen Nachhaltigkeit angeregt werden. Viele Studierende arbeiten bereits sehr engagiert daran, Ideen, Projekte und musikalische Produkte nachhaltig zu entwickeln und umzusetzen.

Mit dem „Leitbild Mannheim 2030“ hat die Stadt Mannheim das Ziel der lokalen Implementierung der Agenda 2030 umgesetzt und den ersten Mannheimer Nachhaltigkeitspreis für Studierende ausgeschrieben. Mannheim will damit einen wichtigen Beitrag für eine nachhaltigere und gerechtere Welt erbringen. Auch ein Student der Popakademie nahm an der Ausschreibung teil und wurde ausgezeichnet.

In der Masterarbeit „Studioarbeit in Zeiten des Klimanotstandes-Hürden und Möglichkeiten einer klimafreundlichen Musikproduktion“ untersucht Julian Losigkeit, Studierender an der Popakademie Baden-Württemberg, wie man in verschiedenen Aspekten der Musikproduktion möglichst viel CO₂ - Emissionen einsparen kann. Untersucht wurden die Bereiche Logistik, Equipment, Arbeitsweisen, Gebäudeeffizienz, Green IT und Vertrieb. Mit einer Umfrage wurden Musikschaffende zu diesen Themen befragt, um einen realistischen Ist-Zustand der Studioarbeit in Hinblick auf die ökologische Nachhaltigkeit zu bekommen. Auf die Ermittlung und den Abgleich der Daten folgte schließlich die Erstellung eines „Green Riders“, eines Leitfadens fürs CO₂ sparende Arbeiten im Tonstudio.

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Ein Ziel muss es sein, die Ressourceneffizienz zu steigern und die immer knapper werdenden natürlichen Ressourcen, möglichst sparsam und effizient einzusetzen.

Die Popakademie bildet mit ihrem praxisbezogenen Unterricht sehr erfolgreich aus. Eines der wichtigsten Ziele hierbei ist, die Absolventinnen und Absolventen am Standort Baden-Württemberg zu halten und auch die Musikwirtschaft regional zu stärken und weiterzuentwickeln.

Schwerpunktthema 1: Wohlbefinden der Mitarbeitenden

ZIELSETZUNG

Die Popakademie beschäftigt derzeit 46 Mitarbeiter:innen. Diese 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 einzubeziehen. Um die Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten und an die Lebenssituation der Mitarbeiter:innen anzupassen, bieten wir flexible Arbeitszeitmodelle an. Wir investieren in die Weiterentwicklung und in die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen, indem wir ihnen z. B. Gesundheitsprogramme verschiedener Krankenkassen anbieten. Engagierte Mitarbeitende stärken das

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Unternehmen und das wiederum steigert die Leistungsfähigkeit und damit die Wettbewerbsfähigkeit. Unsere Mitarbeiter:innen 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 wurde 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. Diese betreffen bspw. die räumlichen Kapazitäten, die bei der Erweiterung und Einrichtung der Ergonomie zu berücksichtigen sind. Auch die Kosten und der administrative Mehraufwand bei der Ausgestaltung sind zu berücksichtigen.

Unsere Mitarbeiter:innen sollen gesund bleiben!

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Die Popakademie hat feste Kooperationen mit verschiedenen Krankenkassen. Im Jahr 2022 haben aufgrund der Pandemie keine internen Seminare/Workshops für unsere Mitarbeiter:innen stattgefunden. Angebote waren auf online Webworkshops begrenzt, welche von den Mitarbeiter:innen 2,5 Jahre genutzt werden können (Rückenschule, Ernährungsberatung, Brain Gym, Körperfettanalyse etc.). Gesundheitsmaßnahmen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Aus- und Weiterbildungsangebot wurden kontinuierlich evaluiert, optimiert und erweitert. Auch hier wurde aufgrund der aktuellen Situationen das Angebot häufig weiterhin online genutzt. Online-Seminare fanden großen Zuspruch, denn die Teilnahmen waren ohne Dienstreisen verbunden und konnten zum Teil variabel genutzt werden. Wir gehen davon aus, dass Online-Seminare weiterhin gerne angenommen werden und möchten die Teilnahme auch in Zukunft so für die Mitarbeitenden ermöglichen.

Schon vor der Pandemie war es unseren Mitarbeiter:innen möglich, Homeoffice durchzuführen, um die Work-Life-Balance sicherzustellen. Familie und Beruf zu vereinbaren, gerade was die Kinderbetreuung betrifft, ist nicht zu unterschätzen. Unabhängig davon bieten wir flexible Arbeitsmodelle an, sodass unsere Mitarbeiter:innen eine gute Balance zwischen Familie und Beruf finden können.

Im Jahr 2022 wurden die Maßnahmen der vorangegangenen Jahre beibehalten, um den Mitarbeiter:innen die Ausübung ihrer Tätigkeiten von zu Hause aus einfacher zu gestalten. Mit der Fortsetzung der Telearbeit ist es weiterhin möglich, die nötige Verbindung zwischen der Popakademie und den Mitarbeiter:innen sicherzustellen. Die entsprechende Ausstattung wurde ihnen ausgehändigt, sodass das Arbeiten von zu Hause aus ohne Bedenken möglich war. Für Mitarbeiter:innen, die aufgrund ihrer Tätigkeiten vor Ort sein mussten, wurden entsprechende Hygienemaßnahmen zum Schutz getroffen. Ausgaben von Mund- und Nasenschutz, Desinfektionsspender an mehreren zentralen Stellen sowie verstärkte Reinigungsmaßnahmen waren wichtige Aspekte für uns.

Zum Schutz unserer Studierenden und der Mitarbeiter:innen wurden viele Lehrveranstaltungen online durchgeführt. Der Kontakt und die Betreuung konnte bedenkenlos fortgesetzt werden und durch digitale Meetings blieben die engen Verbindungen untereinander bestehen. Sobald es sicher genug war, wurde die Präsenz der Mitarbeitenden und Studierenden wieder erhöht.

Ergonomie am Arbeitsplatz: alte Stühle und Tische wurden vereinzelt erneuert.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Weiteres:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), AG Gesundheitsmanagement
- Regelmäßig stattfindender Arbeitskreis
- Mitarbeiter:innen Feedbackgespräche
- Mitarbeiterinnen waren zu 40 % im HomeOffice / Telearbeit

Langfristiges:

- Weiterhin Pflege einer integrierenden kommunikativen Kultur, individueller Weiterbildungen, Arbeiten nach Leitsätzen des Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagements, Orientierung an internationaler Nachhaltigkeitspolitik, Fokus Mitarbeitendenbeteiligung, Feedback
- Durchführung einer lokalen Mitarbeitendenbefragung
- Durchführung von bereichs- und levelübergreifenden Feedbackgesprächen
- Durchführung von Workshops und Mitmachaktionen zur Bewusstmachung der Werte
- Durchführung von offenen, bereichs- und levelübergreifenden Gesprächsrunden
- Definition von Regeln für die tägliche Zusammenarbeit
- Reinigung in den Räumlichkeiten soll intensiver gestaltet werden
- Langfristig sollen alle Mitarbeiter:innen bessere Schreibtischstühle erhalten. Sie werden ausgetauscht, sobald Stühle defekt sind

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Alle in unserer Zielsetzung genannten Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt und positiv von den Mitarbeiter:innen angenommen. Gerade der Gesundheitssektor kommt sehr gut bei den Mitarbeiter:innen an. Die unterschiedlichen Angebote werden von unseren Mitarbeiter:innen genutzt. Durch das Gesundheitsmanagement konnten mehrere Gesundheitstage mit ausgewählten gesundheitsfördernden Angeboten online stattfinden. Mitarbeiter:innen können sich über diverse Themen informieren und Gesundheitsparameter testen lassen. Weiterhin besteht die Möglichkeit, Telearbeit in Anspruch zu nehmen, um auch den familiären Betreuungspflichten während der Pandemie nachkommen zu können. Team-Meetings finden erfolgreich online statt, damit voll besetzte Büroräume zum Schutz aller Mitarbeiter:innen vermieden werden können. Diese Vorkehrungen wurden sehr gut angenommen und der Austausch und Kontakt können so weiterhin bestehen bleiben.

INDIKATOREN

Eine umfassende Mitarbeitendenumfrage ist für 2023 geplant, daher können wir die Indikatoren der Mitarbeitendenzufriedenheit (noch) nicht belegen, jedoch können wir andere Indikatoren auswerten:

Indikator: Mitarbeiterzufriedenheit

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: 7,46 Jahre.

An allen angebotenen Gesundheitsmaßnahmen haben im Durchschnitt 70 % der Mitarbeiter:innen teilgenommen.

AUSBLICK

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Im Bereich der Mitarbeitendenverantwortung möchten wir uns stetig verbessern beziehungsweise unsere Anstrengungen auf einem hohen Niveau halten. Künftig wird die Popakademie sich an Kosten zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz bei z. B. Physiotherapie der Mitarbeitenden beteiligen.

Unsere Mitarbeiter:innen sollen gesund bleiben und sich wohlfühlen. Die Themen sind nachhaltig geplant und sollen langfristig Wirkung zeigen. Sie sind auf mehrere Jahre angelegt und müssen fest etabliert werden.

Auch die Studierenden sollen in einigen Maßnahmen eingebunden werden.

Schwerpunktthema 2: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Mitarbeiter:innen und Studierende sollen ein Gespür für Nachhaltigkeit erlangen und vermittelt bekommen. Die einzelnen Themen sollen nahegebracht und umgesetzt werden. Die Treibhausgasemission soll deutlich reduziert werden.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Die Popakademie bezieht reinen Ökostrom von der Firma LichtBlick. Wir haben uns die einzelnen Jahresverbräuche der letzten Jahre angeschaut und kommen auf eine CO₂-Ersparnis von ca. 1.355 Tonnen.

Seit 2020 wurden sukzessive energiesparende LED-Leuchtmittel eingesetzt. Jeder Austausch von Leuchtmittel wird durch LED ersetzt. Ziel ist es, bis ca. 2023 alle Leuchtmittel durch LEDs, zu ersetzen.

Im Jahr 2022 wurden 12 Leuchtstoffröhren in LEDs ersetzt. Es müssen noch ca. 15 gewechselt werden.

Aufgrund der Telearbeit unserer Mitarbeiter:innen wurde deutlich weniger Strom benötigt. Büroräume waren nicht voll besetzt, Lampen im gesamten Gebäude, Nutzung der PCs und des Zubehörs waren geringer im Einsatz. Zudem fanden in unserem Haus nur wenige Veranstaltungen statt, auch hier konnten die gesamten Energiekosten verringert werden. Die Temperatur in den Räumen wurde dauerhaft gesenkt.

Die Projektwerkstatt der Popakademie plant zum Thema Nachhaltigkeit neue Projekte mit den Studierenden zu entwickeln. Hierzu gab es erste Gespräche und eine Kooperation mit dem Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit.

Die Popakademie verzichtete auch im Jahr 2022 auf die Fassadenbeleuchtung der Akademie. Die Fassadenbeleuchtung bleibt vollständig aus. Dies liegt neben der Energiesparmaßnahmen an der Strahlkraft der LEDs. Die Beleuchtungsart (6700 K) ist zu hoch. Die Beleuchtung dürfte max. 3000 K abstrahlen. Die Popakademie verzichtet auf kostspielige Alternativen und Umbauarbeiten. Die Popakademie hat ihren Standort direkt an einem Gewässer. Die Fassadenbeleuchtung hat erhebliche Auswirkungen auf die Insektenwelt. Der Verzicht dient dazu, den fortschreitenden Verlust an Insektenbiomasse und der rasant zunehmenden Erhellung von Nachtlandschaften und Lebensräumen entgegenzuwirken. Der Hintergrund ist: Künstliches Licht lockt Insekten an. Etwa 30 bis 40 Prozent der von Straßenleuchten angezogenen Insekten sterben bspw. wenig später durch Überhitzung, Dehydration oder Räuberei. Betroffen sind auch zahlreiche Arten, die nach der Bundesartenschutzverordnung und der Fauna-Flora-Habitat-Richtlinie besonders oder streng geschützt sind. Laut Naturschutzbund Deutschland (Nabu) verenden hierzulande bis zu 150 Billionen Insekten pro Jahr an Straßenleuchten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

2. Entsorgung

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

3. Catering/Veranstaltungen

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

Für den Mensabetrieb im Café 33 der Popakademie hat sich 2022 das Pfandsystem „Bleib deinem Becher treu“ etabliert. Der Betreiber, das Studierendenwerk Mannheim, hat in Zusammenarbeit mit der Klimaschutzagentur Mannheim den Kampf gegen vermeidbare Müllberger und Ressourcenverschwendung aufgenommen. So werden bei dem bequemen Pfandsystem Becher verkauft, die an allen teilnehmenden Cafeterien und Partnerunternehmen beim nächsten Kaffeekauf befüllt und getauscht werden können.



Für das Jahr 2023 ist auch an der Popakademie die Einführung von „Mensa to Go“ geplant. Das nachhaltige Füllsystem soll helfen, unnötigen Verpackungsmüll zu vermeiden, indem auf Einweg-To-Go-Verpackungen 1 € berechnet wird.

Zudem sollen Mehrweg-Bowls eine Alternative für Einwegverpackungen liefern. Studierende, Mitarbeitende und Gäste können ihr Essen aus der Mensa in der Mehrweg-Bowl des Start Ups Vytal mitnehmen. Das System ist einfach: Zuerst die App herunterladen, beim Bestellen nach einer Bowl fragen und dann an der Kasse den personalisierten Vytal-QR-Code einscannen oder die Bowl selbst mit dem Handy scannen.

Zurückgeben muss man die Bowl innerhalb von 14 Tagen gereinigt an einer Rückgabebox, die sich an allen Kassen der Vytal-Partner befinden. Für die Rückgabe muss die App nicht gescannt werden, daher können auch Personen ohne QR-Code die Bowl abgeben. Die Vytal-Bowls sind spülmaschinenfest.

4. 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 Verkehrsentslastung und entsprechend zur Umweltbelastung ein kleines Stück beitragen.

Diensträder. Die Popakademie stellt ihren Mitarbeiter:innen Dienst-Fahrräder zur Verfügung. Diese können für Termine oder Erledigungen innerhalb der Arbeitszeit ausgeliehen werden. Dies soll den Anreiz schaffen, ein motorisiertes Fortbewegungsmittel für Kurzstrecken stehen zu lassen.

5. Mitarbeitenden

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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.

6. Reinigungsmittel

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

Weitere Maßnahmen:

- Weiterhin Reduzierung von Ausdrucken auf Papier.
- Umrüstung der Leuchtstoffröhren (60 W / Röhre) auf LED Leuchtröhren (20 W / Röhre), jede defekte Röhre wird weiterhin in LED Röhren ersetzt.
- Die Beschaffung der Lieferungen und Dienstleistungen unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit wurden weiter verstärkt.
- Energiesparmaßnahmen im Bereich der Gebäude wurden sukzessive umgesetzt. Hier wurde die Gebäudebeleuchtung fortlaufend auf LED umgestellt.
- Die BGV A3 Prüfung aller Gerätschaften hat auch im Jahr 2022 wieder Hausintern stattgefunden.
- Bei Reperaturen innerhalb des Gebäudes wird darauf geachtet, dass defekte Geräte in energieeffizientere Gerätschaften ausgetauscht werden.

Die Auswertung CO₂-neutraler Produkte wurde durchgeführt. In einzelnen Bereichen wurde eine digitale Ablage eingeführt, in der E-Mail Kommunikation und Anfragen abgelegt werden.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

In allen Bereichen werden technische Geräte sowie Büro- und Geschäftsausstattung über die Abschreibungsdauer genutzt.

Auch im Jahr 2022 wurden defekte Leuchtstoffröhren durch LED Leuchtröhren ausgewechselt.

Die Popakademie setzt weiterhin auf reinen Ökostrom.

Geschäftstermine, die in Mannheim/Ludwigshafen stattfanden, konnten online oder per Telefon umgesetzt werden. Ansonsten wurden auch die Diensträder von den Mitarbeiter:innen genutzt. Über das Jahr 2022 konnten die gesamten Energiekosten gesenkt werden, da sich der Situation angepasst wurde. Veranstaltungen und Feste konnten nur vereinzelt stattfinden, die dafür entsprechenden Lieferungen waren nicht notwendig und konnten eingespart werden. Des Weiteren befanden sich die Mitarbeiter:innen auch 2022 vermehrt in der Telearbeit, die Büroräume waren dadurch nicht voll besetzt und auch hier konnten die Energiekosten durch den reduzierten Verbrauch der EDV-Geräte sowie auch der Papierverbrauch deutlich verringert werden. Durch die eingesparten Dienstreisen konnten wir einen Beitrag zum Umweltschutz leisten und die CO₂-Emissionen reduzieren.

Die Popakademie beteiligt sich seit 2021 an Klimaprojekten durch CO₂-Kompensation. Eine CO₂-Kompensation ermöglicht es, die Emissionen, die durch einen Flug verursacht werden, wieder auszugleichen. Das bedeutet, dass an anderer Stelle dieselbe Menge CO₂ eingespart wird, in der Regel durch Klimaprojekte. Dabei geht es meistens um:

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Die Förderung erneuerbarer Energien: z. B. der Bau von Windenergie- und Solarkraftwerken oder Biogasanlagen.

- ➔ Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz: z. B. effizientere Öfen oder verbesserte Müllverwertung in Entwicklungsländern.
- ➔ Die Aufforstung von Wäldern oder der Schutz von Mooren.

Die Popakademie nimmt daran teil und unterstützt entsprechende Klimaprojekte.

INDIKATOREN

Indikator 1: Papierverbrauch

- deutlich weniger Papierverbrauch seit der Umstellung auf Digital

Indikator 2: Reduktion Stromverbrauch

- wieder ca. 75 % weniger Stromverbrauch insgesamt gemessen an beiden Gebäuden aufgrund der aktuellen Situation

Indikator 3: Reduktion Wasserverbrauch

- wieder ca. 80 % weniger Verbrauch aufgrund der aktuellen Situation

Indikator 4: Weniger Dienstreisen in Mannheim

- wieder ca. 90 % weniger Dienstreisen mit dem Auto in Mannheim / Ludwigshafen
- CO₂-Kompensation

Indikator 5: Dienstreisen

- wieder Indikator 4: 95 % weniger Dienstreisen aufgrund der aktuellen Situation insgesamt

Ziel ist es, die Zahlen auch künftig niedrig zu halten.

AUSBLICK

Wir möchten weiterhin unseren Schwerpunkt auf den Leitsatz legen, weil wir in diesem Bereich noch viel Entwicklungspotenzial sehen.

Die Verwaltung behält den digitalen Rechnungseingang und -ausgang bei.

Online-Seminare werden auch im kommenden Jahr für unsere Mitarbeiter:innen ein wichtiger Bestandteil sein, den wir unterstützen möchten. Dienstreisen werden entsprechend der Situation stattfinden und auch die Team-Meetings können weiterhin online durchgeführt werden.

Schwerpunktthema 3: Anreize zum Umdenken

ZIELSETZUNG

Mithilfe der WIN-Charta wollen wir die Bedeutung der Nachhaltigkeit für die Popakademie unterstreichen und unsere bereits gelebten Werte auch an unsere Anspruchsgruppen kommunizieren.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Wir möchten das Thema Nachhaltigkeit verstärkt thematisieren. Dies beinhaltet vor allem Mitarbeiter:innen, Studierende, aber auch Liefernde, Geschäftspartner:innen und Kundschaft.

Hierbei ist die Kommunikation mit Mitarbeiter:innen und Studierenden ein wichtiger Bestandteil.

Leitsatz zwölf 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 Mitarbeitenden 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:innen der Branche, Besucher:innen und die breite Öffentlichkeit soll zum Umdenken ermutigt und der Dialog angeregt werden. Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig durch Info-Talks im Arbeitskreis über Planungen und Veränderungen, die das Unternehmen betreffen, informiert. Die Popakademie möchte künftig das Thema Nachhaltigkeit mit all seinen Aspekten verstärken und thematisieren, das beinhaltet vor allem Mitarbeitende, Liefernde, Studierende und Geschäftspartner:innen. Wir möchten die Menschen in unserem Umfeld für ein Verständnis für Nachhaltigkeit und nachhaltiges Handeln sensibilisieren.

Studierende sollen bereits zu Beginn in ihrem Grundstudium ein Gespür für das Thema Nachhaltigkeit vermittelt bekommen. In verschiedenen Projekten und Kursen sollen diese Themen unterrichtet und in der Lehre etabliert werden. Die Projekte im Institut MKW - Praxis werden entsprechend dem Markt angepasst und besonderes Augenmerk auf das Thema Nachhaltigkeit in der Musikindustrie gelegt werden.

ERGRIFFENDEN MASSNAHMEN

Langfristiges:

- Pflege einer integrierenden kommunikativen Kultur
- Vorträge für Mitarbeiter:innen und Studierende
- Projekte mit den Studierenden für die Musikbranche durch die entsprechenden Abteilungen
- Beteiligung bei Veranstaltungen zu dem Thema in der Region
- Gleitzeit, Rahmenarbeitszeit, Flexibilität
- Individuelle Weiterbildungen
- Arbeiten nach Leitsätzen des Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagements
- Nachhaltigkeitspolitik
- Engagement
- Projekte
- Arbeitskreis zu diesem Thema

Mitarbeiter, Feedback:

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Mitarbeiter:innenbefragung
- Feedbackgespräche

Fokus:

- Zusammenarbeit
- Zertifizierungen

Fokus Gesundheit:

- Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung
- Durchführung von Gesundheitsaktionen in Kooperation mit den Krankenkassen
- Untersuchungen
- Angebot von Impfungen
- Beratungen
- Einführung von Gesundheitszirkeln
- Sicherheitsmeetings
- Angebot von Physiotherapie
- Angebot bewegliche Mittagspause

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Neben der Verfolgung langfristiger Vorhaben legte die Popakademie den Schwerpunkt im Berichtszeitraum auf die Möglichkeiten, Mitarbeiter:innen direkt in Prozesse einzubeziehen und Feedback abzufragen sowie Verbesserungsmaßnahmen daraus zu entwickeln und umzusetzen.

Die Popakademie leitet einen internen Arbeitskreis an, welcher alle vier Wochen stattfindet und Mitarbeiter:innen ermöglicht, sich einzubringen. Im Gesundheitsmanagement setzten wir Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung um und hielten diese dokumentarisch fest. Um das Sicherheitsbewusstsein aller Mitarbeiter:innen noch weiter zu verschärfen und damit Gefahrensituationen und Unfälle zu vermeiden, werden regelmäßig Schulungen und Workshops zum Thema Arbeitssicherheit angeboten.

Pfandgut ist bares Geld und gehört nicht in den Müll – Pfand gehört daneben!

Bei "Pfand gehört daneben" geht es um ein kleines Alltagsdilemma: Was mache ich, wenn ich unterwegs bin und meine leere Pfandflasche nicht ordnungsgemäß entsorgen kann? Oft lautet die Entscheidung: Ich werfe sie in den Müll. Das aber ist eine schlechte Entscheidung: Pfand im Müll ist nicht nur Verschwendung zulasten der Umwelt. Es bringt auch Pfandsammler:innen dazu, den Abfall zu durchwühlen – und das ist demütigend, gefährlich und mancherorts bei Androhung eines Bußgeldes auch verboten. Deshalb sagen wir: Pfandflaschen gehören nicht in öffentliche Mülleimer, sondern daneben! Zusammen mit Unterstützenden tragen wir diese Botschaft hinaus in die Welt, um Solidarität den Menschen gegenüber zu zeigen, für die das Sammeln von Pfandflaschen zum täglichen Lebensunterhalt

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

beiträgt. Zudem möchten wir durch Rückführung von Pfandflaschen in den Produktionskreislauf unsere natürlichen Ressourcen schonen und einen Beitrag zum Umweltschutz leisten.

Die Einnahmen von Studierenden und Mitarbeiter:innen geht an das Projekt der Popakademie. Dies ist nicht aus dem Bestand der Popakademie.

AUSBLICK

Auch im kommenden Jahr wollen wir am Schwerpunkt „Anreize zum Umdenken“ festhalten und unsere Mitarbeiter:innen und Studierenden weiterhin sensibilisieren und diese weiterhin zum nachhaltigen Denken und Handeln anregen.



5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN-UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Der achtsame Umgang in unserem Kollegium, unter den Studierenden und den Dozierenden ist bei uns festgeschrieben und eine Selbstverständlichkeit. Eine geringe Fluktuation und ein gutes Betriebsklima bestätigen dies.
- Gleichbehandlung ohne Unterscheidung des Geschlechts.

LEITSATZ 02 – MITARBEITENDENWOHLBEFINDEN

- Schwerpunktthema

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mitarbeiter:innenimpulse und -beschwerden sind uns wichtig und werden systematisch bearbeitet.
- Wir haben ein offenes Ohr für Impulse und Beschwerden der Kolleginnen und Kollegen sowie Studierenden, denn nur 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:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Wir möchten den offenen und geschätzten Dialog zu unseren Mitarbeitenden, Dozierenden und Studierenden weiter pflegen und verbessern.
- Feedback von unseren Studierenden und Dozierenden 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.
- Dozierendenverträge, Kooperationen, neue Projekte etc.
- Wir arbeiten mit standardisierten Geschäftsplanungsprozessen und berichten regelmäßig an unsere Gremien.
- Weiterbildung der Mitarbeitenden.

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 regional Zuliefernde vor und beziehen Produkte wie Büromaterialien, Mitarbeitenden- und Kundengetränke sowie Reinigungsmittel überwiegend von Herstellenden und Dienstleister:innen 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. Unsere WIN! - Projekte

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

GREEN FOREST FUND e. V.

Der GREEN FOREST FUND (GFF) ist ein junger, gemeinnütziger, eingetragener Verein mit dem Ziel, einen nachhaltigen Beitrag zum Klima- und Artenschutz zu leisten.

Als Non-Profit-Organisation mit Sitz in Heidelberg schaffen sie neue, ökologisch nachhaltige Mischwälder und Schutzgebiete und erhalten existierende Gebiete mit alten Baumbeständen, die sie in die Urwälder von morgen umwandeln. Auf diese Weise will der GREEN FOREST e. V. die natürlichen Lebensgrundlagen für Menschen, Tiere und Pflanzen schützen und einen Beitrag zum Naturschutz, zur Artenvielfalt und zur CO₂-Absorption im Rahmen des Pariser Klima-Abkommens leisten.

Ziele:

GREEN FOREST FUND handelt im Auftrag der Natur und setzt für den Klima- und Artenschutz ein, denn unseren Planeten gibt es nur ein einziges Mal. Dabei haben Bäume einen besonderen Stellenwert. Durch Spenden schaffen sie in Deutschland Flächen für die Natur – Schutzgebiete, in denen sich die Natur und Tierwelt in Ruhe entwickeln darf.

Auf diese Weise sollen die natürlichen Lebensgrundlagen für Menschen, Tiere und Pflanzen erhalten werden. Durch unsere Unterstützung leisten auch wir einen kleinen Beitrag zum Naturschutz, zur Artenvielfalt und zur CO₂-Absorption.

Art und Umfang der Unterstützung

Wir möchten jeden dazu bewegen, aktiv zu werden – ob als Einzelperson oder innerhalb unseres Unternehmens. Deshalb schaffen wir für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich für den Klimawandel einzusetzen und Verantwortung zu übernehmen. Ab einem Spendenbetrag von 30 Euro wird sowohl ein Baum gepflanzt und gepflegt als auch das Grundstück erworben, auf dem dieser Baum ungestört wachsen kann.

Alle Bestellungen über Amazon sind über Amazon Smile getätigt worden, somit erhält der Förderverein durch Amazon einen kleinen %-Satz gespendet, ohne dass der Popakademie hierdurch Kosten entstehen.

Spenden der Mitarbeiter:innen und Studierenden aus „Pfand gehört daneben“ gehen an den Verein.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin

Alexandra Reiter

Leiterin Personal & Organisation

Impressum

Herausgegeben am 26.04.2023 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

