



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2019/2020

PROGNOS AG



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden.....	5
Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	10
Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen.....	15
5. Weitere Aktivitäten.....	18
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	18
Umweltbelange.....	20
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	21
Regionaler Mehrwert.....	23
6. Unser WIN!-Projekt	26
7. Kontaktinformationen	28
Ansprechpartner	28
Impressum	28

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Prognos AG ist eines der ältesten Wirtschaftsforschungsunternehmen Europas. An der Universität Basel gegründet, forschen Prognos-Expertinnen und Experten seit 1959 für verschiedenste Auftraggeberinnen und Auftraggebern aus dem öffentlichen und privaten Sektor – politisch unabhängig, wissenschaftlich fundiert. Die bewährten Modelle der Prognos AG liefern die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit über 180 Expertinnen und Experten ist das Unternehmen an neun Standorten vertreten: Basel, Berlin, Bremen, Brüssel, Düsseldorf, Freiburg, Hamburg, München und Stuttgart. Die Projektteams arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

Das Thema Nachhaltigkeit ist nicht nur fest in unserem Leistungsspektrum für unsere Kundinnen und Kunden verankert. Auch im Unternehmen selbst übernehmen wir Verantwortung. Wir leben Nachhaltigkeit – in unseren Studien und Analysen, in unserer strategischen Beratung, in unserem Denken und Handeln für unsere Kundinnen und Kunden und für unser Unternehmen selbst. Regelmäßig engagieren sich Kolleginnen und Kollegen über Standorte hinweg mit unterschiedlichsten Erfahrungswerten und Aufgaben für einen umweltbewussten Arbeitsalltag, für die Zukunft unseres Unternehmens, für Wirtschaft und Gesellschaft, füreinander. Denn gelebte Nachhaltigkeit bedeutet für uns, in allen Bereichen vorausschauend zu handeln.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit unserem WIN-Charta Nachhaltigkeitsbericht geben wir gezielt Einblicke in unser Nachhaltigkeitsengagement. 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 – Mitarbeiterwohlfinden: *"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 <https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 03.03.2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" 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 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 checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

Zusatzkapitel: Nichtfinanzielle Erklärung	<input type="checkbox"/>
Zusatzkapitel: Klimaschutz	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Prognos unterstützt bei Schulprojekt zu Rap und Demokratie, Lörrach

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
-
- Mobilität Integration

Art der Förderung:

- finanziell materiell personell

Umfang der Förderung: 500€ und 4 Arbeitstage

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze
- Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Für uns als Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere wichtigste Ressource. Es ist für uns von zentraler Bedeutung, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich wohl fühlen und gerne zur Arbeit gehen. Entscheidend dafür ist ein Umfeld, das auf die Bedürfnisse aller eingeht und den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Aus diesem Grund haben wir den Leitsatz 2 – Mitarbeiterwohlbefinden zu einem unserer Schwerpunktleitsätze gemacht.

Als Unternehmen denken wir an einen langfristigen Erfolg, der unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze liefert. Unsere ökonomische Stabilität gibt uns die Möglichkeit zu wachsen und unsere Arbeit zu großen gesellschaftlichen Transformationsfragen wie dem Klimawandel, der Digitalisierung und der Generationengerechtigkeit weiter auszubauen. Uns ist es ein zentrales Anliegen nachhaltig zu wachsen, uns als Unternehmen weiterzuentwickeln und stetig dabei unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen. Deshalb haben wir den Leitsatz 7 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze zu einem unserer Schwerpunktleitsätze gemacht.

Prognos identifiziert und analysiert Megatrends und zeigt deren Konsequenzen für Wirtschaft und Gesellschaft in der Zukunft anhand von Prognosen und Szenarien auf. Damit wir die hierzu erforderlichen belastbaren Aussagen treffen können, halten wir unsere in der Beratung eingesetzten Modelle und Methoden auf dem jeweils aktuellen wissenschaftlichen Stand. Wir entwickeln unser Portfolio und unsere Arbeit in internen Innovationsprojekten bereits seit vielen Jahren stetig weiter und wollen hier weiterwachsen. Vor diesem Hintergrund haben wir den Leitsatz 8 – Nachhaltige Innovationen zu einem unserer Schwerpunktleitsätze gemacht.

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

Für den Leitsatz Mitarbeiterwohlbefinden wurden folgende Maßnahmen für die Jahre 2019 und 2020 als besonders relevant betrachtet: betriebliche Gesundheitsförderung, gemeinsame Aktivitäten und der Umgang mit Corona.

1. Betriebliche Gesundheitsförderung

ZIELSETZUNG

Das Angebotsportfolio zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird stetig weiterentwickelt. Ziel ist es, Angebote für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereitzustellen. Bei neun Standorten über drei Länder hinweg ist dies eine besondere Herausforderung. Zur Förderung der betrieblichen Gesundheit sollte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfassendes Sportangebot gemacht werden. Ebenfalls umgesetzt wurde die Erweiterung des Business-Yoga-Angebots sowie die Bezuschussung mobiler Büro-Massagen.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Prognos ist ein Gesundheitsmanagement für die Belegschaft ein wichtiges Anliegen. 2019 wurde die Mitgliedschaft für alle festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Kooperationspartner UrbanSports abgeschlossen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Prognos können in über 5.000 Fitnessstudios, Gesundheitszentren, Sportvereinen etc. deutschlandweit kostenfrei trainieren. Dieses Angebot wurde von mehr als der Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angenommen:

- aktive Mitgliederzahl in 2019 = 122 (von 184 gesamt)
- aktive Mitgliederzahl in 2020 = 148 (von 208 gesamt)

Die Mitgliedschaft bei UrbanSports löste das bisherige Sportangebot durch den Anbieter Interfit ab. Da UrbanSports nur an unseren deutschen Standorten zur Verfügung steht, bieten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Standorten Basel und Brüssel einen Fitnessstudio-Zuschuss an.

2019 wurden mobile Massagen an fünf Standorten bezuschusst. Am Standort Berlin wird seit 2019 ein Business-Yoga-Kurse angeboten, der 2020 in einem digitalen Format von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Standorte genutzt werden kann.

2019 wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Informationspaket zum Thema „psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ zur Verfügung gestellt. Dieses nennt Beratungsstellen sowie Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und wurde 2020 an die aktuellen Gegebenheiten angepasst. Disziplinarische Vorgesetzte sind in Personalgesprächen angehalten, potenzielle Belastungen anzusprechen und auf Hilfsangebote hinzuweisen. Das Angebot kann anonym genutzt werden. Im Rahmen des BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) haben 2019 zwei und 2020 vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot von Beratungsstellen genutzt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

Wir werden unsere Sport- und Massageangebote den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin, zur Verfügung stellen. Darüber hinaus werden wir das Bewusstsein im Unternehmen für die starke mentale Belastung durch die Corona-Pandemie weiter schärfen. Das Thema psychische Belastung durch die Pandemie wird u. a. im Rahmen der jährlichen Mitarbeitenden-Gespräche besprochen. 2021 wird so, neben der physischen, auch die psychische Gesundheit im Fokus stehen.

2. Gemeinsame Aktivitäten

ZIELSETZUNG

Prognos wächst. Mit Hamburg ist 2019 ein neuer Standort dazu gekommen. Darüber hinaus durften wir sowohl 2019 als auch 2020 zahlreiche neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Prognos begrüßen. Ziel war und ist es, bei wachsender Unternehmensgröße das kollegiale Miteinander sowie den fachlichen und persönlichen Austausch unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu stärken.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Bei Prognos legen wir großen Wert auf die Work-Life-Balance. Dies gilt sowohl für die Balance zwischen Beruflichem und Privatem als auch für die Balance zwischen produktiver Tätigkeit und gemeinsamen (Freizeit-)Aktivitäten und Austausch. Wir sind überzeugt, dass gemeinsame Aktivitäten das Zusammengehörigkeitsgefühl, das kollegiale Miteinander und die Zusammenarbeit stärken. Sowohl 2019 als auch unter Corona-Bedingungen 2020, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, neben der täglichen Arbeit, viel zusammen erlebt.

Outdoor-Aktivitäten: Ein zentrales Ereignis bei Prognos ist das jährlich stattfindende Ski-Wochenende. Jedes Jahr fahren Kolleginnen und Kollegen für ein verlängertes Wochenende in die Schweizer Berge. 2019 fand dieses Wochenende im Schweizer Skiort Andermatt statt; 2020 im Wallis auf der Fiescheralp. An diesen Wochenenden wird aber nicht nur Ski gefahren. Es wird auch gemeinsam gekocht, gespielt und viel gelacht, sodass auch Nicht-Skifahrerinnen und Nicht-Skifahrer auf ihre Kosten kommen. Ebenfalls zum Prognos-Repertoire der Outdooraktivitäten zählen das jährliche Wander- und das Radl-Wochenende.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Prognos arbeiten interdisziplinär an neun Standorten. Diese räumlichen Distanzen bringen mitunter Herausforderungen mit sich. Um noch stärker zusammen zu wachsen, laden die Kolleginnen und Kollegen am Standort Bremen jährlich zur Kohltour ein. In Düsseldorf wird mit den Worten „Helau“ zur fünften Jahreszeit eingeladen und in München heißt es immer am ersten Donnerstag der Wiesn: ein Prosit der Gemütlichkeit!

Bei all diesen Aktivitäten sind nicht nur aktuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch Ehemalige, Familienmitglieder sowie Partnerinnen und Partner immer herzlich willkommen. 2019 und 2020 wurden diese Einladungen regelmäßig angenommen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Jubiläumsjahr: 2019 war ein besonderes Jahr: 60 Jahre Prognos! Das Jubiläum haben wir mit unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern, Kolleginnen und Kollegen und langjährigen Wegbegleiterinnen und Wegbegleitern gebührend in Berlin in der Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften gefeiert. Unsere Jubiläumsfeier war 2019 mit unserem jährlichen Get Together (GTO) verbunden. Rund 180 Mitarbeitende tauschten sich an zwei Tagen intensiv zu Projekten aus, feierten am Abend im Spiegelsaal von Clärchens Ballhaus und lauschten Dr. Ursula Weidenfeld während ihres Vortrags über die Kommunikation der Zukunft. Dieses besondere Jahr, 60 Jahre Prognos, nutzten wir zudem für einen zusätzlichen zweitägigen Workshop, bei dem rund 40 Kolleginnen und Kollegen an der Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur und unseres Leitbildes arbeiteten (s. Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze).

Wissensaustausch: Die stetige Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Identifikation mit dem Unternehmen ist uns ein besonderes Anliegen. 2018 haben wir den Perspektivwechselltag ins Leben gerufen, bei dem unsere Kolleginnen und Kollegen per Losverfahren zusammengebracht werden und sich gegenseitig einen Tag bei ihrer Arbeit begleiten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Prognos kommen aus vielen unterschiedlichen Fachrichtungen und vertreten eine Fülle von Interessen. Die Vielfalt an Kompetenzen im Haus ist ein besonderes Merkmal des Unternehmens, mit dem sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne identifizieren. Jedoch kann nicht jede Mitarbeiterin oder jeder Mitarbeiter den Überblick über die Kompetenzen aller behalten. Durch den regelmäßigen Austausch beispielsweise im Rahmen eines Perspektivwechselltages haben wir auch 2019 wieder viel voneinander lernen können. Neben dem internen Perspektivwechsel besteht ebenfalls die Möglichkeit, für einen Tag in andere Berufe außerhalb des Unternehmens hineinzuschnuppern. Auch dieses Angebot haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne angenommen und waren beispielsweise einen Tag Tierpflegerin oder Paketzusteller.

Virtuelles Beisammensein: 2020 war coronabedingt ein Ausnahmejahr. Die uns sehr wichtigen physischen Treffen konnten größtenteils nicht stattfinden. Dies stellte uns als Unternehmen an vielen Stellen vor Herausforderungen – auch beim Thema gemeinsame Aktivitäten. Uns war und ist es ein großes Anliegen, trotz der Umstände zusammenzukommen und das Gemeinschaftsgefühl zu stärken. Unser standortübergreifendes GTO wurde ein diGTO: eine zweitägige, digitale Veranstaltung, mit spannenden Vorträgen und gemeinsamen Wein/Bier-Tastings, digitalen Museumsbesuchen und verschiedensten Workshops am Abend. Darüber hinaus wurde aus dem zentralen Wanderwochenende ein Wandertag an den verschiedenen Standorten. Der gute Zusammenhalt und das Gemeinschaftsgefühl zeigte sich 2020 auch in zahlreichen interdisziplinären, standortübergreifenden digitalen Kaffeerunden, Mittagessen und Feierabenddrinks – dem sogenannten Quarantini – als auch in kreativen neuen Formaten, wie dem digitalen Prognos-Buchclub. Gerade diese besondere Zeit hat uns gezeigt, wie wichtig die gemeinsamen Aktivitäten sind und uns bestärkt, weiter daran festzuhalten.

AUSBLICK

Auch in Zukunft wollen wir mit gemeinsamen Aktivitäten das Gemeinschaftsgefühl stärken. Hierzu haben wir für 2021 ein digitales Get Together (diGTO) im Juni und ein Präsenz-GTO im September geplant. Bestehende Formate, wie das Wander-, Ski- und Radlwochenende, die Kohltour, der gemeinsame Karneval oder auch das Oktoberfest wollen wir unter Berücksichtigung der Entwicklung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

der COVID-19-Pandemie weiterführen und im Rahmen der Möglichkeiten auch physisch wieder stärker zusammenkommen.

3. Umgang mit COVID-19

ZIELSETZUNG

Die COVID-19-Pandemie hat uns als Gesellschaft, aber auch als Unternehmen auf eine harte Probe gestellt. Als Unternehmen war und ist es unser Ziel, die physischen Erkrankungen und psychischen Belastungen, soweit sie im Einflussbereich des Unternehmens liegen, auf ein Minimum zu reduzieren. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, zu jeder Zeit ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Daher steht bei der Präventionsarbeit der Infektionsschutz aber auch das Thema der Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Fokus.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Im Frühjahr 2020 überraschte die ganze Welt und auch uns die COVID-19-Pandemie. Als sich im Februar 2020 erste ernsthafte Zeichen einer Epidemie abzeichneten, reagierten wir mit der Einrichtung einer Taskforce. Innerhalb von einem Tag konnten die Sicherheitsbeauftragten – ergänzt durch Standortvertretende, Leitungen zentraler Abteilungen (IT, UK) und Vertretung des Betriebsrates unter Leitung des COO – ihre Arbeit aufnehmen. Die Taskforce bearbeitet vier Felder:

1. Erstellung und Justierung der Regeln zur Reduktion der Infektionsrisiken. Hierfür wurden und werden nachfolgende Pläne kontinuierlich angepasst:
 - Präventionsmaßnahmen (Pandemieplan): Was muss ich tun, wenn ich oder meine Region tangiert sind?
 - Hygieneplan: Wie muss ich mich auf dem Weg zur und bei der Arbeit verhalten?
 - Reinigungs- und Desinfektionsplan: Wie wird das Büro gereinigt und wo stehen welche Desinfektionsmittel bereit?
 - Plan zur Arbeitsform und Bürobesetzung: Welche ist die aktuell normale Arbeitsform? Wer und wie viele Personen haben Bürozugang? Wie ist das Reisen geregelt (Reisebestimmungen)?
2. Anpassung von Prozessen und Bereitstellung von Infrastruktur
 - Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten
 - Dezentrale Verantwortung für Kapazitätssteuerung in den Büros
 - Anpassung der Unterschriftenregelung
 - Bereitstellung von VPN Zugängen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - Mitnahme von Hardware ins mobile Arbeiten
 - Bereitstellung von Lüftern mit Hepa13-Filtern an allen Standorten
 - Bereitstellung von Masken (Alltagsmasken und später FFP2-Masken)
 - Angebot und Unterstützung bei neuen Formaten und der Entlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

3. Neue Formate: MS Teams, Miro & Co. werden zu neuem Standard

- Schulungen: Thema Entgrenzung, Führen auf Distanz, Kommunikation mit Kundinnen und Kunden auf Distanz, Online-Moderation etc.
- CBÖ-Live: monatlich virtuelles Townhall-Meeting mit der Geschäftsführung
- Ask me anything: Fragen-Format zu neuen Regeln, Maßnahmen etc.
- diGTO: Unternehmensmeeting mit vielen unterschiedlichen Formaten; vom gemeinsamen Kochen über Projektvorstellung bis hin zu Diskussionen mit externem Redner
- informelle Kontakte: Kaffeelotterie, Buchclub, Teamspaziergänge etc.
- digitales Onboarding, digitaler Tag der Neuen

4. Meldestelle und Entscheidungsgremium

- Anlaufstelle für Fragen rund um Regeln und Bestimmungen zum Infektionsschutz
- Meldestelle für Risikofälle
- Entscheidungen zu Quarantänemaßnahmen für Einzelne oder am Standort
- Freigaben für Gäste (inkl. Handwerkerinnen und Handwerker), Meetings und Reisen

Die Taskforce tagt 14-tägig bzw. nach Bedarf. Der COO ist darüber hinaus Mitglied in der Konzern-Taskforce der Muttergesellschaft Holtzbrinck, die ebenfalls 14-tägig tagt. Die Taskforce hat zu jeder Zeit schnell reagiert und hat mit den getroffenen Entscheidungen Prognos zu einem umsichtigen und vorausschauenden Unternehmen im Umgang mit COVID-19 gemacht. Bereits Ende Februar 2020 wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstmalig über den Umgang mit Corona im Unternehmen informiert. Im April, noch weit vor einer Maskenpflicht, stellte das Unternehmen jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter drei wiederverwendbare Stoffmasken zur Verfügung. Ab Tag 1 war es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich, mobil zu arbeiten. In Zeiten mit besonders hohen Inzidenzen wurde dies darüber hinaus ausdrücklich als bevorzugte Arbeitsform kommuniziert.

Erfolgreich ist die Arbeit der Taskforce, da die Mitglieder aus allen Einheiten und Regionen der Prognos kommen bzw. diese mitgedacht und individuelle Bedürfnisse gut kommuniziert haben. Ergänzend dazu wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch regelmäßig von Geschäftsführer Christian Böllhoff über die Lage im und für das Unternehmen in der Krise informiert. Gerade in der Anfangszeit, in der viele Fragen auftraten, wie *Wann und wie lange muss ich in Quarantäne? Wie gehen wir mit Geschäftsreisen um? Was bedeutet diese Krise ökonomisch für unser Unternehmen und unsere Arbeitsplätze? Was mache ich, wenn meine Kinder nicht mehr in den Kindergarten können?* wurde wöchentlich eine „Ask me anything“-Sprechstunde eingeführt. Dies gab den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit und schaffte ein besonderes Gemeinschaftsgefühl.

Entscheidend ist aber, dass Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich für sich und für andere, sowie sorgsam und verhältnismäßig für die eigene Situation und Risikoeinschätzung gehandelt haben und immer noch handeln. Das Vertrauen in jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter und die dezentrale Steuerung haben uns schnell und passgenau agieren lassen. Dies befähigt uns, Krisen wie die COVID-19-Pandemie, bestmöglich zu meistern.

AUSBLICK

Auch im Jahr 2021 wird uns die COVID-19-Pandemie noch stark beschäftigen. Unsere Taskforce wird weiterhin die Sicherheit am Arbeitsplatz stärken und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

informieren. Wir nehmen uns außerdem vor, digitale Präsenzformate, die in Pandemiezeiten entstanden sind weiterzuführen.

Leitsatz 07: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Für den Leitsatz Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze wurden folgende Maßnahmen für die vorangegangenen Jahre 2019 und 2020 identifiziert: Wertekultur als Erfolgsfaktor, Wissenstransfer, Recruiting und Onboarding.

1. Wertekultur als Erfolgsfaktor

ZIELSETZUNG

Wertekultur als Erfolgsfaktor: Gemeinsame Werte schaffen eine Identifikation mit dem Unternehmen und führen zu zufriedenen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

- **Überarbeitung Unternehmensleitbild:** Unser Leitbild ist identitätsstiftend und zeigt intern sowie extern, wofür wir stehen. Das bisherige Leitbild von Prognos ist im Rahmen eines Restrukturierungsprozesses 2012/2013 entstanden. Seitdem ist die Prognos kontinuierlich gewachsen und es stellte sich die Frage, ob das Leitbild noch aktuell ist. Ziel war es, das bisherige Leitbild diesem Reflexionsprozess zu unterziehen und bei Bedarf zu erneuern.
- **Entwicklung Führungsrichtlinien:** Prognos versteht Führung als essenziellen Mehrwert für das gemeinsame Arbeiten und für den Erfolg des Unternehmens. Ziel war es, ein gemeinsames Verständnis von Führung in Form eines Führungsleitfadens zu erarbeiten.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Überarbeitung Unternehmensleitbild

2019 wurde ein neuer Leitbildprozess gestartet, der von zwei Zielsetzungen geprägt war:

- Überprüfung und Weiterentwicklung des Leitbildes und
- Beteiligung insbesondere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor weniger als drei Jahren bei Prognos angefangen haben.

Der Leitbildprozess wurde von einem Team aus drei erfahrenen Kolleginnen und Kollegen als internes Projekt geleitet und umgesetzt. Die Einbindung von rund 40 neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgte im Rahmen eines zweitägigen Workshops im Mai 2019 in Berlin. Mit Unterstützung eines externen Moderators wurde mit der Methode „Culture Mapping“ die Unternehmenskultur reflektiert. Dabei standen persönliche Erfahrungen im Arbeitsalltag im Fokus, die mit der Unternehmenskultur in Bezug gesetzt wurden; diesbezüglich wurden auch hilfreiche Treiber und Hemmnisse identifiziert. Die detaillierten Ergebnisse geben uns für unsere stetigen Entwicklungsaktivitäten ein relativ umfassendes Bild und fließen in künftige strategische Entscheidungen mit ein.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Auf Basis der Ergebnisse des Culture Mappings wurde das bestehende Leitbild kritisch gewürdigt. Es zeigte sich, dass die Mehrheit der Leitsätze nach wie vor von Bedeutung ist. Lediglich zwei von insgesamt zehn Leitsätzen wurden als nicht mehr relevant angesehen und gestrichen. Dafür kamen drei neue Leitsätze hinzu. Besonders hervorzuheben ist der neue Leitsatz „Wir handeln nachhaltig“, der auch im Einklang mit den Zielen der WIN Charta steht. In einem weiteren Schritt wurden Erläuterungen zu allen Leitsätzen formuliert. Zum Abschluss des Workshops wurde das Ergebnis präsentiert (Foto).

Abbildung 1: Leitbild-Workshop



Dem gesamten Unternehmen wurde das Leitbild beim Get Together 2019 vorgestellt. Auch hier stand die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vordergrund, die eingeladen waren, die Leitsätze zu diskutieren.

Das Ergebnis ist ein neues Leitbild, das im Rahmen eines breiten Beteiligungsprozesses erarbeitet wurde. Es steht einerseits für Kontinuität, andererseits für eine Neujustierung. Es setzt sich aus folgenden Leitsätzen zusammen:

- Wir packen Zukunftsthemen an.
- Wir beraten unabhängig.
- Wir entwickeln uns, um Entwicklung voranzutreiben.
- Wir fördern Freiräume.
- Wir halten Balance zwischen Beruf und Privatem.
- Wir handeln nachhaltig.
- Wir leben Vielfalt.
- Wir leisten Wertarbeit mit unseren Kunden.
- Wir schätzen einander.
- Wir sind unternehmerisch erfolgreich.

Durch eine Neuauflage der Visualisierung (angestoßen 2020) und sogenannte Challenges (einige bereits 2020 durchgeführt), wie die Aufgabe, den Leitsätzen Musiktitel zuzuordnen, wird das Leitbild erlebbar. So entstand beispielsweise eine Prognos-Playlist mit vorgeschlagenen Songs aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Leitbild bildet derzeit und wird auch in Zukunft die Basis bilden damit die Werte der Prognos im Unternehmen präsent sind und zukünftig noch stärker gelebt werden können.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Entwicklung Führungsrichtlinien

Grundlage guter Führung ist ein ehrliches Interesse an Menschen und eine positive Grundeinstellung für ein vertrauensvolles Miteinander. Um dazu notwendige Führungsaufgaben klarer definieren zu können, hat Prognos 2019 einen einjährigen Prozess initiiert zur Entwicklung von Führungsleitlinien. Hierbei wurde der Frage nachgegangen, wie und mit welchen Werten Führung als einheitlicher und zuverlässiger Standard bei Prognos gelebt werden soll.

Grundlage des Konsolidierungsprozesses war das Leitbild von Prognos. Es wurde in verschiedenen Workshops diskutiert, welche Haltungen, Fähigkeiten und Kompetenzen notwendig sind, um die Leitlinien mit Leben zu füllen und was Führungskräfte dazu konkret beitragen müssen. Im Ergebnis sind acht Führungsrichtlinien vereinbart worden. Zu jeder Richtlinie wurden konkrete und messbare Verhaltenserwartungen an die Führungskräfte in Form von Führungsaufgaben, für die verschiedenen Führungsebenen (persönliche disziplinarische Vorgesetzte und Projektleitungen), formuliert. Teil dessen ist unter anderem auch die Sensibilisierung der Führungskräfte für die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse wurden im September 2019 als verbindliche Führungsrichtlinien der Prognos allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt.

Um die Wirksamkeit der Führungsrichtlinien zu überprüfen, nahm ein Geschäftsbereich exemplarisch die Bewertung der Führungskräfte in einer 360-Grad-Bewertung vor.

AUSBLICK

- **Überarbeitung Unternehmensleitbild:** Im Folgeprozess soll das Leitbild visualisiert und die Leitsätze gelebt werden. Die Visualisierung ist für die erste Jahreshälfte 2021 geplant. Darüber hinaus können weitere Challenges das Leitbild noch stärker interaktiv gestalten und humorvoll erlebbar machen.
- **Entwicklung Führungsrichtlinien:** Die unternehmensweite Bewertung der Führungsleitlinien steht noch aus.

2. Wissenstransfer

ZIELSETZUNG

„Wenn wir wüssten, was die Prognos weiß“, ist ein geflügelter Ausdruck im Unternehmen. Unser Arbeitsalltag lässt es leider oft nicht zu, über alle Themen und Prozesse im Unternehmen transparent für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berichten und alles zu dokumentieren. Da Wissen eine unserer wichtigsten Ressourcen ist, arbeiten wir allerdings stetig daran, dieses noch transparenter miteinander zu teilen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Der Wissenstransfer ist für den Unternehmenserfolg von großer Bedeutung. Doch wie kann Wissen zeiteffizient und langfristig weitergegeben werden? Wie kommen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell an die von ihnen benötigten Informationen? Wie können wir als Unternehmen die Zusammenarbeit der interdisziplinären Teams stärken?

Im Zuge der Einführung unseres ERP-Systems (Projektplanungssoftware) haben wir uns dazu entschieden, eine neue interne Wissensdatenbank aufzubauen. Der sogenannte HelpDesk bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen schnellen und unkomplizierten Zugang zu wichtigen Informationen, Anleitungen und Schulungsvideos. Der Onboardingprozess für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde hierdurch vereinfacht.

Bereits seit 2015 setzen wir auf die Produkte von Microsoft 365. Mit der cloudbasierten Netzwerkstruktur von SharePoint stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit von überall Zugriff auf die gemeinsam genutzten Dokumente haben (Datensicherheit, Schutz vor Verlust). Zur internen und externen Kommunikation haben wir verstärkt Microsoft Teams eingesetzt und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Umgang damit geschult.

Aufgrund der Pandemie haben wir gezielt das Format der Mittagsvideokonferenz eingesetzt, um zu digitalen Möglichkeiten zu informieren. In unseren sogenannten „Brown-Bag-Lunches“ gehen wir auf verschiedene Themen ein, wie beispielsweise auf die Vorstellung unserer Umfragetools, Tipps & Tricks zur Bedienung unseres ERP-Systems oder Anwendungsbeispiele in MS Teams. Die Teilnahme ist freiwillig, wurde und wird aber rege in Anspruch genommen. Ein weiteres digitales Format, welches wir im Zuge Pandemie eingeführt haben, ist unser „ask me anything“. Darin stellten sich unter anderem der Betriebsrat, die im Jahr 2020 gegründete Corona-Taskforce oder auch unser Geschäftsführer den Fragen und Antworten der Belegschaft.

Auch interne Veranstaltungen, wie unser jährliches Get Together, dienen dem Wissenstransfer zwischen verschiedenen Geschäftseinheiten und wurden im Jahr 2020 ausschließlich digital geführt. Unser diGTO, das erste digitale Get Together, stieß auf positives Feedback. Wie gewohnt gab es zu verschiedenen Themen Projektmesse, zu denen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuschalten und teilnehmen konnten.

AUSBLICK

Für das Jahr 2021 wird unser HelpDesk weiter in den Fokus geraten. Neben den internen Informationen aus dem Personalwesen, der IT oder dem Rechnungswesen, wird es eine Plattform für jede Geschäftseinheit geben. Weiter setzen wir vermehrt Microsoft Teams als Tool für die Zusammenarbeit, intern wie extern, ein. Zudem ist geplant, eine digitale Veranstaltungsplattform aufzubauen, um so größere Veranstaltungen besser organisieren zu können und den externen Teilnehmenden den Zugang zu erleichtern.

3. Recruiting und Onboarding

ZIELSETZUNG

Der Bedarf an unserer Beratung, v. a. zu Zukunftsthemen, wächst und somit auch unser Bedarf an neuen Kolleginnen und Kollegen. Um weiter Wertarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden leisten zu können, sind wir stetig auf der Suche nach qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Aus diesem Grund arbeiten wir stetig an einem attraktiven Außenauftritt der Prognos für potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus möchten wir unsere gewonnenen Kolleginnen und Kollegen bestmöglich eingliedern – auch digital (wie in Zeiten der Corona-Pandemie gefordert). Hierzu haben wir uns 2020 als Ziel gesetzt, den Onboarding-Prozess neu und digital passfähig zu gestalten.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

In den vergangenen 15 Jahren hatten wir ein Personalwachstum von rund acht Prozent. Das Jahr 2020 war trotz der COVID-19-Pandemie ein absolutes Ausnahmejahr in Bezug auf das Wachstum der Belegschaft. Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stieg 2020 um 13 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Um künftig auch weitere Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen, wurde im Zuge der Neugestaltung der Prognos-Karriere-Webseite der Bereich „Karriere“ umfassend überarbeitet. Die Bewerberinnen und Bewerber gelangen jetzt schneller und intuitiver durch den Bewerbungsprozess und können sich noch besser als zuvor vor der Bewerbung umfassend über die Prognos AG als Arbeitgeberin und ihre Angebote informieren. Bewerberinnen und Bewerber wird gezeigt, welche Zusatzleistungen sie als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer erwarten können, und sie erhalten durch Interviews mit einem Volontär, einer Beraterin und einer Projektleiterin einen Einblick in den Arbeitsalltag. Besonders entscheidend ist es für uns, den Bewerbungsprozess transparenter zu gestalten. Eingehende Bewerbungen (2019 = 1.066; 2020 = 1.173) können von der Personalabteilung und den betreffenden Geschäftseinheiten durch die Einführung neuer Prozesseffizienter und zügiger bearbeitet werden.

2019 wurden 28 und 2020 34 neue Kolleginnen und Kollegen willkommen geheißen. Das 2019 für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geöffnete Buddy-Programm stellt neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfahrene Kolleginnen und Kollegen für die ersten sechs Monate zur Seite. Mitte 2020 wurde der Onboardingprozess bei Prognos unter anderem auf Grund der Corona-Pandemie neugestaltet. So sind zum Beispiel Informationen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rund um den Arbeitsplatz, Tools, Richt- und Leitlinien im Prognos-Intranet, dem Helpdesk, jetzt übersichtlich zusammengefasst, jederzeit abruf- und einsehbar. Organisierte Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen (ab Mitte 2020 = insgesamt 74 Gespräche aufgeteilt auf 17 Personen) aus unterschiedlichen Bereichen erleichtern den Einstieg bei Prognos und helfen, sich im Unternehmen einzufinden. Die Gespräche finden sowohl vor Ort (unter Corona-Schutzmaßnahmen) als auch in digitaler Form statt.

AUSBLICK

Um das Interesse am Unternehmen bei möglichen Bewerberinnen und Bewerbern zu stärken, wird die Prognos ihre Online-Präsenz ausbauen. Hierfür werden wir unsere neue Prognos-Webseite nutzen, die

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Anfang 2021 online gehen wird. Darüber hinaus werden wir unsere Aktivitäten auf Social-Media-Kanälen wie LinkedIn oder auch Twitter verstärken.

Aufgrund der Corona-Pandemie ist in vielen Fällen kein physisches Onboarding möglich. 2021 wollen wir unser digitales Onboarding in eine konzeptionelle Struktur bringen.

Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen

Den Leitsatz Nachhaltige Innovationen haben in den Jahren 2019 und 2020 insbesondere die Digitalisierungskampagne Prognos^d sowie zahlreiche Innovationsprojekte geprägt.

1. Digitalisierungskampagne Prognos^d

ZIELSETZUNG

Digitalisierung schreitet stetig voran. Ziel von Prognos^d war und ist es, aktuellen und zukünftigen Herausforderungen, die sich durch die digitale Transformation der Märkte ergeben, zu begegnen und Chancen zu erkennen. Das Projekt ist laufend und wird als Daueraufgabe verstanden.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

2019 startete die Digitalisierungskampagne Prognos^d. An allen Standorten wurden im Rahmen von Workshops an Metplanwänden Ideen gesammelt, wie wir uns im Kontext der Digitalisierung weiterentwickeln wollen. Dabei sind Ideen, Maßnahmen und Projekte entstanden, die in drei strategische Dimensionen eingeteilt werden können:

Kerngeschäft: Ziel dieser Projekte ist die Effizienzsteigerung durch Digitalisierung entlang der bestehenden Wertschöpfungskette.

- ➔ Im Ergebnis haben wir zur Effizienzsteigerung unseres Kerngeschäfts mit ConAktiv ein neues internes ERP-System eingeführt. Einige unserer bestehenden Modelle und Methoden haben wir im Rahmen von Innovationsprojekten weiterentwickelt. Ein Beispiel ist unser Prognos-Web-Intelligence Tool, das wir stetig optimieren, unter anderem durch die Integration von Twitter. Zu der Digitalisierung im Kerngeschäft zählt auch unsere digitale Weiterentwicklung (Nutzung von MS Teams, Miro, diGTO, Schulungen zu Online-Moderation etc.). Darüber hinaus wurde ein HelpDesk, die Prognos-Wissensdatenbank, eingerichtet. 2020 wurden unter dem Titel Digilog 2.0 digitale Inhalte über den wöchentlichen Prognos-Newsletter weekly kommuniziert. Zusätzlich gab es virtuelle Veranstaltungen zu digitalen Themen unter der Überschrift Digi-Talk und Digi-How-to.

Neugeschäft: Die Ausweitung der Wertschöpfungskette durch neue digitale Geschäftsmodelle und entsprechende neue Produkte wird adressiert.

- ➔ Die Erweiterung unserer Angebote und Geschäftsfelder durch Digitalisierung haben wir unter anderem im Rahmen von Innovationsprojekten, mit welchen wir an unserer Weiterentwicklung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

arbeiten, realisiert. Hierbei kommen auch Machine-Learning-Algorithmen und Methoden der künstlichen Intelligenz zum Einsatz. Diese konnten wir bereits in Projekten für Kunden zur Themen- und Technologie-Identifikation sowie bei der Entwicklung eines Trendradars anwenden.

Auftritt: Kaum ein Bereich hat sich durch die Digitalisierung so grundlegend verändert wie Medien und Kommunikation. Die Verbesserung der digitalen Darstellungsformen steht daher für die Prognos besonders im Fokus.

- Auch bei unserem digitalen Auftritt hat sich einiges getan. Unser hauseignes Magazin, der Trendletter, ist seit 2020 in einem neuen ansprechenden, digitalen Format online verfügbar. Darüber hinaus arbeiten wir stetig an der Verbesserung unserer Webseite.
- Unser zweimal im Jahr erscheinendes Printmagazin *trendletter* erscheint darüber hinaus seit Herbst 2020 als Webmagazin.

AUSBLICK

Die Arbeit in den drei strategischen Dimensionen soll weitergeführt werden. Prognos[^]d ist eine Daueraufgabe, in welcher wir fortwährend Verbesserungen anstreben. Ein Großprojekt im Kontext digitaler Außenauftritt wird bis Frühjahr 2021 realisiert werden: Unsere neue Webseite wird online gehen.

2. Innovationsprojekte

ZIELSETZUNG

Für uns und unsere Kundinnen und Kunden entwickeln wir uns stetig weiter. Da neben den Projekten für Auftraggeberinnen und Auftraggeber oftmals wenig Zeit für interne Projektarbeit bleibt, haben wir einen Rahmen geschaffen, in dem sich die Beschäftigten auf die Entwicklung ihrer Ideen konzentrieren können: die Innovationsprojekte. Ziel war die Nutzung dieses Angebots durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der erfolgreiche Abschluss der Innovationsprojekte.

MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Um unsere Methoden und Modelle weiter zu verbessern und durch neue Ansätze zu ergänzen, haben wir die Möglichkeit geschaffen, dieses Ziel im Rahmen von Innovationsprojekten konsequent zu verfolgen. Seit ihrer Einführung im Jahr 2017 wurden bislang 31 Innovationsprojekte erfolgreich abgeschlossen, 23 weitere sind aktuell in Arbeit. Beim Großteil der Innovationsprojekte wurden unterschiedliche Modelle – vom sozioökonomischen Mikrosimulationsmodell bis zu tief ausdifferenzierten Energiemodellen – aktualisiert und weiterentwickelt. Damit ist es möglich, belastbare Aussagen zur Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft abzuleiten, Aussagen zur nachhaltigen und innovationsoffenen Gestaltung der Wirtschaft zu machen und so unsere Marktposition zu festigen und auszubauen.

Außer den Modellen wurden insbesondere digitale Methoden entwickelt, mit denen unsere Arbeit im Sinne unserer Kunden effizienter wird, so unter anderem Verfahren der automatisierten Berichtsgestaltung.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ein weiteres Beispiel ist ein Innovationsprojekt, mit dem die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens mit ihren unterschiedlichen Dimensionen zunehmend in die tägliche Arbeit integriert wird.

Nachhaltigkeit – in allen drei Dimensionen: sozial, ökologisch und ökonomisch – wird in der Prognos AG bereits in vielen Bereichen gelebt: Das ergab eine Umfrage des Innovationsprojekts „Prognos lebt Nachhaltigkeit“ den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es zeigte sich jedoch auch, dass eine Übersicht über durchgeführte und geplante Aktivitäten fehlte, insbesondere Verantwortlichkeiten und Fristen wurden bisher nicht festgelegt.

Ziel des Innovationsprojekts ist es, die Bestrebungen der Prognos zum Thema Nachhaltigkeit zu sichern, zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Konkret heißt das, die firmeninternen Abläufe und Vorhaben ob ihrer Nachhaltigkeit zu sichten und neue, erfolgsversprechende Ansätze anzustoßen, um entsprechende (organisatorische) Lücken zu schließen. Ergebnis des Projekts ist eine handlungsfähige Gruppe von Wissensträgerinnen und -trägern im Bereich Nachhaltigkeit, die die Aktivitäten und Handlungsbedarfe innerhalb der Prognos kennt und nachhält.

Seit Ende 2020 gibt es nun ein festes Gremium, das Nachhaltigkeitsteam. Es besteht aus Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichsten Erfahrungswerten und Aufgaben von unterschiedlichen Standorten. Das Team kennt Aktivitäten und Handlungsbedarfe bei Prognos und wird das Thema Nachhaltigkeit bei der Prognos weiter vorantreiben.

Indikator 1: Erfolgreich durchgeführte Innovationsprojekte

- 2018: 8
- 2019: 10
- 2020: 13

AUSBLICK

Auch 2021 wollen wir weitere Ideen fördern und zu Innovationen heranreifen lassen. Darüber hinaus wollen wir untersuchen, inwieweit es die erfolgreich abgeschlossenen Innovationen in die Anwendung geschafft haben.

5. Weitere Aktivitäten

Neben unserem Engagement in den Schwerpunktleitsätzen haben wir auch die anderen Leitsätze der WIN-Charta nicht außer Acht gelassen. Im Rahmen unseres ganzheitlichen Ansatzes, Nachhaltigkeit im Unternehmen zu verankern und stetig weiterzuentwickeln, wurden die folgenden weiteren Aktivitäten durchgeführt und für 2021 anvisiert:

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Maßnahmen und Ergebnisse

- Diversity-Strategie

Am 17. 10. 2019 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Dieser Unterschrift wollten wir Taten folgen lassen und haben uns die Frage gestellt: „Wie schaffen wir es, mehr unterschiedliche Menschen für Prognos zu begeistern?“

2019 setzten sich unsere Führungskräfte in einem Workshop intensiv mit dem Thema Diversity auseinander. Im Ergebnis wurden unsere Stellenausschreibungen überarbeitet, neue Kanäle erarbeitet und die Erkenntnisse des Workshops auch im Active-Sourcing angewandt.

2019 wurden bei Prognos sechs und im Jahr 2020 sieben neue Kolleginnen und Kollegen mit einer nicht-deutschen Staatsbürgerschaft eingestellt. Neben Auszubildenden mit Flüchtlingshintergrund hat Prognos auch Menschen mit Behinderungen ansprechen, gewinnen und erfolgreich integrieren können. Bei Vorstellungsgesprächen mit Menschen mit Behinderungen (in 2020 = 2) ist die Leitung des Bereichs Personalmanagement/Recruiting als AGG-Beauftragte seit 2019 fester Bestandteil des Interview-Teams. Im Bereich Personalentwicklung sind im Weiterbildungskatalog 2020 Kurse für zum Beispiel die deutsche Gebärdensprache angeboten worden.

- Praktika für geflüchtete Personen

Ziel war es, Menschen aus Krisenregionen die Möglichkeit zu geben, durch ein Praktikum oder eine Berufsausbildung Einblicke in die Unternehmenskultur, die Arbeitsweisen und das kollegiale Miteinander zu erhalten.

Im Jahr 2018/19 konnten wir einem jungen aus Afghanistan geflüchteten Menschen ein Praktikum für insgesamt zehn Wochen ermöglichen. Am Standort Berlin konnten wir für die 3-jährige Berufsausbildung zum Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement ab dem Herbst 2020 zwei Auszubildende aus Syrien bzw. dem Jemen gewinnen.

- Unser Praktikant konnte seine Kompetenzen steigern und hat für das kommende Lehrjahr eine Ausbildung in Aussicht.
- Unser Auszubildender absolviert sehr vielversprechend seine Ausbildung und unterstützt das Team zu unserer vollsten Zufriedenheit.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Unsere zweite Auszubildende hat die Ausbildung kurz nach Beginn trotz vielfältiger Unterstützungsangebote unsererseits leider abgebrochen.

Ausblick

- Diversity-Strategie

Bei Prognos steht „Diversity“ hoch auf der Agenda, die Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unterschiedlichen Kulturkreisen möchten wir weiter voranbringen. Das schließt nicht nur unsere Fachexpertinnen und -experten ein, sondern auch den Verwaltungsbereich. Durch Praktikantinnen und Praktikanten und Auszubildende aus anderen Kulturkreisen können wir unsere Diversity auch in Zukunft in diesen Bereichen weiter ausbauen.

- Praktika für geflüchtete Personen

Für das kommende Ausbildungsjahr streben wir die Einstellung weiterer Auszubildenden an. Wir hoffen, dass wir wieder Bewerberinnen und Bewerber finden, die wir in ihren speziellen Lebenssituationen unterstützen können – seien es Geflüchtete, Alleinerziehende oder Menschen mit einer Beeinträchtigung.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Ergebnisse:

Seit 60 Jahren unterstützen wir private Unternehmen, Verbände, Stiftungen und öffentliche Auftraggeber dabei, tragfähige Strategien für ihre Zukunft zu entwickeln – durch Forschung, Beratung und Begleitung. Unsere Datenbanken, Atlanten und Reports haben sich auf nationaler wie internationaler Ebene als zuverlässige Informationsquellen für Entscheiderinnen und Entscheider aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft etabliert. Die strategische Ausrichtung der Prognos basiert einerseits auf datengestützter Empirie, andererseits auf der starken Berücksichtigung der Bedarfe und Interessen von Anspruchsgruppen (Stakeholder) unter anderem Kundinnen und Kunden. Wichtige Informationen liefern hier Stakeholderanalysen.

Ausblick:

Zukünftig wollen wir die Perspektiven von Stakeholdern in unserer alltäglichen Arbeit noch stärker berücksichtigen und systematisiert in unsere Produkte einfließen lassen. Denn Berichte und Studien, die explizit die Interessen und Bedürfnisse der Zielgruppen unserer Auftragerinnen und Auftraggeber adressieren, entwickeln ein gesteigertes Potenzial, die gewünschten Effekte auch nachhaltig herbeizuführen. Mit einer internen Befragung wollen wir Anfang 2021 daher zunächst unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Bedeutung von Stakeholdern für eine erfolgreiche Projektrealisierung sensibilisieren. In einem zweiten Schritt werden wir Ideen und Leistungen entwickeln, mit denen wir auch unseren Kundinnen und Kunden helfen können, ihre Anspruchsgruppen zu identifizieren, zu analysieren und letztlich bei ihrer Strategieentwicklung einzubeziehen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Ergebnisse:

- In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche geplante Maßnahmen umgesetzt, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Papierverbrauch sensibilisieren sollen. Mittelfristiges Ziel ist das papierlose Büro. Unternehmensweit wurden vor allem die Druckvoreinstellungen auf beidseitigen Druck als Standard eingestellt und ein Aufruf zur Reflexion des Druckverhaltens im wöchentlichen Newsletter platziert. Um dem Wunsch nach Überblick über Dokumente trotzdem gerecht zu werden, wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zweitbildschirme angeboten. Für das mobile Arbeiten wurde der Zugriff auf Dateien durch Netzwerklauferwerke und VPN-Zugänge erleichtert.
- Ausgediente Laptops wurden nicht entsorgt, sondern vom Herstellenden zurückgekauft. War das nicht möglich haben wir die Geräte gespendet.
- Das Catering des jährlich firmenweit stattfindende Treffen von Prognos („Get Together“) wurde im Jahr 2019 erstmals komplett auf ein vegetarisches Menü umgestellt. Dies ist auch für kommende physische Treffen wieder vorgesehen.
- Zur Vermeidung von Einmal-Bechern v. a. auf dem Arbeitsweg wurden von der Firma Mehrfach-To-Go Becher für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeschafft.

Ausblick:

Im Jahr 2021 soll ein Nachhaltigkeitscheck für Beschaffungen durchgeführt werden. Eine Bestandsanalyse wird Aufschluss darüber geben, an welcher Stelle bereits Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung berücksichtigt werden und wurden. Darauf aufbauend werden künftige Potenziale ermittelt und Hinweise für die Umsetzung gegeben.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Ergebnisse:

- Seit 2019 werden Flüge sowie Fahrten mit Mietautos und Taxis über atmosfair zentral kompensiert. 2019 wurden insgesamt 110 Tonnen CO₂ kompensiert, davon fallen rund 100 Tonnen CO₂ auf Flugreisen und rund zehn Tonnen CO₂ auf die Nutzung von Taxis und Mietwagen zurück.
- Insgesamt wurde auf verschiedenen Wegen die umweltfreundliche Mobilität gestärkt und angereizt: an einigen Standorten werden Jobtickets für den ÖPNV angeboten, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine vergünstigte Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs erlauben. Dieses Angebot wird gut angenommen. Ebenfalls besteht schon seit vielen Jahren die Möglichkeit der Übernahme von Kosten für eine BahnCard oder ein JobRad. Insgesamt nutzten im Jahr 2020 124 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Angebot einer BahnCard. Seit 2016 konnten 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein JobRad über ihr Bruttoentgelt umwandeln. Das Angebot seitens der Prognos, BahnCard sowie JobRad auch privat zu nutzen, wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerne in Anspruch genommen. Bisher wurden darüber hinaus die

WEITERE AKTIVITÄTEN

Anmeldegebühren für zahlreiche Sharing-Dienste von Autos und Rollern übernommen, jedoch entfallen diese Kosten inzwischen ohnehin bei den meisten Anbietern.

- Durch die Einrichtung von Videokonferenzsystemen mit großen Bildschirmen in den zentralen Besprechungsräumen in allen Standorten (außer Hamburg) wurde ein weiterer Schritt zur Reduzierung der Mobilität umgesetzt.

Ausblick:

- 2021 wird eine unternehmensweite Bilanzierung der Treibhausgasemissionen (THG) des Jahres 2019 durchgeführt. Die Ergebnisse sollen unter Einsatz von Benchmarks aufzeigen, wo Einsparpotenziale liegen und allgemein zur Senkung von THG-Emissionen motivieren.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Ergebnisse:

Als Beratungsunternehmen sind unsere Produkte vorrangig immateriell. Wir tragen Verantwortung für alle unsere Leistungen wie Analysen, Berichte und Workshops, indem wir transparent und unabhängig beraten. Mit regelmäßigen Befragungen unserer Kundinnen und Kunden holen wir uns eine Rückmeldung zu unseren Beratungsleistungen ein. Wir stehen für fundierte Analysen und bieten zuverlässige Informationsquellen für unsere Kundinnen und Kunden, unter anderem in Form von Berichten, Broschüren oder auch Gutachten. Für unsere gedruckten Produkte, die wir der Kundin oder dem Kunden aushändigen, nehmen wir ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier.

Ausblick:

Beim Thema Produktverantwortung haben wir derzeit keine neue Zieldefinition vorgesehen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Ergebnisse:

Prognos pflegt einen verantwortungsvollen Umgang mit Studien und Ergebnissen und eine transparente wissenschaftliche Arbeitsweise. Wir nehmen keine Projekte an, die nicht unserem Grundsatz der wissenschaftlichen Neutralität entsprechen.

Im Jahr 2020 hatte Prognos einen deutlichen Gewinnzuwachs – bei um 13 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegenen Mitarbeiterzahlen – erzielt. Die Geschäftsführung traf die unternehmerische Entscheidung, den Gewinnüberschuss in Form einer Gehaltserhöhung an alle festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückzuzahlen. Diese Art der Wertschätzung stärkt eine langfristige Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördert die Identifikation mit Prognos auf nachhaltige Weise.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

Unser Engagement werden wir weiter fortsetzen. Eine neue Zieldefinition ist aktuell nicht vorgesehen. Es gilt jedoch die aktuellen Marktentwicklungen im Blick zu behalten, da beispielsweise pandemiebedingte Budgetkürzungen im öffentlichen Bereich, der einen Großteil unseres Kundenstammes ausmacht, in den kommenden Jahren zum Tragen kommen könnten.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Ergebnisse:

Das Thema Anti-Korruption ist bei Prognos im unterschriebenen Code of Conduct und im Unternehmensleitbild fest verankert. Den dort formulierten Anforderungen wird weiterhin gefolgt. Eine offene Kommunikation, die die Transparenz innerhalb und außerhalb des Unternehmens erhöht, wird gepflegt und weiterentwickelt.

Vor allem in den Leitsätzen „Wir leisten Wertarbeit mit unseren Kunden“ und „Wir beraten unabhängig“ spiegelt sich diese Haltung wider. Die individuellen Freiräume sowie Eigenverantwortung sollen dabei mit langfristigen und ökonomischen Erfolg Hand in Hand gehen; Kollegialität nicht diesem widersprechen.

Die Erläuterung des Leitsatzes zur Wertarbeit beschreibt dabei die Herausforderung, der wir teilweise gegenüber stehen:

„Wertarbeit bedeutet für uns, dass wir sorgfältig analysieren, belastbare Ergebnisse erarbeiten und sie verständlich kommunizieren. Dabei legen wir Wert auf die Wünsche und Vorstellungen unserer Kunden und binden diese aktiv in die Entwicklung und Erarbeitung unserer Produkte und Dienstleistungen ein. Dadurch stehen wir in regelmäßigem Austausch und die Kundenbindung wird gestärkt.“

Klar definiert wird jedoch in der Erläuterung des Leitsatzes zur unabhängigen Beratung, was eine solche Form der Wertarbeit für uns bedeutet:

„Unabhängige Beratung ist zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Unsere Beratung ist wissens- und faktenbasiert und orientiert sich an wissenschaftlichen Standards. Wir sind uns möglicher Interessenkonflikte innerhalb unserer breiten Kundenkreise bewusst. Für unsere Ergebnisse stehen wir ein, auch wenn sie unbequeme Wahrheiten enthalten.“

Ausblick:

Wir wollen unser begonnenes Engagement weiter fortsetzen und sicherstellen, dass unsere Leitsätze umgesetzt werden. Eine neue Zieldefinition ist derzeit nicht vorgesehen.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Ergebnisse:

Verantwortung bedeutet für uns als Unternehmen auch, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für soziales Engagement zu sensibilisieren. Somit fördert und fordert die Prognos AG ganze Teams oder auch einzelne Mitarbeitenden, die sich in Eigeninitiative und mit viel Herzblut in wertvolle Projekte in der Region einbringen. Dabei erfahren sie organisatorische und finanzielle Unterstützung durch Prognos. In den Geschäftsjahren 2019 und 2020 haben wir mit folgenden Akteurinnen und Akteuren vor Ort kooperiert:

Lebensqualitätssteigerung/Gesundheitspflege

- Fünf Kolleginnen und Kollegen des Düsseldorfer Standorts haben zweimal jeweils einen Tag in der Pauline-Heye-Tagespflege für demenzerkrankte Personen in Düsseldorf-Gerresheim ausgeholfen. Sie konnten mit der Aktion einerseits die Pflegekräfte vor Ort unterstützen und andererseits für ein gesellschaftlich relevantes Thema sensibilisieren. In Zukunft sind (sofern die COVID-Pandemie es zulässt) weitere Aktionstage zusammen mit der Pauline-Heye-Tagespflege vorgesehen.
- Bei einer betrieblich organisierten Registrierungsaktion haben sich weitere Kolleginnen und Kollegen als Spenderinnen bzw. Spender für die Deutsche Stammzellenspenderdatei registrieren lassen. Die Aktion fand zum zweiten Mal statt. Durch die Übernahme der Registrierungskosten pro Person durch Prognos wird allen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeiten geboten, sich als Stammzellspenderin bzw. Stammzellspender im Kampf gegen den Blutkrebs weltweit zu engagieren.

Re-use/Wiederverwenden statt wegwerfen:

- Der Berliner Standort der Prognos AG hat acht intakte Standrechner an die Allegro-Grundschule in Berlin Mitte gespendet. Die Grundschule setzt die Rechner für zahlreiche Schulprojekte ein, die sie an PCs durchführen möchte. Organisiert und durchgeführt wurde die Spendenaktion von der IT-Abteilung der Prognos AG. Die Aktion schließt an ähnliche Aktionen aus den Vorjahren an (zum Beispiel Südafrika) und bildet einen weiteren kleinen Baustein für unser gemeinsames Unternehmensziel, im Kleinen und im Großen immer nachhaltiger zu handeln.
- Ende 2020 spendeten die Prognos Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 40 Rechner, 11 Monitore sowie Zubehör wie Tastaturen u.a. an „Die Arche“ Kinderstiftung. Das Equipment wird dort gezielt für das Homeschooling eingesetzt und erleichtert Kindern aus bedürftigen Familien den Zugang zum digitalen Unterricht. Ergänzend wurden zudem Rechner und Monitore an eine diakonische Einrichtung, den Förderverein einer Grundschule und den ChaosComputerClub gespendet.
- Seit einigen Jahren sammeln die Berliner Kolleginnen und Kollegen Kleidungsstücke, Schuhe, Schlafsäcke, Decken und Hygieneartikel für bedürftige Personen in Berlin. Gespendet wird an die Berliner Kältehilfe mit dem Ziel, obdachlosen Menschen eine unbürokratische Übernachtungsmöglichkeit und Hilfe während der kalten Jahreszeit anzubieten – so bekommen die noch intakten Kleidungsstücke einen neuen und sinnvollen Nutzen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Nachwuchsförderung:

- Mit großer Freude führen wir unser Engagement für begabte Studierende im Studienjahr 2019/2020 fort und unterstützen den Saxofonisten Mattia Maccarelli mit einem Deutschlandstipendium. Als Bachelorstudent studiert er in der Klasse von Johannes Ernst Saxofon an der Hochschule für Musik "Hanns Eisler" Berlin.

Förderung der Bildung/Berufliche Bildung:

- Im Juli 2019 unterstützte uns ein Schüler aus der siebten Klasse tatkräftig im Büroalltag. Im Rahmen der Aktion Tagwerk arbeiten Schülerinnen und Schüler einen Tag lang in einem Unternehmen. Das Gehalt spenden die Kinder an die Aktion Tagwerk, die mit dem Erlös Bildungsprojekte in Burundi, Ruanda, Uganda, Burkina Faso, Elfenbeinküste und Simbabwe unterstützen. Wir freuen uns, damit nicht nur einen Beitrag zur persönlichen Weiterentwicklung der Lernenden, sondern auch für das Engagement von Kindern und Jugendlichen in Deutschland für Gleichaltrige in Afrika zu leisten.
- Das Team der Unternehmenskommunikation unterstützte die youngcaritas Berlin im Rahmen eines ganztägigen Workshops bei verschiedenen Themen rund um die Öffentlichkeitsarbeit. youngcaritas ist ein gemeinnütziger Verein, der soziales Engagement fördert und junge Ehrenamtliche dabei unterstützt, sich in verschiedenen lokalen, sozialen Projekten zu engagieren. Die Wissensvermittlung und Kooperation waren sowohl für die Ehrenamtlichen als auch für die Kolleginnen, die den Workshop durchgeführt haben, eine große gegenseitige Bereicherung.
- Das Prognos-Team am Standort München führt seit 2017 einmal im Jahr ein Bewerbungstraining für Schülerinnen und Schüler der SchlaU-Schule durch. Bei den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern handelt es sich um junge Geflüchtete, die kurz vor ihrem Schulabschluss stehen. Das Training dauert einen halben Tag und findet in den Räumlichkeiten von Prognos statt. Das Bewerbungstraining fand 2019 zum dritten Mal statt. 2020 musste der bereits geplante Termin wegen der Corona-Pandemie ausgesetzt werden.
- Auf Initiative eines Freiburger Kollegen entstand eine Kooperation mit Schülerinnen und Schülern der berufsbildenden Mathilde-Planck-Schule in Lörrach. Im Rahmen eines vom Demokratiezentrum Baden-Württemberg geförderten Projektes hatten sie sich mit den Texten der beiden Deutsch-Rapper Kollegah und Farid Bang beschäftigt. Unser Kollege und Volkswirt Stefan Moog half bei der Auswertung einer Umfrage unter den Schülerinnen und Schülern und bei der Aufbereitung der Ergebnisse. Prognos ermöglichte durch eine Spende zusätzlich die Präsentation der Ergebnisse in Form einer Ausstellung.

Spenden-Adventskalender

- Angesichts der Tatsache, dass viele ehrenamtliche Initiativen auf Spendengelder angewiesen sind und wir in Zeiten von Kontaktbeschränkungen und Abstandsregeln kaum ehrenamtliche Aktionen durchführen konnten, hat Prognos im Dezember 2020 mehrere finanzielle Spenden getätigt. Mit den Spendengeldern wurden viele verschiedene Initiativen und Projekte unterstützt, die aus der Belegschaft vorgeschlagen wurden bzw. zu denen Kolleginnen und Kollegen einen persönlichen Bezug haben. Damit ermöglichen wir nicht nur den Erhalt des gesellschaftlichen Engagements für diese Projekte und Initiativen, sondern wir bestärken unsere Kolleginnen und Kollegen, sich in sozialen Projekten einzubringen, indem wir diese fördern.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Gespendet wurde an: ora Kinderhilfe international e.V., Zarok e.V., Förderverein der St. Peter-Grundschule in Düsseldorf, Der Berliner Reitverein BSV AdW e.V., Sea-Watch e.V., Villa Yoyo, Frauenhaus beider Basel, Elinor Kunstnothilfe, Der ASB-Wünschewagen, Initiative „NO World Order“, Berliner Kältehilfe, Kinderhospiz Löwenherz, Sorgen-Tagebuch, SchuPa Kenia e. V., Förderverein Städtefreundschaft mit Jinotega e. V., Düsseldorfer „gutenachtbus“, Projekt Underdog, Tierschutzverein für Berlin, Bahnhofsmision Berlin, Zoologischer Garten, Berliner Obdachlosenhilfe e.V., Berliner Kältebus, Youth for Understanding e.V., UNICEF, Aktion „Tigerherz“ des Universitätsklinikum Freiburg

Ausblick:

Auch 2021 wollen wir uns ehrenamtlich engagieren. Einige bestehende Projekte, wie das mit der SchlaU Schule oder im Pauline-Heye-Tagespflege für demenzerkrankte Personen, werden wir weiter führen. Ebenfalls werden wir das Spenden von nicht mehr benötigter Hardware an gemeinnützige Organisationen fortführen. Ergänzend dazu möchten wir auf der Spendenaktion aus Dezember 2020 auch in 2021 eine Spendenaktion aufsetzen, im Rahmen derer wir vielfältige Projekte, die unseren Kolleginnen und Kollegen am Herzen liegen, unterstützen.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Ergebnisse

- Bei der Organisation von internen Veranstaltungen wurden nachhaltigkeitsrelevante Themen verankert. Das jährlich stattfindende „Get Together“ (GTO) der Prognos gilt als besonderes Ereignis, um standort- und themenübergreifenden Austausch sowie ein persönliches und meist intensiveres Kennenlernen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen. Die Veranstaltungen waren dabei 2019 und 2020 sehr unterschiedlich gefordert; in beiden wurden jedoch die verschiedenen Belange der Nachhaltigkeit umfassend abgewogen. Folgende Aspekte wurden neu eingebracht:
 - 2019 beim 60-jährigen Jubiläum und dem jährlichem Get Together der Prognos unter anderem vegetarisches GTO, CO₂-Kompensation der Veranstaltung, Zeitmanagement angepasst an eine Anreise mit der Bahn
 - 2020 beim digitalen Get Together (diGTO) unter anderem virtuelles Treffen unter Pandemie-Bedingungen, um trotz mobilen Arbeitens das Gemeinschaftsgefühl zu stärken, Zeit zur Reflektion des Wohlbefindens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Corona-Zeiten

Ausblick:

Für zukünftige Präsenzveranstaltungen nehmen wir uns vor, das vegetarische Catering weiterzuführen, Treibhausgase v. a. durch Mobilität möglichst gering zu halten und zu kompensieren sowie Veranstaltungen möglichst familienkompatibel (bzgl. An- und Abreise) zu organisieren.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe „Demokratie leben“ der berufsbildenden Mathilde-Planck-Schule in Lörrach, setzten sich Schülerinnen und Schüler intensiv mit den Einflüssen von Rechtsradikalismus und Antisemitismus auf die Demokratie und unsere demokratischen Werte auseinander.

Ein besonderer Fokus der Arbeitsgruppe lag auf der Untersuchung von Song-Texten der Rapper Kollegah und Farid Bang. Die Schülerinnen und Schüler entwickelten einen Fragebogen, mit dem sie die Einstellungen ihrer Mitschülerinnen und Mitschülern gegenüber den Inhalten der Song-Texte erfassten. Es wurden Fragen gestellt, wie: „Würden Sie wollen, dass Ihre kleinen Geschwister oder Ihre Kinder diese Musik hören?“

Gemeinsam mit dem Demokratiezentrum Baden-Württemberg unterstützten wir die Schülerinnen und Schüler bei ihrem Projekt. Die Ergebnisse des gesamten Projektes konnten im Dezember 2020 zum ersten Mal auf Plakaten und Ausstellungseinwänden betrachtet werden.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Prognos führte die Auswertung der Befragungen durch und bereitete die Ergebnisse nach Alter und Geschlecht der Schülerinnen und Schüler auf. Die Ergebnisse und weitere Materialien wurden vom Demokratiezentrum Baden-Württemberg geprüft. Insgesamt hatte das Projekt eine Laufzeit von zwei Jahren, wobei die Auswertung der Umfrageergebnisse im Sommer 2019 stattfand. Zusätzlich zur aktiven Beteiligung an der Auswertung unterstützte die Prognos AG das Projekt mit 500 Euro. Das Geld wurde beispielsweise in die Bildrechte für die Plakate investiert.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

In der AG „Demokratie leben“ konnten sich die Schülerinnen und Schüler gezielt und aktiv mit demokratischen Werten auseinandersetzen. Durch das Projekt wurden die Schülerinnen und Schüler für die Themen und vorallem allgegenwärtige Sontexte sensibilisiert und reflektierten ihr eigenes Verhalten. Auf diese Weise konnten sie sich im Umgang miteinander und mit unterschiedlichen Religionen und Herkünften weiterentwickeln.

An der Umfrage nahmen insgesamt 414 Schülerinnen und Schüler teil. Anhand der Umfrageergebnisse können Lernende sehen, dass die Mehrheit ihrer Mitschülerinnen und Mitschüler den radikalen Inhalten der Songtexte eher kritisch gegenüber steht. Seit Januar 2021 können die Ausstellungsbestandteile zum



Artikel der Badischen Zeitung zur Ausstellungseröffnung

UNSER WIN!-PROJEKT

Thema „Wie steht’s um unsere Demokratie?“ nun von Bildungseinrichtungen und Multiplikatoren ausgeliehen werden.

AUSBLICK

In unserem letzten Nachhaltigkeitsbericht haben wir das Projekt SchlaU-Schule vorgestellt, das seit mehreren Jahren durch das Prognos-Team am Standort München unterstützt wird. Die SchlaU-Schule ist ein schulanalogenes Training, das junge Geflüchtete bei der Erreichung eines staatlichen Schulabschlusses und darüber hinaus betreut. Mit dem in diesem Bericht vorgestellten Schulprojekt zu Rap und Demokratie ergriff der Standort Freiburg die Möglichkeit, unsere Förderung von Schülerinnen und Schülern zu erweitern sowie die Bildung für Nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. Dieses Engagement für Bildung wollen wir auch in den nächsten Jahren weiter führen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Dr. Axel Seidel
Chief Operation Officer (COO)
Werdener Straße 4
40227 Düsseldorf
Telefon: 0211 91316 134
E-Mail: nachhaltigkeit@prognos.com

Impressum

Herausgegeben im April 2021 von

Prognos AG
Goethestraße 85
Telefon: 030 520059210
E-Mail: info@prognos.com
Internet: <https://www.prognos.com/de>

