



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

BERICHT 2017/2018
KOMMUNIKATIONSBÜRO
ULMER GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	5
4. Unsere Schwerpunktthemen	6
Schwerpunktthema 1: Ressourcen	7
Schwerpunktthema 2: Nachhaltige Innovationen	10
5. Weitere Aktivitäten.....	13
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	13
Umweltbelange.....	15
Ökonomischer Mehrwert.....	18
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	19
Regionaler Mehrwert.....	20
6. Schwerpunktthemen in den Jahren 2019/2020.....	23
7. Unsere WIN!-Projekte.....	24
8. Kontaktinformationen	27
Ansprechpartner	27
Impressum	27

ÜBER UNS

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Das Kommunikationsbüro Ulmer wurde von Frank Ulmer 2001 als Einzelunternehmen gegründet. Seit Juli des Jahres 2012 firmiert das Unternehmen unter der Gesellschaftsform einer GmbH. Der Firmensitz befindet sich in Stuttgart, der geographische Wirkungsschwerpunkt der Firma liegt in ganz Baden-Württemberg und Berlin. Derzeit werden 14 Mitarbeiter^[1] beschäftigt, darunter befinden sich Voll- und Teilzeitkräfte, wissenschaftliche Hilfskräfte sowie eine Stelle für das Freiwillige Ökologische Jahr. Je nach Bedarf engagiert die Firma weitere projektbezogene Mitarbeiter.

Frank Ulmer ist u.a. Dozent für agile Strukturen an der Verwaltungshochschule Ludwigsburg sowie der Führungsakademie Baden-Württemberg, zudem ist er Dozent für Technikfolgenabschätzung an der Hochschule Rottenburg und Praxispartner Bürgerbeteiligung an den Universitäten Hohenheim und Stuttgart. Er forscht gemeinsam mit der gemeinnützigen Dialogik GmbH zur Transformation in Organisationen und ist Gründungsmitglied der Mediationsallianz Baden-Württemberg sowie des Vereins Allianz für Beteiligung, Mitglied der Allianz Vielfältige Demokratie und Beiratsmitglied der Staatsrätin für Zivilgesellschaft und Bürgerbeteiligung Baden-Württemberg. Sein Steckenpferd ist die Zusammenführung der Schnittmengen zwischen Bürgerbeteiligung und nachhaltigem Handeln. In Jugendbeteiligungsprojekten und in Reallaboren erprobt er derzeit gemeinsam mit seinen Kollegen neue Verfahren für mehr Beteiligung vor dem Hintergrund der Nachhaltigen Entwicklung.

Das Kerngeschäft der GmbH ist Strategieberatung, sie ist hierbei Dienstleister für Politik, Verwaltung und Wirtschaft. Besondere Kompetenz liegt in der Entwicklung von Strategien und Kommunikationsprogrammen unter systematischem Einbezug der jeweiligen Stakeholder (bspw. Mitarbeiter, Bürger oder Kunden) z.B. in Form von Fokusgruppen oder Onlinebefragungen. Für die Umsetzung werden die jeweiligen Organisationen eingebunden und befähigt, Schlüsselemente künftig selbst durchzuführen. Dies geschieht meist durch Qualifizierungsprogramme und mittels Einsatz agiler und aktivierender Methoden. Im Anschluss werden die Projekte und Prozesse durch die Mitarbeiter der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH begleitet. Dabei ist ein Schwerpunkt agile Methoden in Organisationen dauerhaft zu implementieren. In diesem Zusammenhang wurde bspw. durch das Unternehmen die Plattform „Lean-coffee agile Stuttgart“ geschaffen, im Rahmen derer sich Interessierte ca. einmal monatlich kostenfrei in den Räumlichkeiten des Unternehmens treffen, um sich fachlich auszutauschen. Begleitet werden die Treffen durch einen Mitarbeiter des Unternehmens. Auch veranstalten wir seit rund zwei Jahren Konferenzen zum Thema Agilität in Organisationen (vgl. www.agile-stuttgart.de). Das Ergebnis ist eine verbesserte Projektplanung oder Kommunikationsstrategie bei und für unsere Kunden.

Das Büro ist fachlicher Experte für vielfältige Themen: Nachhaltige Entwicklung, Gestaltung von Stakeholder-Dialogen, Jugendbeteiligung, Fragen rund um die Energiewende, Risikokommunikation sowie die Entwicklung von Regelwerken wie bspw. Leitlinien für Teilnahmeverfahren. Projektbeispiele sind die Entwicklung von Leitlinien für mitgestaltende Bürgerbeteiligung (Rastatt und Heidelberg), Beratungsprojekte in Unternehmen, um auf die Herausforderungen der Nachhaltigen Entwicklung vorzubereiten,

[1] In diesem Bericht wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist

ÜBER UNS

Kommunikation komplexer Themen mittels Onlinesystemen und Spielen (Entwicklung des Energie- spiels Energetika; Gewinner Deutscher Computerspielpreis 2011), Aktivierungsprojekte für Mitarbei- tende oder Ehrenamtliche zur Gestaltung einer zukunftsfähigen Organisation. Bei der Umsetzung der Formate agiert die Fima als Fullservice-Dienstleister: Gestaltung begleitender on- und offline Kommuni- kationsmaßnahmen, Erstellung von Druckerzeugnissen, Durchführung von Kampagnen, Dialogverfah- ren, Pressekonferenzen, -mitteilungen und Informationsveranstaltungen.

Das Unternehmen ist seit Herbst 2015 Mitglied der „WIN Charta“. **Transparentes, verantwortungsbe- wusstes und nachhaltiges Handeln wird bei der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH als zentrales Querschnittsthema gelebt. Dies bedeutet, dass es systematischer Bestandteil in allen externen und internen Projekten ist.** Darüber hinaus gibt es zahlreiche interne und externe Projekte, die sich explizit den Nachhaltigkeits-Themen widmen. Besondere Bedeutung hat dabei die Ausgestaltung der Jugendinitiative der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg und die damit verbunde- ne Pflege der Website www.wir-ernten-was-wir-saeen.de. Intern wurden die firmeneigenen Geschäfts- wägen durch Mitgliedschaften der Mitarbeitenden bei Carsharing-Programmen wie Stadtmobil Stutt- gart^[2] ersetzt. Im Jahr 2018 wurde zudem ein vollelektrisches Zweisitzer-Leichtkraftauto als Firmenwa- gen angeschafft. Generell wird jedoch nicht nur versucht, alternative Mobilität zu fördern, sondern den Individualverkehr generell zu reduzieren. Anfang des Jahres 2016 wurden Solarzellen auf dem damali- gen Firmengelände errichtet, um einen eigenen Beitrag zur Energiewende zu leisten^[3]. Zudem fördert das Unternehmen diverse regionale Sozialprojekte wie bspw. [Sonnenkinder Stuttgart e.V.](http://SonnenkinderStuttgart.eV) oder die [Wasenschule Stuttgart](http://WasenschuleStuttgart). Zudem sind Mitarbeitende der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH im Rahmen ihrer Arbeitszeit sehr aktiv engagiert bei [Foodsharing e.V.](http://Foodsharing.e.V) und unterstützen das [Foodsharing-Café Raupe Immersatt](http://Foodsharing-CaféRaupeImmersatt).

Im Rahmen des Diversity Managements haben Frauen wie Männer gleiche Ein- und Aufstiegschancen, alle Mitarbeitenden erhalten eine ihrer Qualifikation und innerhalb des Unternehmens ausgeübten Tä- tigkeit angemessene Entlohnung. Überdies existieren flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle für die Mitarbeitenden. Insgesamt ist die Zusammenarbeit unter allen Angestellten inklusive der Geschäfts- führung stets von einer ehrlichen und konstruktiven Kommunikation auf Augenhöhe geprägt, gegensei- tiger Respekt und eine optimistische Grundhaltung bestimmen die Arbeitsatmosphäre unter den enga- gierten Teammitgliedern. Der Führungsstrategie liegt die Annahme zu Grunde, dass Unternehmen mit hoher Transparenz, flachen Hierarchien, agilen Strukturen und großem Verantwortungsgefühl gegen- über ihrer Umwelt am Markt langfristig erfolgreicher sein werden. Diese Philosophie wird in Bera- tungsprojekten auch an andere Firmen herangetragen (vgl. www.kooperationmitwirkung.de).

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlich- keitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unse- res Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftli- chen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

^[2] Vgl. www.stadtmobil.de.

^[3] Im Mai 2016 bezog die GmbH neue Büro-Räumlichkeiten. Da die Solarzellen nach dem Umzug leider nicht mehr auf dem Fir- mengelände installiert werden konnten, wurden Sie im Privathaushalt der Geschäftsführung montiert.

DIE WIN-CHARTA

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

Umweltbelange

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

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

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

Ökonomischer Mehrwert

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

DIE WIN-CHARTA

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: Oktober 2015

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG 2017/2018	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstützte WIN!-Projekte:

1. Ehrenamtliche Familienpatenschaften im Rahmen des Projekts [Sonnenkinder Stuttgart e.V.](#)
2. Personelle Unterstützung des Projektes [Wasenschule](#) in Stuttgart
3. Finanzielle und materielle Unterstützung des Foodsharing-Cafés [Raupe Immersatt](#) in Stuttgart

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima
 Ressourcen
 Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität
 Integration

Art der Förderung:

- Finanziell
 Materiell
 Personell

Umfang der Förderung: ca. 3-4 Arbeitsstunden wöchentlich; zusätzlich zur Einbringung von Know How bzw. der Vor-Ort-Präsenz, erfolgt bei Bedarf materielle Unterstützung (bspw. Ausleihe eines Stadtmobil-Transporters über die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH) bzw. punktuell finanzielle Förderung.

Projektpaten: Frank Ulmer, Carina Endres

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE 2017/2018

(vgl. Ausblick/Zielsetzung des ersten WIN Charta Berichts der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH, Berichtsjahr 2016)

Leitsatz 04 – Ressourcen: „Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.“

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: „Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen.“

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Ressourcen

Die Nutzung natürlicher Ressourcen und die Konkurrenzen um begrenzt verfügbare Rohstoffe steigen weltweit. Weltweite Umweltprobleme wie Klimawandel, Bodendegradierung oder Biodiversitätsverlust nehmen zu. Die aktuell vorherrschenden Produktions- und Konsummuster (v.a. in den Industrienationen) führen bei langfristig neun Milliarden errechneten Menschen auf der Erde dazu, dass die Naturschranken weit überschritten werden. Ein angemessener Umgang mit natürlichen Ressourcen, die schließlich unseres täglichen Lebensbedarfs und Wohlstandes sind, sehen wir daher als zentrale Herausforderung unserer Zeit und somit als Aufgabe für sämtliche gesellschaftlichen Akteure, so auch Unternehmen. Durch entsprechendes (unternehmerisches) Handeln möchten wir einen Beitrag zur Vermeidung von (weiteren) Ressourcenkonflikten und zur Gewährleistung von Rohstoffsicherheit leisten. Unsere Vision ist ein in natürliche Stoffkreisläufe eingebettetes, ressourcenschonendes Wirtschaftssystem, das weder zu Lasten künftiger Generationen noch anderer Regionen arbeitet. Wir sind der Überzeugung, dass eine erhöhte Rohstoffproduktivität sehr wichtig ist, allerdings führt kein Weg an einer absoluten Senkung des Ressourcenverbrauchs vorbei, um den weltweiten Herausforderungen zu begegnen.

Auch wenn wir ein Dienstleistungsunternehmen sind und somit bspw. keinen unternehmensinternen Produktionsprozess verbessern können und als nicht produzierendes Gewerbe und Kleinstunternehmen vergleichsweise auch nur einen eher begrenzten Ressourceneinsatz aufweisen, so können wir doch einen Beitrag zu einem verminderten Ressourceneinsatz leisten. Unter anderem durch Sensibilisierung und Wissensvermittlung an unsere Mitarbeiter, Kunden, Projektpartner sowie die Öffentlichkeit.

Nachhaltige Innovationen

Innovationen sind unverzichtbar, um nachhaltiges Handeln und Wirtschaften zu befördern. Hierbei sollten diese jedoch nicht nur im Zusammenhang mit Wirtschaftswachstum, Patenten und Exportstückzahlen gesehen werden. Unser Umgang mit endlichen Ressourcen muss sich grundlegend ändern (s.o.).

Dieser Schwerpunkt liegt uns besonders am Herzen, um größtmögliche Synergien zu generieren zwischen unserem Wunsch, die Nachhaltige Entwicklung bzw. das Nachhaltigen Wirtschaften in Baden-

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Württemberg voranzutreiben und unserem Kerngeschäft als Strategieberatungsunternehmen. Sinn und Zweck unserer Beratungsleistungen ist in vielen Fällen, dass wir unsere Kunden bei der Erarbeitung und Anwendung innovativer Konzepte wie bspw. Stakeholder-Beteiligungsverfahren unterstützen. Auch die Forschungsprojekte, an denen wir auf EU-, Bundes- oder Landesebene beteiligt sind, sind darauf angelegt, am Ende innovative Erkenntnisse bzw. Empfehlungen an diverse Akteure abzuleiten und somit die gesellschaftliche Transformation vor dem Hintergrund einer Nachhaltigen Entwicklung zu fördern. Unser Anspruch ist, dass jede Innovation / jedes innovative Konzept die natürliche Umwelt, die planetaren Grenzen sowie die Menschen im Blick haben muss, um langfristig einen positiven Beitrag zum Gemeinwohl leisten zu können. Sämtliche Externalitäten sollten in diesem Zusammenhang (so gut wie möglich) mitgedacht werden.

Schwerpunktthema 1: Ressourcen

ZIELSETZUNG

In unserem letzten WIN Charta Bericht hatten wir geplant, mit Hilfe der unten stehenden Maßnahmen Veränderungen herbeizuführen:

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Lebensmittelverschwendung:
 - Personelle und finanzielle Unterstützung von Foodsharing e.V.
 - Errichtung und Betreuung eines sogenannten „Fairteilers“
- Eine Mitarbeiterin sollte im Rahmen ihrer Arbeitszeit dem Projekt Foodsharing e.V. (siehe <https://foodsharing.de/>) beitreten.



Quelle: <https://foodsharing.de/>

- Auch war das Ziel, dass es der Mitarbeiterin ermöglicht werden soll, bei Bedarf auch während der Arbeitszeit Foodsharing-Abholungen zu absolvieren.
- Foodsharing sollte verstärkt Einbindung in die Unternehmenskultur der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH finden.
- Ein Ressourcensparendes Verhalten im Büroalltag (bzgl. Wasser, Büromaterial etc.) sollte gefördert werden.
- Es sollte versucht werden, den PKW-Gebrauch (Stadtmobil) im Büroalltag möglichst gering zu halten bzw. weiter zu senken.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Das Projekt [Raupe Immersatt](#) wurde durch das Unternehmen mit einem Spendenbetrag finanziell unterstützt – dieser Geldzuschuss leistete (neben weiteren Spendern) einen wichtigen Beitrag zur Realisierung des Vorhabens. Es handelt sich hierbei um ein Foodsharing-Café in Stuttgart: Es werden dort kostenfrei gerettete Lebensmittel angeboten, lediglich für die Getränke vor Ort bezahlt der Gast einen frei wählbaren Betrag. Aktuell ist dieses Vorhaben deutschlandweit einzigartig.
- Die personelle Unterstützung von Foodsharing bestand u.a. darin, dass Mitarbeiter des Unternehmens die Gründer des Foodsharing-Cafés bei der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten im Stuttgarter Raum unterstützten.
- Überdies stellte das Unternehmen ein Auto zur Verfügung, mit dem die Mitarbeiter während der Arbeitszeit einen Kühlschrank sowie eine Holzbox transportieren konnten, die als „Fairteiler“-Station auf dem Wohngeländes des Geschäftsführers in Betrieb genommen werden sollten.
Hintergrund: Der Kühlschrank bzw. die Box dürfen von allen Personen (auch diejenigen, die nicht bei Foodsharing angemeldet sind) befüllt, aber auch Produkte entnommen werden. Es gibt strikte Regeln, welche Produkte nach Abholung weiterverschenkt werden dürfen und welche nicht, zudem sind generelle Hinweise zum Umgang mit der Fairteiler-Station zwar gut sichtbar aufgehängt, dennoch rechneten wir bereits damit, dass die Pflege der Station ein großer Aufwand sein wird: Lebensmittel bei verschiedenen Betrieben abholen, Lebensmittel auf Kühlschrank und Box verteilen, hygienische Standards einhalten, regelmäßig kontrollieren, dass dort keine ungenießbaren oder verbotenen Lebensmittel lagern, tägliche Temperaturmessung etc. Zudem wird der Fairteiler beim Lebensmittelüberwachungsamt gemeldet, was bedeutet, dass stets Kontrollbesuche durchgeführt werden könnten, was die Notwendigkeit zur adäquaten Instandhaltung des Fairteilers zusätzlich erhöht.
- Nachdem sie das notwendige Quiz zur Foodsaverin erfolgreich absolviert hatte, startete die Mitarbeiterin wie geplant damit, offiziell in kooperierenden Stuttgarter Unternehmen Lebensmittel abzuholen, die ansonsten in der Tonne gelandet wären. Diese geretteten Lebensmittel wurden zum einen unter den Mitarbeitern des eigenen Unternehmens verteilt, aber auch bei internen Besprechungen sowie bei Meetings mit Projektpartnern serviert – so konnte auf mehr oder weniger subtile Weise und ohne erhobenen Zeigefinger auf die Thematik der Lebensmittelverschwendung hingewiesen werden. Die Abholungen erfolgen zum Teil während der Arbeitszeit (da die kooperierenden Unternehmen feste Abholzeiten vorgeben). So gelang eine verstärkte Einbindung von Foodsharing in unsere Unternehmenskultur.
- Im Jahr 2017 schafften wir unseren Strom betriebenen Wasserspender ab und kauften einen manuellen Wasseraufbereiter – sprich, wir verwenden Leitungswasser und fügen diesem bei Bedarf in Glaskaraffen Kohlensäure hinzu. Dies spart uns den Transport von Mineralwasserkisten und auch Strom (im Vergleich zum vorherigen Wasserspender). Wir ließen die Wasserqualität vorab durch ein unabhängiges Unternehmen testen.
- Auch im Bereich der Papiereinsparung konnten weitere Fortschritte erzielt werden: Alle Mitarbeiter wurden eingehend darum gebeten, Fehldrucke an einer zentralen Stelle im Büro zu sammeln und für persönliche Notizen/Ausdrucke zu verwenden.
- Es wurde ein firmeneigenes zweisitziges E-Leichtkraftauto angeschafft.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Ein Mitarbeiter nimmt an einem firmenunterstützten E-Bike-Leasingmodell (Jobrad) teil. Generell steht die Teilnahme an diesem Modell allen Mitarbeitern offen.
- Anschaffung eines neuen, mit dem „Blauen Engel“ zertifizierten Bürodruckers. Die Grundeinstellungen sind doppelseitiger sowie grauer Druck im Toner-Spar-Modus.
- Viele Beleuchtungselemente wurden sukzessive durch LED-Lampen ersetzt.
- Bei der Verwendung von Lebensmitteln, welche das Unternehmen im Büroalltag bereitstellt (bspw. Kaffee, Milch, Zucker, Tee etc.) achten wir durchgehend auf regionale, saisonale bzw. biologische Herkunft bzw. Fairtrade-Ware.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Leider konnte der geplante Fairteiler (siehe Zielsetzungen) aufgrund des damit verbundenen sehr hohen zeitlichen personellen Aufwands bei zeitgleich steigender Projektauslastung im Unternehmen (bislang) nicht realisiert werden, wobei das Vorhaben noch nicht ganz aus der Welt ist.
- Der komplette Verzicht auf das Automobil im Büroalltag klappt nur bedingt. Vermutlich liegt dies an der Termindichte, die eine ÖPNV-Nutzung schwierig, ja oftmals fast unmöglich machen. Es wurde jedoch ein E-Leichtkraftauto angeschafft, das bei Bedarf von allen Mitarbeitenden genutzt werden kann, wodurch die Nutzung diesel- bzw. benzinbetriebener Stadtmobile gesenkt werden konnte.
- Die Nutzung des Flugzeugs für berufliche Termine konnte um rund 80% (im Vergleich zu den Jahren 2015 und 2016) gesenkt werden. Die Mitarbeiter sind in hohem Maße bemüht, weitestgehend den ÖPNV zur Realisierung von Kundenterminen/Projekttreffen zu nutzen. Kann eine Flugreise nicht vermieden werden, so wird diese über einen vertrauenswürdigen Anbieter (Gold-Standard) kompensiert. Die Kosten trägt das Unternehmen.
- Die Mitarbeiter sind auch im privaten Umfeld in hohem Maße sensibilisiert bzgl. der eigenen Handlungen: So achten diese vermehrt auf eine nachhaltige Freizeitgestaltung (bspw. bei der Auswahl der Urlaubsziele bzw. Kompensation von Flugreisen oder privaten Veranstaltungen).
- Mit sämtlichen Ressourcen gehen die Mitarbeiter des Unternehmens weiterhin sehr verantwortungsvoll um. Im Rahmen unserer Beratungstätigkeit sind wir stets mit dem Themenfeld Nachhaltige Entwicklung konfrontiert, unseren Angestellten ist es ein inneres Anliegen, Maßnahmen, die wir unseren Kunden empfehlen, auch selbst so im privaten und beruflichen Bereich umzusetzen, um integer zu handeln. Auch weisen wir unsere Kunden und Projektpartner auf Möglichkeiten des Ressourcensparens hin.

INDIKATOREN

Indikator 1: Flugreisen zur Wahrnehmung beruflicher Termine

- Senkung der beruflich durchgeführten Flugreisen um ca. 80% (im Vergleich zu den Jahren 2015/2016).

Indikator 2: Kosten Stadtmobil

- Senkung der Firmen-Stadtmobilkosten, da vermehrte Nutzung des ÖPNV bzw. bei Bedarf des firmeneigenen E-Leichtkraftautos durch Mitarbeiter.

Indikator 3: Papierkauf für Büroalltag

- Ca. 20% Kosteneinsparung bei Papierkauf (im Vergleich zu den Jahren 2015/2016).

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

AUSBLICK

- An Stellen, wo wir bewusst wahrnehmen, dass eine Ressourcenschonung im beruflichen Umfeld nicht möglich ist, möchten wir vermehrt über Kompensationsmaßnahmen, welche durch das Unternehmen finanziert werden, nachdenken.
- Wir erachten diesen Leitsatz weiterhin als sehr wichtig, möchten ihn jedoch 2019/2020 nicht mehr zu einem Schwerpunktthema machen.

Schwerpunktthema 2: Nachhaltige Innovationen

ZIELSETZUNG

- Nachhaltige Entwicklung ist ein Querschnittsthema, das interdisziplinäres Wissen benötigt, damit Maßnahmen sachlich und fachlich gut umgesetzt werden. Meist ist dieses Wissen in der eigenen Organisation vorhanden. Es sollen im eigenen Unternehmen mit agilen Managementmethoden Strukturen / Prozesse gefördert werden, die das Mitarbeiterwissen laufend aktiveren und in die Organisation einspeisen.
- Bei der Erarbeitung und Umsetzung von innovativen Konzepten in Zusammenarbeit mit unseren Kunden soll stets gewährleistet sein, dass der innovative Charakter den Zielen der Nachhaltigen Entwicklung zuträglich ist.
- Es soll bewusst die Mitgliedschaft in Forschungsprojekten angestrebt werden, deren Konsortien transdisziplinär arbeiten / heterogen besetzt sind – hieraus ergibt sich per se ein hohes Maß an Innovationspotential.
- Kunden und Projektpartner sollen durch die Zusammenarbeit befähigt werden, künftig eigenständig den Beitrag etwaiger innovativer Produkte und Dienstleistungen vor dem Hintergrund ihres Beitrags zu einer nachhaltigeren Gesellschaft zu überprüfen.
- Aufgrund unserer (beruflich bedingten) Nähe zu Jugendlichen (Betreuung der Jugendinitiative der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg im Auftrag des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft), ist es uns ein Anliegen, v.a. junge Menschen und Start Up-Unternehmen, die sich mit innovativen Produkt- und Aktionsideen an uns wenden, bei ihren Vorhaben finanziell, aber auch mit Know-how zu unterstützen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Wir regen junge Menschen an, den Gedanken des zukunftsfähigen Handelns in die Breite zu tragen (z.B. über die durch uns gepflegte Website www.wewws.de).
- Teilnahme (als Jurymitglied) an diversen Pitches, bei denen sich junge Social Entrepreneurs präsentierten (vgl. [Social Entrepreneurship BW](#)).
- Wir sind offen für sämtliche innovativen Ideen und gesellschaftlichen Entwicklungen: Wir konnten unsere Mitwirkung als Kooperationspartner in mehreren sogenannten Reallabor-Projekten, bei denen es bspw. um Themenbereiche wie Stadtentwicklung & (Bürger)Beteiligung oder nachhaltige bzw. alternative Mobilitätsformen geht bzw. in wissenschaftlichen Verbänden, welche

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

transdisziplinär fungieren und deren Kern die Bearbeitung innovativer Überlegungen/Projekte darstellt, weiter ausbauen.

- V.a. Jugendliche werden bei der Umsetzung innovativer Ideen unterstützt (siehe bspw. www.fahrradmixer.de).



Foto: Umweltminister Franz Untersteller erstrampelt sich einen Smoothie auf dem Fahrradmixer, welcher ein Upcycling-Projekt von Jugendlichen darstellt.

(Quelle: eigenes Foto)

- Regionale (Social) Startups und Initiativen werden bei der Entwicklung und Umsetzung innovativer Ideen finanziell, mit Know How oder mit der Bereitstellung von Büroräumen für Treffen unterstützt (siehe bspw. [Raupe Immersatt](#), [Cradle to cradle Stuttgart e.V.](#))
- Wir bieten innovative Dienstleistungen wie beispielsweise die Konzeption und Umsetzung (breit angelegter) Stakeholder-Beteiligungsprozesse, durch eine Nachhaltige Entwicklung erst ermöglicht wird.
- Durch bspw. die Anwendung agiler Methoden ermöglichen wir innovative Prozesse, welche wiederum einen Beitrag zur Einsparung von Ressourcen bzw. zur Erhöhung von Effizienz leisten.
- Insgesamt sorgt die Geschäftsführung im Unternehmen für eine innovationsfreundliche Organisationskultur (Einbindung der Mitarbeiter bei Entscheidungen / Planungen, Ermöglichung von Aus-/ Weiterbildungsmaßnahmen durch das Unternehmen, Förderung des Dialogs untereinander bspw. bei regelmäßig stattfindenden gemeinsamen Mittagessen o.Ä.).

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

- Durch viele anregende Diskussionen mit Jugendlichen, aber auch mit Kunden und Projektpartnern, lernen wir, das eigene Handeln stets kritisch zu hinterfragen und den Mut zu haben, aus gewohnten Mustern auszubrechen und neue (nachhaltige) Handlungsweisen auszuprobieren.
- Sowohl unsere Angestellten als auch unser gesamtes geschäftliches und privates Umfeld nimmt unweigerlich Teil an unseren kritischen Handlungshinterfragungen und wird dadurch selbst zum Nach- und ggf. Umdenken angeregt.
- Wir konnten unser innovatives Netzwerk, welches v.a. durch sehr heterogene Partner geprägt ist, stetig ausbauen, wodurch auch innerhalb des Unternehmens großer Wissenszuwachs erfolgte.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

- An dieser Stelle fällt es schwer, explizit qualitative / quantitative Indikatoren auszuweisen. Unser Unternehmen verfügt weder über eine eigene Forschungs- & Entwicklungsabteilung, deren Budget wir im Zeitverlauf betrachten könnten, noch verfügen wir bspw. über Patentanmeldungen.
- Die durchschnittliche Zahl an Aus- und Weiterbildungen pro Mitarbeiter / Jahr wächst zunehmend.
- Auch kann eine erhöhte Zahl an bewilligten Forschungsanträgen, welche allesamt innovativen Charakter aufweisen, als positive Entwicklung gewertet werden.

AUSBLICK

- Wir möchten weiterhin ein Unternehmen bzw. eine Gruppe von Menschen sein, die die geschäftlichen, gesellschaftlichen und ganz privaten täglichen Entscheidungen kritisch unter die Lupe nimmt, hinterfragt und ggf. auch einmal gewohnte Wege verlässt – auch wenn diese zeitaufwändiger oder kostspieliger sind.
- Nachhaltige Innovationen und Prozesse voranzutreiben, liegt weiterhin im Kern unseres Geschäfts, allerdings möchten wir den Schwerpunkt 2019/2020 nicht mehr auf diesen Leitsatz legen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Die Achtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten stellt in unserem Unternehmen, auch wenn dies nicht explizit in einem Ethikkodex o.Ä. verfasst ist, die Grundprämisse unseres Handelns dar. Hierzu zählt bspw. die geschlechtliche Gleichstellung hinsichtlich der Chancen sowie keinerlei Diskriminierung bzgl. Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, sexueller Orientierung etc. Geschäftsleitung und Mitarbeiter fühlen sich gemeinsam verpflichtet, v.a. die Arbeitnehmerrechte im eigenen Unternehmen zu wahren und Ausbeutung jeglicher Art zu verhindern (z.B. hinsichtlich der Arbeitszeiten oder des Lohns).

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Transparente und beteiligende Gespräche zwischen Geschäftsführung und allen Angestellten (Plenum) bzgl. betrieblicher Entscheidungsprozesse, wodurch nachvollziehbare und faire Entscheidungen unter Beachtung allgemein gültiger Arbeitnehmerschutzgesetze getroffen werden.
- Flexible Arbeitszeitmodelle inkl. Möglichkeiten zum Home-Office, Gewährleistung von Elternzeit
- Bei der Zusammenarbeit mit Projektpartnern und Kunden achten wir strikt darauf, dass auch diese innerhalb ihrer Organisation sämtliche Menschen- und Arbeitnehmerrechte wahren.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Hohe Mitarbeiterzufriedenheit (was sich in der gegen Null strebenden Fluktuation im Unternehmen zeigt) durch Beteiligung.
- Schaffung von Möglichkeiten für die Mitarbeiter, an der einen oder anderen Stelle sowohl ihren Unmut, als auch positive Aspekte im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung zu nennen.
- Durch das hohe Maß an Transparenz hinsichtlich der Geschäftsführungsentscheidungen sowie der persönliche, offene Austausch unter den Kollegen sinkt die Gefahr der Missachtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten.

Ausblick:

- Auch künftig möchten wir uns bemühen, ein bedingungslos offenes und vorurteilsfreies Unternehmen zu sein, das seine Handlungen vollkommen unter die Prämisse der Wahrung der Menschenwürde sowie der Arbeitnehmerrechte stellt.
- Das hohe Maß an Beteiligung und Transparenz soll zweifelsohne beibehalten werden.
- **In den Jahren 2019 / 2020 möchten wir verstärkt Maßnahmen dieses Leitsatzes umsetzen.**

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital in einem Unternehmen, da sie dessen Zukunftssicherung darstellen. Sie sollten daher seitens der Geschäftsführung entsprechend wertgeschätzt werden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Diese Tatsache wird in unserem Unternehmen sehr ernst genommen: So bieten wir verschiedenste Weiterbildungsangebote (z.B. berufsbegleitende Studiengänge oder Schulungsmaßnahmen im Buchhaltungsbereich etc.) und flexible Arbeitszeiten bzw. auch Möglichkeiten zum Home Office oder Elternzeit. Die Organisationshierarchie ist sehr flach, Gespräche zwischen Mitarbeitern und der Geschäftsleitung auf Augenhöhe sind ausdrücklich erwünscht. Im Rahmen von Teamrunden und bilateralen Gesprächen, wird den Mitarbeitern die Möglichkeit zur Äußerung von Fragen, Wünschen und Kritik gegeben. Da vor allem die Teamrunden aufgrund von Zeitmangel bislang sehr unregelmäßig stattfinden, den Mitarbeitern jedoch ein regelmäßiger Austausch zu aktuellen Aufträgen und innerbetrieblichen Entwicklungen sehr wichtig ist, möchten wir es schaffen, einen fixen Wochentag zu definieren, an dem wir eine ca. 30minütige Teamsitzung inkl. Anwesenheit der Geschäftsführung (sofern möglich) einführen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Einer unserer Mitarbeiter wurde im Jahr 2016 Vater. Er konnte von flexibleren Arbeitszeiten sowie Home Office Tagen profitieren. Zudem wurden ihm nun im Jahr 2017 zwei zusammenhängende Monate Elternzeit bewilligt (was für ein Unternehmen in unserer Größe eine enorme Herausforderung darstellt, wenn eine Person mit spezifischen Fähigkeiten, die kein anderer im Team ersetzen kann, für eine solch lange Zeit ausfällt). Im Team wurde besprochen, dass wir das dem Kollegen gerne mit vereinten Kräften ermöglichen möchten und gewillt sind, den Mehraufwand in dieser Zeit auf die verbleibenden Personen zu verteilen.
- Einer Mitarbeiterin wurde zugestanden ihr ehrenamtliches Engagement in Teilen während der offiziellen Kernarbeitszeiten auszuüben. Auch sie genießt somit ein hohes Maß an Flexibilität was die Arbeitszeiten angeht. Dies gilt ebenso für Arbeitnehmer, die (zeitweise) ein Familienmitglied mit erhöhtem Unterstützungsbedarf versorgen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Durch das Eingehen auf die persönlichen Ziele und Belange der Mitarbeitenden zu unterschiedlichen Zeitpunkten, wird eine hohe Einsatzbereitschaft und Loyalität zum Unternehmen geschaffen, die sich u.a. positiv auf die Arbeitsleistung des gesamten Unternehmens auswirkt.
- Die unwahrscheinlich hohe Kollegialität innerhalb des Teams sowie die unerschütterliche Loyalität zum und hohe Identifizierung mit dem Unternehmen durch alle Mitarbeiter stellt einen fast unbezahlbaren Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen dar.
- Durch die positive Atmosphäre und den menschlichen Zusammenhalt im Unternehmen, kann dieses auch in turbulenten, sprich höchst arbeitsintensiven und emotionalen Phasen, qualitativ hochwertige Leistungen bringen und im Wettbewerb bestehen.

Ausblick:

- Wir möchten in diesem Duktus weiter voranschreiten und die Mitarbeitenden bzw. deren Belange sehr hoch priorisieren und ihnen somit Wertschätzung vermitteln, sodass ein positives Arbeitsklima erhalten bleibt und sich die Angestellten mit dem Unternehmen identifizieren und sich für dessen Wohlergehen einsetzen, ohne ihr eigenes bzw. das ihrer Familien in den Hintergrund treten zu lassen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Wir verfügen über eine enge Beziehung zu unseren Kunden, Projektpartnern aber auch innerhalb des Unternehmens, sprich unter den Mitarbeitern, herrscht eine vertrauensvolle Atmosphäre. Durch den regelmäßigen Austausch mit sämtlichen Stakeholdern und die offene Dialogkultur, erhält das Unternehmen sehr hilfreiches Feedback hinsichtlich seiner Handlungen. Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltige Unternehmensführung nur gewährleistet ist, wenn alle Anspruchsgruppen nicht nur gehört, sondern auch in die Entscheidungen des Unternehmens mit einbezogen werden. Auf diese Weise kann sich an der einen oder anderen Stelle zwar die Entscheidungsfindung etwas verzögern, allerdings werden die getroffenen Entscheidungen von allen Beteiligten getragen, was einen ungemeinen Mehrwert im weiteren Implementationsprozess mit sich bringt. Das Unternehmen besitzt (noch) keine Homepage, auf der Zahlen und Daten über die GmbH offen und für jeden schnell ersichtlich dargestellt werden. Jedoch ist die Geschäftsleitung jederzeit bereit, diese Informationen im Rahmen persönlicher Anfragen und bilateraler Gespräche, darzulegen. Es wurde zudem lange Zeit intensiv über einen offiziellen Webauftritt des Unternehmens diskutiert, um nicht nur das differenzierte Dienstleistungsportfolio, sondern auch die Aktivitäten im Bereich der Nachhaltigen Entwicklung sowie die Wertvorstellungen der GmbH zu präsentieren, um transparent darzustellen, dass wir andere Akteure nicht nur beraten, sondern die Themen auch selbst leben und als Vorbild voran gehen möchten.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Der persönliche Dialog mit allen Stakeholdern steht an erster Stelle. Kritik und Lob werden ernst genommen und nach Team interner Rücksprache ggf. entsprechende Maßnahmen eingeleitet.
- Es wurde eine [Unternehmenshomepage](#) in Angriff genommen → Work in progress! ☺
- Durch die Erstellung der WIN Charta Berichte versuchen wir die Transparenz hinsichtlich unseres Firmenhandelns bzw. unserer Kultur für Externe stetig zu erhöhen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Durch die offene Gesprächskultur kann Kritik und Lob auf direktem Wege an das Unternehmen herangetragen werden. Die Geschäftsführung kann entsprechend Handlungen einleiten, die wiederum von Externen überprüft werden können.

Ausblick:

- Wir möchten gerne die bisherige Dialogkultur beibehalten bzw. sukzessive ausbauen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Siehe oben (Schwerpunktthemen für 2017/2018).

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Energiewende betrifft alle, unabhängig von der emittierten CO₂-Menge.

Energiewende kann nur gelingen, wenn sie überall angegangen wird.

Wir sind der Überzeugung, dass jedes Unternehmen, egal welcher Größe und Branche, ebenso wie jede Privatperson in sämtlichen Lebens- und Wirtschaftsbereichen unterschiedlichste Möglichkeiten besitzt, die eigenen Handlungen CO₂-ärmer bzw. nachhaltiger zu gestalten und somit einen essentiellen Beitrag leistet, dass die Energiewende „kulturell“ in unserem Alltag verankert wird.

Jede noch so klein bzw. unwichtig erscheinende Handlung zählt.

Alle Mitarbeiter unseres Betriebs erheben den Anspruch an sich selbst, einen möglichst kleinen ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen, Kunden werden ebenfalls zu nachhaltigem Handeln beraten und angeregt. Somit besteht auch die Erwartung an den Arbeitgeber, sein Möglichstes im Bereich Nachhaltige Unternehmensführung zu tun und als gutes Beispiel voranzugehen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Es wurden betriebsinterne Maßnahmen zur Energiebildung ergriffen: Die Mitarbeiter entwickelten ein Gespür dafür, wieviel Kilowattstunden im Unternehmen für was verbraucht wurden. Darüber hinaus wurde zu einem Ökostromanbieter gewechselt und elektrische Geräte hinsichtlich ihres Verbrauchs mit mobilen Stromzählern ausgestattet.
- Es wurde ein Energie sparender Drucker angeschafft (nachdem der alte Drucker irreparabel beschädigt war).
- Wir haben unser Bürogebäude einem Energie-Check (ein Angebot der Kompetenzstelle Energieeffizienz IHK Region Stuttgart) unterzogen.
- Das firmenunterstützte E-Bike-Leasing-Programm wurde angestoßen und umgesetzt.
- Ein firmeneigenes E-Leichtkraftauto wurde angeschafft

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Die Mitarbeiter kommen vermehrt (im Vergleich zu den Jahren 2015/2016) mit dem ÖPNV oder dem (E-)Fahrrad zur Arbeit.
- Durch die Anschaffung des firmeneigenen E-Leichtkraftautos konnte die Nutzung von diesel- bzw. benzinbetriebenen Stadtmobilen reduziert werden.
- Mitarbeitende haben das Thema verinnerlicht und setzen nun auch im privaten Bereich Energiesparmaßnahmen um. Besonderes Erlebnis für die Mitarbeiter war es zu erkennen, dass es manchmal sinnvoller bzw. nachhaltiger ist, Altgeräte weiter zu betreiben: Nämlich immer dann, wenn der Mehrverbrauch des Altgerätes in einem schlechten Verhältnis zu den ökologischen Kosten der Neuproduktion steht.
- Nachdem die Frenchpress-Kanne im Büro (bereits vor längerer Zeit) zu Bruch ging, wurde die Kaffeezubereitung neu durchdacht. Nachdem bemerkt wurde, dass noch ein älteres Modell eines Handfilters vorhanden ist, erfolgt das Kaffeekochen nun auf effiziente und energiesparende Weise mit diesem Filter, sprich der Kaffee wird von Hand aufgebrüht. Es wurde kein neues Gerät angeschafft.
- Der durchgeführte Energie-Check brachte folgende Handlungsanregungen zum Vorschein, die wir in nächster Zeit gerne Überprüfen und ggf. umsetzen möchten:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Energetische Ertüchtigung der Bestandsfenster (Austausch Fensterscheiben inkl. ggf. Beschichtung mit Sonnenschutzfolie mit einem erhöhten g-Wert; Aufarbeitung Rahmenteile).
- Künftig regelmäßige Kontrolle/Reinigung aller Fenster- und Außentürdichtungen, um Lüftungswärmeverluste zu vermeiden.
- Anregung eines hydraulischen Abgleichs der Heizungsanlage beim Gebäudeeigentümer (=Stadt Stuttgart), durch den ggf. Brennstoffkosten künftig eingespart, sowie der Stromverbrauch gesenkt werden könnte.
- Überprüfung und Austausch der vorhandenen Thermostatköpfe und -ventile inkl. Überlegungen bzgl. Einbau von Einzelraumreglern.
- Sanitärinstallation: Überprüfung, ob der aktuelle Strahlregler gegen einen Mengenregler ausgetauscht werden kann, um Wasser und Wärmeenergie zu sparen.
- Einbau einer Zeitschaltuhr am Kleinspeicher (Wasser) in der Teeküche.
- Generelle Überprüfung des Beleuchtungskonzeptes in den unterschiedlichen Büroräumen.

Ausblick:

- Wir halten nicht an diesem Leitsatz als Schwerpunkt fest, verfolgen jedoch die o.g. Handlungsempfehlungen weiter.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Bei den Dienstleistungen, die wir für unsere Kunden durchführen, achten wir streng auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards: So raten wir bspw. zur Kompensation von Großveranstaltungen durch ein Klimaschutzkonzept oder zur ausschließlichen Verwendung regionaler, saisonaler, fairer und biologischer Produkte bei der Gästebewirtung.

Wir achten bei der Organisation eigener Veranstaltungen darauf, lediglich Produkte zu verwenden, deren Herstellung, Nutzung und Entsorgung auf umweltschonende und sozialverträgliche Weise geschehen kann.

Die Beratung unserer Kunden sehen wir gleichzeitig als Aufklärungsmaßnahme: Von Anfang bis Ende der Projektplanung und -umsetzung steht an jeder Stelle das nachhaltige Denken und Handeln, sprich Abwägungsprozesse zwischen ökologischen, ökonomischen und sozialen Entscheidungen, im Vordergrund. Wir möchten unseren Kunden keine Entscheidungen aufzwingen, wir sehen uns jedoch in der Pflicht, diese auf etwaige positive oder negative Effekte hinsichtlich einer Nachhaltigen Unternehmensführung hinzuweisen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Beachtung von Nachhaltigkeitsgrundsätzen in unserem Kerngeschäft (Beratungsdienstleistungen).

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir erfahren überwiegend positives Feedback von unseren Kunden und Projektpartnern, wenn wir den Gedanken des Nachhaltigen Wirtschaftens in unsere Dienstleistungen einbeziehen.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ausblick:

- Auch künftig möchten wir dafür garantieren, dass wir die von uns verwendeten Produkte vorab einer genauen Prüfung unterziehen und unsere Dienstleistungen stets vor dem Hintergrund der Beachtung der Kriterien der Nachhaltigen Entwicklung ausüben.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

In einem Unternehmen von unserer Mitarbeitergröße ist die Sicherung des Unternehmenserfolges bzw. der Arbeitsplätze von großer Wichtigkeit. Unser Ziel ist es, die bestehenden Arbeitsplätze langfristig zu sichern und weiterhin faire, bedarfs- und leistungsgerechte Löhne zu bezahlen. Wachstum des Unternehmens in personeller Hinsicht ist nicht zwingend Ziel unserer Unternehmenspolitik. Gemeinsam suchen wir mit ehemaligen Praktikanten, Werkstudenten oder Freiwilligen, die nach der Beendigung ihres Einsatzes in unserem Unternehmen weiter bei uns beschäftigt werden möchten, nach adäquaten Lösungen für alle Beteiligten. Alle (ehemals) Beschäftigten der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH, ganz unabhängig von der Position, die sie im Unternehmen inne hatten, erfahren bei Bedarf stets Unterstützung bei der weiteren Lebens- und Arbeitsplatzplanung.

Als Grundlage für Unternehmenserfolg und Weiterbestehen im Wettbewerb sehen wir generell einen fairen, transparenten und dialogorientierten Umgang mit unseren Kunden und Projektpartnern.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Sicherung bestehender Arbeitsplätze, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.
- Falls möglich (und bspw. seitens Arbeitnehmern erwünscht), Schaffung neuer Arbeitsplätze.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Keine betriebsbedingten Kündigungen.
- Schaffung von insgesamt 3 (zeitlich begrenzten) bezahlten Praktikumsstellen sowie einer zeitlich zunächst unbegrenzten Werkstudenten-Stelle innerhalb des letzten Jahres.
- Die Schaffung einer weiteren 80%-Stelle befindet sich in Planung.

Ausblick:

- Wir möchten alle aktuell Beschäftigten langfristig im Unternehmen behalten und mit ihnen gemeinsam die künftige Unternehmensstrategie gestalten.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Siehe oben (Schwerpunktthemen für 2017/2018).

WEITERE AKTIVITÄTEN

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Mindestens einmal im Jahr (meist zu Beginn oder Ende des Geschäftsjahres im Januar oder Dezember) werden den Mitarbeitern die Geschäftsentwicklungen des vergangenen oder bevorstehenden Jahres transparent dargestellt. Alle Mitarbeiter werden über die Finanzplanung des anstehenden Jahres informiert und in vielerlei Entscheidungen mit einbezogen. Größere Investitionsentscheidungen werden vorab durch die Geschäftsleitung vorgestellt, dem Feedback bzw. der Einstellung der Mitarbeiter wird hierbei eine hohe Gewichtung beigemessen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Vorstellung und Besprechung der relevanten finanziellen Entwicklungen der GmbH.
- Einbezug der Mitarbeitenden in gewichtige Entscheidungsprozesse.
- Überprüfung des aktuellen Finanzdienstleisters.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Transparenz gegenüber den Mitarbeitenden bringt deutliche Vorteile mit sich: Die Akzeptanz für Finanzentscheidungen der Geschäftsführung, die die Mitarbeiter manchmal auch negativ betreffen, ist deutlich robuster geworden und von mehr Verständnis für Leitungssachzwänge geprägt.
- Durch die Beteiligung steigt die Loyalität der Angestellten zum Arbeitgeber.
- Aktuell planen wir den Wechsel zu einem Finanzdienstleister, der für unser Verständnis bzw. auf Basis unserer eingeholten Informationen nachhaltiger wirtschaftet, als unser bisheriger.
- Die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH ermöglichte dem Kino [Bad Oldesloe](#), unter der Auflage, das Kino zu einem nachhaltigen Betrieb mit Ökostrom inkl. Verkauf fairer, biologisch angebaute Produkte im Kino-Kiosk hin zu entwickeln, einen Kredit zu vergünstigten Konditionen.

Ausblick:

- Wir möchten auch künftig nach innen und außen ein transparentes Unternehmen bleiben und somit das Vertrauen und die Bindung sämtlicher Stakeholder steigern.
- Der geplante Finanzdienstleisterwechsel soll im Jahr 2019 stattfinden.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Aufgrund unserer geringen Mitarbeiteranzahl existiert in unserem Unternehmen kein expliziter Verhaltenskodex. Wir arbeiten grundsätzlich nach dem Vier-Augen-Prinzip bzw. sind alle Projektdaten und Planungen eines Mitarbeiters stets für alle anderen Mitarbeiter frei zugänglich. Durch die regelmäßigen und engen Teamabsprachen scheint die Gefahr zur Korruption innerhalb des Unternehmens gering, weshalb diesbezüglich zunächst keine speziellen Maßnahmen getroffen werden.

Maßnahmen und Aktivitäten, Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir arbeiten lediglich mit Kunden und Projektpartnern zusammen, bei denen der Korruptionsverdacht eher ausgeschlossen werden kann, da es sich oftmals um gemeinnützige

WEITERE AKTIVITÄTEN

Organisationen handelt bzw. Institute mit universitärem Bezug bzw. Unternehmen, deren Aufträge zu über 80% aus der öffentlichen Hand stammen und die somit hohe Transparenz-Auflagen erfüllen müssen. Eine explizite Überprüfung durch uns findet allerdings nicht statt.

Ausblick:

- Auch künftig möchten wir innerhalb unserer GmbH so transparent arbeiten, dass Korruption keine Chance hat.
- Wir möchten uns weiterhin bemühen lediglich mit Dritten zusammen zu arbeiten, die frei von Korruptionsverdacht sind.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH ist stark in Baden-Württemberg, besonders im Großraum Stuttgart, verankert. Im Rahmen seiner Möglichkeiten unterstützt das Unternehmen zahlreiche Aktionen, Institutionen und (Social) StartUps in der Umgebung.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Als regional ausgerichtetes Unternehmen beziehen wir (so gut wie möglich) die für unsere Veranstaltungen benötigten Rohstoffe und Dienstleistungen aus der Region.
- Unsere Dienstleistungen werden zu angemessenen Preisen größtenteils innerhalb von Baden-Württemberg in Anspruch genommen; die Preisgestaltung hierbei ist sehr fair. Auf diese Weise stärken wir die regionale Wertschöpfungskette.
- Wir bieten regionalen Initiativen / (Social) StartUps wie Fossil Free Stuttgart, Cradle to Cradle Stuttgart e.V. etc. die Möglichkeit, unsere Räumlichkeiten kostenfrei für ihre internen Treffen zu nutzen. Auch stehen wir den Akteuren bei Fragen mit Rat und Tat zur Verfügung, helfen bei der Vernetzung und lernen selbst wertvolles Wissen dazu.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir verfügen über ein großartiges, enges Netzwerk an lokalen und regionalen Partnern und Zulieferern, mit denen eine reibungslose und verlässliche Zusammenarbeit funktioniert.
- Diese sehr familiäre Art der Kooperation möchten wir in unserem Arbeitsalltag nicht missen!

Ausblick:

- Wir möchten die bereits aufgebauten, sehr guten Kooperationsstrukturen beibehalten und die lokale und regionale Wirtschaft weiter stärken.
- Wir möchten unser Initiativen-Netzwerk weiter ausbauen.
- Ferner möchten wir weitere Kunden aus der Region generieren.
- **Diesen Leitsatz möchten wir in 2019 und 2020 verstärkt umsetzen.**

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Uns reicht es nicht, lediglich als gutes Beispiel voranzugehen. Gerne möchten wir auch unsere Lieferanten, Projektpartner und Kunden in unsere Überlegungs- und Entscheidungsprozesse miteinbeziehen und somit eine Art Multiplikator hinsichtlich unserer erworbenen Erkenntnisse bzw. Einstellungen sein. Wir sind der Überzeugung, dass sich Nachhaltige Unternehmensführung lediglich über die Einbindung o.g. Stakeholder realisieren lässt. Daher möchten wir versuchen, bei der Planung unserer Projekte ganzheitlich zu denken und stets den gesamten Wertschöpfungsprozess bei unseren Dienstleistungen im Auge zu behalten. Uns ist bewusst, dass dieses Vorgehen ein hohes Maß an Aufmerksamkeit und Aufwand erfordert, jedoch scheint dies der einzig mögliche Weg zu sein, die eigenen Handlungen vollumfänglich rechtfertigen zu können.

Da die WIN-Charta-Leitsätze bzw. deren Inhalte den Mitarbeitern und der Geschäftsleitung der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH am Herzen liegen, ist die Realisierung intrinsisch motiviert, was aus unserer Sicht eine unabdingbare Voraussetzung für den Erfolg des Vorhabens darstellt.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Da die Mitarbeiter der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH nicht alle in unmittelbarer Nähe des Büros wohnen, sollte zunächst das nachhaltige Mobilitätsverhalten der Angestellten durch (Zu)Zahlung bei Nutzung des ÖPNV gefördert werden: ÖPNV-Bezuschussung der Mitarbeitenden, Einführung firmeninternes E-Bike-Leasingmodell.
- Nach Möglichkeit Kompensation von Veranstaltungen, deren Konzeption und Umsetzung wir mitverantworten, sowie beruflich bedingten Flügen.
- Zudem sind regelmäßige Besuche von Informationsveranstaltungen im Bereich der Nachhaltigen Entwicklung bzw. Unternehmensführung für die Mitarbeitenden eine unerlässliche Bildungsmaßnahme, da dieses Themenfeld sehr facettenreich ist und sich die Erkenntnisse zudem rasch ändern. Gerade die Tatsache, dass das Unternehmen andere Akteure zum Thema Nachhaltige Entwicklung berät, setzt voraus, dass die Mitarbeitenden möglichst umfangreich und aktuell geschult sind. Daher soll die Teilnahme an Informationsveranstaltungen mit Bezug zum Thema Nachhaltige Entwicklung gefördert werden, sei es finanziell oder ggf. mit Freistellungen während der Arbeitszeit, sofern dies erforderlich ist.
- Seit September 2015 wird jeder Mitarbeiter, der sich eine Fahrkarte für den ÖPNV kauft, um ins Büro zu gelangen, monatlich mit 10,00 € unterstützt. Diese Maßnahme gilt auf unbestimmte Zeit. Die Fahrtkosten für die Person im Freiwilligen Sozialen Jahr werden komplett übernommen.
- Da wir davon überzeugt sind, dass die Implementation von Agilen Methoden in Organisationen eine wichtige Voraussetzung für nachhaltiges Denken und Handeln ist, bieten wir seit einigen Monaten die Plattform „Leancoffee agile Stuttgart“ an, im Rahmen derer sich Interessierte ca. einmal monatlich kostenfrei in den Räumlichkeiten unseres Unternehmens treffen, um sich fachlich auszutauschen. Begleitet werden die Treffen durch einen unserer Mitarbeiter. Auch veranstalten wir seit rund zwei Jahren Konferenzen zum Thema Agilität in Organisationen (vgl. www.agile-stuttgart.de). Ergebnis ist eine verbesserte Projektplanung/Kommunikationsstrategie bei und für unsere Kunden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Leancoffee-Angebot sowie die Agile-Konferenzen verzeichnen einen sukzessiv wachsenden Teilnehmendenkreis.
- Seit Ende 2015 wurden die Mitarbeitenden ganz individuell hinsichtlich der Nutzung des ÖPNV bezuschusst: Bspw. erhält ein Mitarbeiter die ÖPNV-Karte vollständig erstattet, ein andere erhält einen Zuschuss zum Monatsticket.
- Ende 2016 sollten sämtliche durch die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH im Auftrag ihrer Kunden geplanten und durchgeführten Veranstaltungen ab einer Personenzahl von 50 mit o.g. Klimaschutzprojekt kompensiert werden. Dieses Ziel konnten wir leider bislang noch nicht umsetzen. Im Juli 2017 fand allerdings der Aktionstag „Warten Bringt Nichts“, den die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH im Auftrag der Jugendinitiative der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes Baden-Württemberg konzipierte und durchführte, statt. An diesem Tag waren ca. 250 Personen vor Ort. Diese Veranstaltung wurde durch ClimatePartner kompensiert. Auch künftig besteht das Ziel, Veranstaltungen mit mehr als 50 Teilnehmenden, die durch die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH konzipiert und/oder durchgeführt werden, kompensiert werden. Allerdings möchten wir gründlich überprüfen durch welchen Anbieter (atmosfair, myclimate) dies künftig geschehen soll. Im Einzelfall bzw. wo möglich, sollen auch Veranstaltungen mit weniger Gästen bzw. diverse Handlungen (z.B. Transport von Büromaterialien) kompensiert werden.
- Es besteht schon lange der Plan, ausgewählten Kunden-Rechnungen künftig ein Informationsblatt beizulegen, das Hinweise beinhaltet, welche vielseitigen Handlungsmöglichkeiten einem Unternehmen im Bereich Nachhaltiger Unternehmensführung zur Verfügung stehen. Diese Maßnahme konnten wir bislang leider noch nicht umsetzen. Es wurde jedoch in persönlichen Gesprächen mit Projektpartnern und Kunden das Thema Nachhaltiges Wirtschaften und Handeln oftmals thematisiert. In diesem Zusammenhang wurde stets darauf geachtet, auch den Bekanntheitsgrad der WIN-Charta zu erhöhen. Wir möchten in diesem Zusammenhang noch einmal neu überdenken, welches Format sich zur (systematischen) Sensibilisierung unserer Geschäftspartner und Kunden (über die situativen, persönlichen Gespräche hinaus) am besten eignet.

Ausblick:

- Die Bezuschussung der Mitarbeitenden bei der Nutzung des ÖPNV soll aufrechterhalten werden.
- Zudem möchten wir zunehmend unsere Handlungen kompensieren und auch unsere Kunden vermehrt zur Kompensation ihrer Handlungen bewegen.
- Auch möchten wir weiterhin dafür Sorge tragen, dass unsere Mitarbeitenden sich hinsichtlich der aktuellen Entwicklungen im Bereich Nachhaltige Entwicklung in allen ihren Facetten bilden und unterstützen dies ggf. auch finanziell (z.B. Veranstaltungsbesuche).

SCHWERPUNKTTHEMEN IN DEN JAHREN 2019/2020

6. Schwerpunktthemen in den Jahren 2019/2020

Wir möchten uns in den Jahren 2019 und 2020 verstärkt folgenden Leitsätzen widmen (s.o.):

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

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: „Wir generieren Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

UNSERE WIN!-PROJEKTE

7. Unsere WIN!-Projekte

Mit unseren WIN!-Projekten leisten wir einen Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region, in der wir wirtschaften.

DIESE PROJEKTE UNTERSTÜTZEN WIR

Unsere WIN!-Projekte sind dem Bereich „Corporate Volunteering“ zuzuschreiben, was mit den Begriffen „betriebliche Freiwilligenprogramme“ oder „Förderung des Mitarbeiterengagements“ übersetzt werden kann. Das heißt, unser Unternehmen setzt in hohem Maße Humanressourcen, aber auch Sachmittel und finanzielle Unterstützung für gemeinnützige Zwecke ein, die über das originäre Kerngeschäft hinausgehen.

Nach Absprache mit der Geschäftsleitung, ermöglicht die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH einer Mitarbeiterin, sich ehrenamtlich bei dem gemeinnützigen Projekt [Sonnenkinder Stuttgart e.V.](#) zu engagieren. Sonnenkinder bietet jungen Familien kostenfreie und schnelle Unterstützung. Je frühzeitiger nach der Geburt notwendige Hilfen für das neugeborene Baby, seine Eltern oder auch die Geschwister geleistet werden, umso wirksamer ist diese Leistung. Die Eltern erhalten Entlastung und Ermutigung auf dem gemeinsamen Weg mit ihrem Kind. Die Mütter werden in Stuttgarter Geburtskliniken aktiv angesprochen, ob Unterstützung benötigt wird. Das Hilfsangebot richtet sich dann jeweils speziell nach den Bedürfnissen der Betroffenen. Die unterstützenden Leistungen, die die Angestellte konkret erbringt, sind bspw. Spaziergänge oder Beschäftigung mit dem Neugeborenen oder Geschwisterkindern, Hilfe bei Behördengängen oder der Integration in den Stadtteil etc. Hierbei ist ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität erforderlich, da die Bedürfnisse der jeweiligen Familie stark variieren: Manchmal wird die Unterstützung am Vormittag, manchmal am Nachmittag benötigt – fast immer fällt die Unterstützungszeit jedoch mit der regulären Arbeitszeit zusammen. Die Zeit, die die Familie unterstützt wird, wird der Mitarbeiterin als reguläre Arbeitszeit angerechnet, ein großes Zugeständnis seitens der Geschäftsführung ist zudem, dass die Termine den gleichen Status wie andere geschäftliche Termine genießen.



(Quelle: <http://www.sonnenkinder-stuttgart.de/>)

UNSERE WIN!-PROJEKTE

Unser zweites WIN!-Projekt, umfasst die finanzielle und materielle Förderung des Foodsharing-Cafés [Raupe Immersatt](#) in Stuttgart. Hier haben wir einen Spendenbeitrag im Rahmen einer Crowdfunding-Kampagne geleistet, um dem Projekt auf die Beine zu helfen. Auch haben wir (mittels personellem Aufwand) bei der Suche nach passenden Räumlichkeiten für die Umsetzung der Idee unterstützt. Zudem kann das Raupen-Team sich stets an uns wenden, wenn bspw. ein Transportauto benötigt wird.



Foto: Team des Foodsharing-Cafés Raupe Immersatt
(Quelle: <https://www.raupeimmersatt.de/team/>)

Unser drittes WIN!-Projekt ist zeitlich begrenzt: Der Unterstützungszeitraum beträgt ca. 6-8 Wochen im Frühjahr sowie 6-8 Wochen im Herbst jeden Jahres. In diesen Zeiträumen unterstützt eine Mitarbeiterin des Unternehmens ca. 1-2 Mal die Woche für 2-4 Stunden die [Wasenschule auf dem Stuttgarter Wasen Gelände](#). Hier werden die Kinder der auf dem Wasen bzw. Frühlingsfest gastierenden Schausteller von Ehrenamtlichen unterrichtet.



Foto: Unterrichtstag in der Wasenschule

(Quelle: <https://www.stuttgarter-nachrichten.de/gallery/wasenschule-auf-dem-stuttgarter-fruehlingsfest-ein-leben-zwischen-schulbank-und-festplatz.0656a6b5-d30b-4446-b83f-67d53bbfa805.html/id/1cc4dca9-973e-40a1-9ee6-408abf7554ea>)

Die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH erhofft sich durch die Unterstützung dieser Projekte Stärkung und Weiterentwicklung der Unternehmenswerte und -kultur, eine persönliche Weiterentwicklung der

UNSERE WIN!-PROJEKTE

Mitarbeiter, pragmatische Hilfe für die Menschen in der Region sowie das Voranbringen eines „Kultur- bzw. Sinneswandels auf struktureller Ebene“.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Eine Mitarbeiterin wendet in der Regel wöchentlich ca. zwei Stunden für die personelle Unterstützung einer Patenfamilie auf. Dieser Einsatz wird ihr als Arbeitszeit angerechnet. Eine rein finanzielle Unterstützung eines Projektes wollte das Unternehmen umgehen, jedoch werden im Einzelfall finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten für das Projekt Sonnenkinder geprüft.

Das Engagement in der Wasenschule erfolgt nicht regelmäßig, sondern situationsspezifisch, sprich 2 Mal im Jahr für jeweils 6 bis 8 Wochen. In diesen beiden Zeiträumen ca. 2 Mal pro Woche mit jeweils 2 bis 4 Stunden, je nach Bedarf. Es handelt sich um reinen Personalaufwand und keine weitere finanzielle Förderung (wobei diese langfristig nicht ausgeschlossen ist).

Das Foodsharing-Café wird, wie oben bereits beschrieben, je nach Bedarf finanziell, materiell sowie personell unterstützt.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Die Mitarbeiterin, die sich während Ihrer Arbeitszeit ca. 2-3 Stunden pro Woche im Sonnenkinder-Projekt engagiert, konnte nun bereits drei junge Familie erfolgreich unterstützen und dazu beitragen, dass eine schwierige Lebenslage für die Familien erfolgreich überbrückt werden konnte. Auch nach Ende der offiziellen Patenschaft für die jeweilige Familie, ist die Mitarbeiterin noch immer im Austausch mit den Familien – das heißt, es sind enge persönliche Bande, ja gar Freundschaften, über die reine „Pflichterfüllung“ hinaus entstanden.

Die Arbeit in der Wasenschule stellt für die beteiligte Mitarbeiterin zwar zeitlich stets eine große Herausforderung dar (denn die beruflichen Projekte stehen ja währenddessen nicht still), dennoch ist die Begeisterung für dieses Projekt seit zwei Jahren ungebrochen. Es entstanden (und entstehen) innige Beziehungen mit den betreuten Kindern, deren Leben durch das viele Reisen generell von hoher Unsicherheit bzw. Unstetigkeit geprägt ist und die im normalen Schulalltag fast unterzugehen drohen, da ein angemessener Betreuungsbedarf der Kinder durch Lehrpersonen an den Regelschulen kaum gewährleistet werden kann. Ein Schüler konnte dank der intensiven Unterstützung in der Wasenschule bereits erfolgreich seinen Schulabschluss absolvieren.

Mit dem Team der Raupe Immersatt ist ein sehr enges, kooperatives, ja gar freundschaftliches Verhältnis entstanden, das wir sehr zu schätzen wissen.

AUSBLICK

Wir möchten auf jeden Fall die bestehende Unterstützung im Projekt Sonnenkinder e.V. beibehalten. Durch die entstandenen persönlichen Beziehungen zu den Familien, aber auch zu den Organisatoren des Projektes, wäre ein Ausstieg zum jetzigen Zeitpunkt für alle Beteiligten sehr schade.

Ebenso verhält es sich mit dem Engagement im Projekt Raupe Immersatt bzw. der Wasenschule.

KONTAKTINFORMATIONEN

8. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Frank Ulmer, geschäftsführender Gesellschafter

Telefon: +49 711 259717-20

Mobil: +49 179 5990635

Mail: post@kommunikationsbuero.com

Carina Endres, Mitglied der Geschäftsführung

Telefon: +49 711 259717-22

Mobil: +49 176 55169402

Mail: endres@kommunikationsbuero.com

Website: www.kooperationmitwirkung.de

Impressum

Herausgegeben im Mai 2019 von

Kommunikationsbüro Ulmer GmbH

Teckstraße 56 // 70190 Stuttgart

Telefon: +49 711 25971720

E-Mail: post@kommunikationsbuero.com

Internet: www.kooperationmitwirkung.de