



# WIN-CHARTA NACHHALTIG- KEITSBERICHT

BERICHT 2019/2020

KOMMUNIKATIONSBÜRO

ULMER GMBH



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Über uns</b>	<b>1</b>
<b>2. Die WIN-Charta</b>	<b>3</b>
<b>3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement</b>	<b>4</b>
<b>4. Unsere Schwerpunktthemen</b>	<b>6</b>
Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."	6
Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: "Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."	12
<b>5. Weitere Aktivitäten</b>	<b>14</b>
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	14
Umweltbelange	15
Ökonomischer Mehrwert	18
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	20
<b>6. Schwerpunktthemen in den Jahren 2021/2022</b>	<b>24</b>
<b>7. Unser WIN!-Projekt</b>	<b>25</b>
<b>8. Klimaschutz</b>	<b>30</b>
<b>9. Kontaktinformationen</b>	<b>31</b>
Ansprechpartner	31
Impressum	31

## 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 Mitarbeitende 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 und Mitarbeiterinnen.

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 für 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 die 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. Mitarbeitende, Bürgerinnen und Bürger oder Kundinnen und 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 Mitarbeitenden 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 „Leancoffee agile Stuttgart“ geschaffen, im Rahmen derer sich Interessierte ca. einmal monatlich kostenfrei in den Räumlichkeiten des Unternehmens treffen bzw. kostenfrei Lizenzen für Online-tools zur Verfügung gestellt bekommen, um sich fachlich auszutauschen. Begleitet werden die Treffen durch eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter des Unternehmens. Auch veranstalten wir seit rund zwei Jahren Konferenzen zum Thema Agilität in Organisationen (vgl. [www.agile-stuttgart.de](http://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 Beteiligungsverfahren. Projektbeispiele sind die Entwicklung von Leitlinien für mitgestaltende Bürgerbeteiligung (Rastatt und Heidelberg), Beratungsprojekte in Unternehmen, um auf die Herausforderungen der Nachhaltigen Entwicklung vorzubereiten, Kommunikation komplexer Themen mittels Onlinesystemen und Spielen (Entwicklung des Energiespiels Energetika; Gewinner Deutscher Computerspielpreis 2011), Aktivierungsprojekte für Mitarbeitende oder

Ehrenamtliche zur Gestaltung einer zukunftsfähigen Organisation. Bei der Umsetzung der Formate agiert die Fima als Fullservice-Dienstleister: Gestaltung begleitender on- und offline Kommunikationsmaßnahmen, Erstellung von Druckerzeugnissen, Durchführung von Kampagnen, Pressekonferenzen, -mitteilungen sowie (Online-)Informations- und Dialogveranstaltungen.

Das Unternehmen ist seit Herbst 2015 Mitglied der „WIN Charta“. **Transparentes, verantwortungsbewusstes 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 verbundene Pflege der Website [www.wir-ernten-was-wir-saeen.de](http://www.wir-ernten-was-wir-saeen.de). Intern wurden die firmeneigenen Geschäftswägen durch Mitgliedschaften der Mitarbeitenden bei Carsharing-Programmen wie Stadtmobil Stuttgart<sup>[2]</sup> ersetzt. Im Jahr 2018 wurde zudem ein vollelektrisches Zweisitzer-Leichtkraftauto als Firmenwagen 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 damaligen Firmengelände errichtet, um einen eigenen Beitrag zur Energiewende zu leisten<sup>[3]</sup>. Zudem fördert das Unternehmen diverse regionale Sozialprojekte wie bspw. [Schwäbische Tafel Stuttgart e.V.](#), [Sonnenkinder Stuttgart e.V.](#) oder die [Wasenschule Stuttgart](#). Zudem sind Mitarbeitende der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH im Rahmen ihrer Arbeitszeit sehr aktiv engagiert bei [Foodsharing e.V.](#) und unterstützen das [Foodsharing-Café Raupe Immersatt](#).

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

## WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

---

<sup>[2]</sup> Vgl. [www.stadtmobil.de](http://www.stadtmobil.de).

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

## 2. Die WIN-Charta

### BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

### DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

#### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

#### Umweltbelange

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

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

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

#### Ökonomischer Mehrwert

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

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

#### Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

#### Regionaler Mehrwert

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

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

### ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft/win-charta/win-charta-unternehmen>.

# CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

## 3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: Oktober 2015

### ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWERPUNKT- SETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input 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 type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 checked="" 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
4. Finanzielle Unterstützung von [Schlupfwinkel](#) in Stuttgart
5. Finanzielle Unterstützung von [Schwäbische Tafel Stuttgart e.V.](#)

#### Schwerpunktbereich:

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Energie und Klima | <input checked="" type="checkbox"/> Ressourcen  | <input checked="" type="checkbox"/> Bildung für nachhaltige Entwicklung |
| <input type="checkbox"/> Mobilität         | <input checked="" type="checkbox"/> Integration |   |

# CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

## 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.

## 4. Unsere Schwerpunktt Themen

### ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."
- Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert: "Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Als nachhaltig und sozial orientiertes Unternehmen, das davon lebt, dass diese Werte gegenüber Kundinnen und Kunden wie auch in unserer Arbeit in der nachhaltigen Jugendbildung gegenüber jungen Menschen in Baden-Württemberg authentisch vermittelt werden, ist für uns das Wohlbefinden jeder einzelnen Mitarbeiterin bzw. jedes einzelnen Mitarbeiters essentiell. Darüber hinaus ist auch die Geschäftsführung im sozialen und kirchlichen Bereich ehrenamtlich aktiv. Wichtiges Kriterium für die Auswahl unserer Mitarbeitenden ist neben ihrer Qualifikation vor allem ihre persönliche Einstellung zu einer nachhaltigen Lebensweise sowie ihr Engagement in der Region.

Nachhaltige Entwicklung und Regionalbezug sind wichtige Grundpfeiler der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH. So betreut das Unternehmen u.a. die Jugendinitiative der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg im Auftrag des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft. Im Rahmen der Jugendinitiative werden junge Menschen in Baden-Württemberg für einen nachhaltigen Lebensstil begeistert und dazu motiviert, eigene nachhaltige Projekte in ihrer Region zu initiieren.

Des Weiteren unterstützt das Unternehmen diverse regionale Sozialprojekte wie bspw. [Schlupfwinkel](#) in Stuttgart, [Sonnenkinder Stuttgart e.V.](#), [Schwäbische Tafel Stuttgart e.V.](#) oder die [Wasenschule Stuttgart](#). Soweit es die Pandemiesituation zulässt, sind Mitarbeitende der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH aktiv engagiert bei [Foodsharing e.V.](#) und unterstützen das [Foodsharing-Café Raupe Immersatt](#).

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

### ZIELSETZUNG

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital in einem Unternehmen, da sie dessen Zukunftssicherung darstellen. Der respektvolle und wertschätzende Umgang zwischen Geschäftsführung und den Mitarbeitenden ist daher Basis für ein vertrauensvolles und konstruktives Zusammenarbeiten in der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH. Für die individuelle Förderung und Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bietet das Unternehmen verschiedenste Weiterbildungsangebote (z.B. Schulungsmaßnahmen im Buchhaltungsbereich, Fortbildungen für interaktive Onlinetools etc.) sowie flexible Arbeitszeiten bzw. auch Möglichkeiten zum Homeoffice oder Elternzeit. Die Organisationshierarchie ist



# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

sehr flach, Gespräche zwischen Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung auf Augenhöhe sind ausdrücklich erwünscht. Da vor allem die Teamrunden aufgrund von Zeitmangel bislang sehr unregelmäßig stattgefunden haben, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jedoch ein regelmäßiger Austausch zu aktuellen Aufträgen und innerbetrieblichen Entwicklungen sehr wichtig ist, wurde im Jahr 2020 wöchentlich eine einstündige Teamsitzung inkl. Anwesenheit der Geschäftsführung (sofern möglich) eingeführt.

## ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- **Einführung einer regelmäßigen (Online-)Teamsitzung in Verbindung mit KANBAN**

Anfang 2020 wurde im Unternehmen auf Wunsch der Beschäftigten eine wöchentliche einstündige Teamsitzung etabliert, bei der alle Mitarbeitenden und die Geschäftsführung anwesend sind. Die Sitzung soll primär dazu dienen, sich über die aktuellen Projekte auszutauschen und Synergien zwischen den anstehenden Aufgaben zu entwickeln. Zudem gibt der regelmäßige Austausch einen Überblick über die Kapazitäten der einzelnen Mitarbeitenden. Für ein optimiertes Gesamtprojektmanagement arbeitet das Team seit Anfang 2020 mit der agilen Kanban-Methode. Dadurch können Aufgaben besser verteilt werden. Zudem ist auf einen Blick deutlich, welche Mitarbeitenden Unterstützung brauchen und wer Kapazitäten frei hat, um unterstützen zu können.

- **Einführung eines informellen Online-Austauschs**

Da in der aktuellen Homeoffice-Situation das kurze Gespräch zwischen „Tür und Angel“ oder das gemeinsame Mittagessen wegfällt, findet ca. jede zweite Woche ein „Kaffeeklatsch“ im Onlineformat statt. Zwischen all den Meetings auf Arbeitsebene ist es für das Team von hoher Bedeutung, sich im persönlichen Kontext nicht aus den Augen zu verlieren. Aus diesem Grund wird sich beim „Kaffeeklatsch“ über Themen außerhalb des Arbeitsalltags ausgetauscht.

- **JobRad**

Bei unseren beiden JobRädern handelt es sich um Wunschräder unserer Mitarbeitenden. Sie ergänzen unseren Fuhrpark. Sämtliche Kosten unserer JobRäder inklusive Inspektion und FullService trägt der Arbeitgeber. Ein JobRad hält fit und schützt die Umwelt.

- **Car Sharing**

Intern wurden die firmeneigenen Geschäftswägen durch Lizenzen bei Car-Sharing-Programmen wie Stadtmobil Stuttgart ersetzt. Das Thema Nachhaltigkeit ist bei uns nicht nur Firmenphilosophie, sondern wird von den Mitarbeitenden gelebt. Die Möglichkeit, das eigene Auto abzuschaffen und gleichzeitig Car Sharing auf Firmenkosten zu nutzen, findet großen Anklang.

- **Höhenverstellbare Schreibtische**

Zu Beginn stand der Wunsch einer Mitarbeiterin auf höhenverstellbare Schreibtische umzusteigen, die auch als Stehpult genutzt werden können. Nach Abstimmung und Recherche innerhalb des Teams wurden Anfang 2020 für alle Mitarbeitenden höhenverstellbare Schreibtische angeschafft. Die Resonanz ist durchweg positiv, die Nutzung individuell. Es gibt Mitarbeitende, die die morgendliche Energie von der Anfahrt mit dem Fahrrad ins Büro nutzen, die ersten Stunden im Stehen zu arbeiten. Andere schätzen vor allem das stehende Arbeiten am Nachmittag. Wieder andere wechseln ihre Position, um bei Video-Konferenzen oder Telefonaten mehr Bewegungsspielraum zu haben.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- **Progressive Muskelentspannung**

Zur Entspannung für die Mitarbeitenden wurde im Sommer 2020 ein halbtägiges Seminar zur progressiven Muskelentspannung nach Jacobsen unter professioneller Anleitung durchgeführt. Im Seminar wurden einfache Übungen erlernt, die in den (Arbeits-)Alltag gut integrierbar sind.

- **Kaffee-Tasting**

2019 organisierte das Team eine Verkostung mit regional gerösteten und fair gehandelten Kaffeesorten. Das Rennen machte die Röstung des Anbieters [Schwarzmahler](#) aus Stuttgart. Neben dem guten Geschmack handelt es sich um fairen Kaffee, der durch den direkten Handel mit den Kaffeekooperativen in den Anbauorten zur Rösterei in Stuttgart gelangt.

- **Neue Organisationsform und flexible Arbeitszeiten**

Im Jahr 2020 hat sich das Unternehmen an die Arbeitsweise im Homeoffice angepasst. Regelmäßige Arbeitstreffen erfolgen über diverse Onlinetools. Um dennoch den persönlichen Bezug zum und im Team nicht zu verlieren, finden weiterhin bilaterale und Gespräche in kleinen Runden über Themen, die nicht die Arbeit betreffen, statt. Der Teamspirit soll weiterhin erlebbar sein.

- **Digitale Weihnachtsfeier**

An einem Nachmittag im Dezember traf sich das Team mit Musik, Yoga und Onlinespielen im virtuellen Raum. Dazu erhielt im Vorfeld jede\*r Mitarbeitende ein Päckchen mit nachhaltigen Produkten inklusive Glühwein oder Punsch. Angedacht war eine Feier über zwei bis drei Stunden. Doch sowohl das Bedürfnis, gemeinsam zu feiern, als auch die hohe Qualität, der durch zwei Mitarbeitende organisierten Feier, ließen alle zusammen bis 24 Uhr beisammen sein.

- **Weiterbildung**

Im letzten Jahr stand insbesondere die Fortbildung im Bereich von interaktiven Onlinetools im Vordergrund. So wurden alle Mitarbeitenden in diversen Online-Konferenztools (Zoom, Webex etc.) sowie weiteren Tools (Miro etc.) geschult. Darüber hinaus fand eine Weiterbildung im Bereich der Buchhaltung statt.

## ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Insbesondere im Jahr 2020 hat es sich bewährt, dass alle Mitarbeitenden mit der Arbeit im Homeoffice bereits vertraut waren. Im Rahmen der vermehrten Homeoffice-Situation wurde die technische Ausstattung des Heimarbeitsplatzes entsprechend erweitert und verbessert. Für die Zusammenarbeit über diverse Onlinetools wurden Webcams und des Weiteren Dienstmartphones angeschafft, sodass eine optimale Arbeitsplatzsituation auch zu Hause gewährleistet werden kann.

Neben der technischen Ausstattung spielen auch die Organisationsstrukturen innerhalb der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH eine zentrale Rolle bei der kollegialen Zusammenarbeit, vor allem dann, wenn sich die Geschäftsleitung und Mitarbeitenden nicht mehr jeden Tag persönlich im Büro sehen und austauschen können. Gespräche zwischen den Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung auf Augenhöhe sind ausdrücklich erwünscht. Im Rahmen von regelmäßigen Teamrunden und bilateralen Gesprächen im On- oder Offlineformat wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Äußerung von Fragen, Wünschen und Kritikpunkten gegeben.

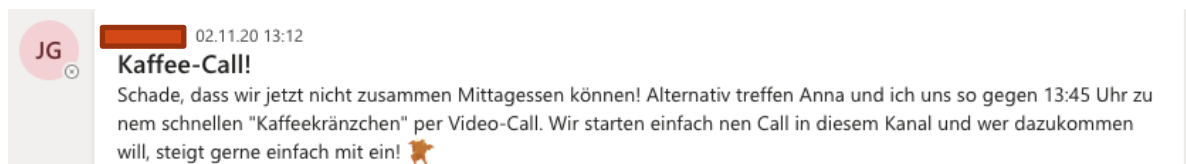
# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Wenn es um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden geht, hat das Unternehmen unter anderem drei Schwerpunkte im Fokus: die körperliche, geistige und soziale Gesundheit. Unsere Zielsetzung, die im Corona-Jahr 2020 eine ganz eigene Dynamik entwickelt hat, ist es, alle drei Gesundheitsbereiche gleichermaßen im Blick zu haben.

Die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH versteht sich seit ihrer Gründung als nachhaltig und sozial orientiertes Unternehmen. Wichtiges Kriterium für die Auswahl unserer Mitarbeitenden ist neben ihrer Qualifikation vor allem ihre persönliche Einstellung zu einer nachhaltigen Lebensweise sowie die regionale Bindung. Nachhaltigkeit und Regionalbezug sind überwiegend Arbeitsschwerpunkte des Kommunikationsbüros. Das sorgt bereits für eine positive Grundstimmung und Motivation unter den Mitarbeitenden.

Schon unser Firmenname antizipiert, dass wir viel miteinander diskutieren und interagieren – das gilt für das Kommunizieren mit Kundinnen und Kunden, aber natürlich auch intern untereinander. So wurde im Jahr 2019 eine neue Kollaborationsplattform im Unternehmen eingeführt, über die alle Mitarbeitenden in kleinen Gruppen oder bilateral Informationen und Dokumente austauschen und gegenseitig in Kontakt bleiben können. Insbesondere während der Arbeit im Homeoffice hat es sich bewährt, dass neben den regelmäßigen Arbeitstreffen auch Gespräche auf persönlicher Ebene über den Arbeitsalltag oder private Erlebnisse stattfinden.

Beim täglichen Austausch der Mitarbeitenden untereinander kommen, wenn möglich, alle im Team zusammen, von der Führungsebene über die Projektleitung bis zu unseren Hilfskräften, die ein Freiwilliges Soziales Jahr (FÖJ) absolvieren. Auch im virtuellen Raum hat sich die gemeinsame Kaffeepause Anfang des zweiten Lockdowns etabliert.



Anregungen zur Aufrechterhaltung bzw. Steigerung dieser angenehmen Arbeitsatmosphäre kommen oftmals direkt aus dem Team. Zur Unternehmensleitung haben alle Mitarbeitenden ein freundschaftliches Verhältnis. So gehört es in unserem Unternehmen zum Arbeitsalltag, dass in digitalen Meetings auch über die Atmosphäre im privaten Raum und in der Arbeitsumgebung Büro oder Homeoffice gesprochen wird. Anfang 2020 regten Mitarbeitende an, auf einen nachhaltigen und regional gerösteten Kaffee umzusteigen. Die Idee galt nicht allein dem Wechsel, vielmehr wurde daraus ein spannender und informativer Kaffee-Tasting-Event, mit der abschließenden Wahl und Festlegung auf eine Kaffeesorte aus Stuttgart.

Ein Mitarbeiter nimmt an einem firmenunterstützten E-Bike-Leasingmodell ([Jobrad](#)) teil. Seit drei Jahren fährt er mit seinem Pedelec (Yucatan X20) ca. 24 km täglich. Das entspricht ca. 5g/CO<sub>2</sub> pro Personenkilometer. Gegenüber der Fahrt mit dem ÖPNV mit 50g/CO<sub>2</sub> pro Personenkilometer hat sich sein CO<sub>2</sub>-Ausstoß im Bereich Mobilität um den Faktor 10 reduziert. Mit dem Auto wären es sogar 150g CO<sub>2</sub> pro Personenkilometer. Zudem kommt der Wohlfühlfaktor frische Luft und körperliche Bewegung hinzu. Generell steht die Teilnahme an diesem Modell allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen.

Unsere Arbeitsstrukturen hat die Pandemie stark durcheinander gewürfelt. Mitarbeitende mit Home-schooling sind teilweise überwiegend seit März 2020 im Homeoffice. Der Arbeitstag in der Firma beginnt aber dennoch mit einem täglichen „Guten Morgen“ in die Runde.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN



Während der zweiten COVID-19-Welle, kam der Anstoß, Online-Kaffeepausen gemeinsam abzuhalten, um vor allem über Privates zu sprechen. Die im Kaffee-Tasting ermittelte Büro-Röstung bekommen die Mitarbeitenden, die sich im Homeoffice befinden, hierzu kostenfrei zugeschickt. Das Jahr über entwickelte das Team die täglichen Treffen weiter. Heute werden sie ergänzt durch einfache und effektive Yogaübungen für beispielsweise die Atemwege und Schulterpartien. Im digitalen Miteinander erprobt und durch einen sehr gelungenen Mitarbeitenden-Adventskalender in besinnliche Stimmung versetzt, wurde die Weihnachtsfeier 2020 als Online-Event organisiert, der sich mit den bereits im Vorfeld versandten Überraschungspaketen zu einem schönen und ausgelassen Treffen über sechs Stunden entwickelte. Durch die Bank bezeichneten die Mitarbeitenden die Weihnachtsfeier als sehr gelungen. Jede und jeder bereitete im Vorfeld einen kleinen Programmpunkt vor, sodass alle an der Mitgestaltung und an der Weihnachtsfeier selbst involviert waren.

Nicht zuletzt die Zeit im Homeoffice hat gezeigt, dass eine gewisse Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung möglich bzw. unabdingbar ist. Gerade für Mitarbeitende, die nebenbei das Homeschooling inkl. Online-meetings, nicht zuletzt für die Ballettstunde oder den Klavierunterricht der Kinder organisieren.

Die bereits vor der Pandemie auf Wunsch der Mitarbeitenden angeschafften ergonomischen und höhenverstellbaren Schreibtische zur Vorbeugung von Rückenbeschwerden werden im Homeoffice sehr vermisst. Überlegungen, diese vorübergehend im Homeoffice zur Verfügung zu stellen, werden diskutiert.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

## INDIKATOREN

An dieser Stelle fällt es schwer, explizit quantitative Indikatoren auszuweisen. Jedoch zeigt das Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass trotz der aktuellen Situation eine hohe Kollegialität und positive Atmosphäre im Team bestehen.

## AUSBLICK

- Das Team inklusive Führungsebene ist sich darüber bewusst, dass gerade die Umstellung auf das Homeoffice viele Änderungen und für einige Mitarbeitenden eine höhere Belastung mit sich bringt – nicht zuletzt durch das parallel laufende Homeschooling und/oder die Kinderbetreuung. In unserem sehr stabilen Team können Schwankungen durch die anderen Mitarbeitenden aufgefangen werden. Dies sorgt bis jetzt für einen steigenden Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden. Dieser Zustand ist nur über einen begrenzten Zeitraum aufrechtzuerhalten, selbst durch motivierende Gespräche und finanzielle Entschädigungen. Wir wollen hier einen Krisenstab aus Unternehmensleitung und Mitarbeitenden zusammenstellen, der vor allem die einzelnen Mehrbelastungen sowie deren Auswirkungen beleuchtet und nach motivierenden Auswegen sucht.
- Mit der Pandemie haben wir nach und nach viele Unternehmensabläufe in den virtuellen Raum übertragen. Dazu haben wir viele Programme getestet, so dass neben der agilen und übersichtlichen Dokumentation aller laufenden Projekte und der entsprechenden Arbeitstreffen vor allem auch Strukturen wie die Präsenz sichtbar sind. Mit der Einführung der Software Microsoft-Teams sehen die Mitarbeitenden, wer abwesend, ansprechbar oder beschäftigt ist. Zudem ist die gemeinsame Kaffeepause mit einem oder mehreren Kolleginnen und Kollegen spontan möglich. Vor allem aber konnten wir alle unsere Veranstaltungen wie Workshops, Filmvorführungen und Onlinedialoge in den virtuellen Raum übertragen und so unser kommunikatives Hauptgeschäft beibehalten und sogar ausbauen. Im Gegensatz zu anderen Unternehmen mussten keine Mitarbeitenden in die Kurzarbeit wechseln. Dieses positive Gefühl spiegelt sich in Gesprächen wider und vor allem auch in der hohen Motivation, sich mit verschiedenen virtuellen Programmen intensiv auseinanderzusetzen.
- Unsere Zielsetzung für das Jahr 2021, in dem uns das Thema virtuelle Zusammenarbeit aufgrund der anhaltenden Pandemie weiter beschäftigen wird, ist ein Ausbau der angeführten Strukturen. So möchten wir erreichen, dass der Teamgeist trotz fehlender persönlicher Gespräche durch regelmäßige Onlinetreffen gepflegt und erlebbar wird. Gleichzeitig sollen den Mitarbeitenden weiterhin Weiterbildungsmöglichkeiten zu digitalen Tools und Methoden für den Arbeitsalltag zur Verfügung stehen.
- Wir erachten diesen Leitsatz weiterhin als sehr wichtig, möchten ihn jedoch 2021/2022 nicht mehr zu einem Schwerpunktthema machen.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

### ZIELSETZUNG

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. Wir generieren regionale Mehrwerte auf drei Ebenen:

- Arbeitsprojekte des Unternehmens
- Personelle, finanzielle und materielle Unterstützung sozialer Projekte
- Projekte unserer engagierten Mitarbeitenden

Im Auftrag des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft betreut die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH die Jugendinitiative der Nachhaltigkeitsstrategie Baden-Württemberg. Diese verfolgt das Ziel, Jugendliche in Baden-Württemberg für einen nachhaltigen Lebensstil zu sensibilisieren. Unsere Aktivitäten umfassen das Betreiben einer umfangreichen und hochaktuellen Website inklusive eines täglich aktualisierten Instagram- und Facebook-Auftritts, zahlreiche Veranstaltungen für Jugendliche in der Region – oftmals mit Kooperationen zu Initiativen aus der Region. Darüber hinaus sind wir mit eigenen Ständen, Vorträgen, Workshops auf Messen oder Großveranstaltungen sowie im öffentlichen Raum vertreten. Aus aktuellem Anlass finden viele unserer Veranstaltungen im virtuellen Raum statt. So haben wir im letzten Jahr viel Erfahrung und Know-How im Hinblick auf die Durchführung von regionalen virtuellen Veranstaltungen gewonnen und geben dieses gerne an andere weiter.

Personell, finanziell und materiell unterstützt das Unternehmen unter anderem folgende soziale Projekte in der Region:

- Ehrenamtliche Familienpatenschaften im Rahmen des Projekts Sonnenkinder Stuttgart e.V.
- Personelle Unterstützung des Projektes Wasenschule in Stuttgart
- Finanzielle und materielle Unterstützung des Foodsharing-Cafés Raupe Immersatt in Stuttgart
- Finanzielle Unterstützung von Schlupfwinkel in Stuttgart
- Finanzielle Unterstützung von Schwäbische Tafel Stuttgart e.V.

Darüber hinaus sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ehrenamtlich in ihrer Region tätig. Das Unternehmen freut sich über und fördert dieses Engagement.

### ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Als regional ausgerichtetes Unternehmen beziehen wir (so gut wie möglich) die für unsere Veranstaltungen benötigten Rohstoffe und Dienstleistungen aus der Region.
- Alle bürointern benötigten Produkte werden – soweit möglich – aus der Region bezogen. Bürobedarf und Schreibwaren werden bspw. bei Hübsch und Gut in Stuttgart-Feuerbach bezogen. Technische Geräte und entsprechendes Zubehör kaufen wir beim gemeinnützigen IT-Unternehmen AfB.
- 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.

# UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Wir bieten regionalen Initiativen und (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.
- Finanzielle Unterstützung von [Schlupfwinkel](#) in Stuttgart
- Finanzielle Unterstützung der [Schwäbischen Tafel Stuttgart e.V.](#)
- Zudem fördert das Unternehmen diverse regionale Sozialprojekte wie bspw. [Sonnenkinder Stuttgart e.V.](#) oder die [Wasenschule Stuttgart](#). Zudem sind Mitarbeitende der Kommunikationsbüro Ulmer GmbH im Rahmen ihrer Arbeitszeit sehr aktiv engagiert bei [Foodsharing e.V.](#) und unterstützen das [Foodsharing-Café Raupe Immersatt](#).

## 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.

## INDIKATOREN

An dieser Stelle fällt es schwer, explizit quantitative Indikatoren auszuweisen. Zu nennen ist hier jedoch die Ausweitung unseres Netzwerks an regionalen Kooperationspartnern sowie die verstärkte finanzielle Unterstützung von Projekten vor Ort (vgl. Spenden an Schlupfwinkel Stuttgart bzw. Schwäbische Tafel Stuttgart e.V.).

## 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.
- Wir halten nicht an diesem Leitsatz als Schwerpunkt fest. Dennoch ist es uns ein großes Anliegen, unsere Anstrengungen und Erfolge in diesem Bereich fortzuführen.

## 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeiterinnen und 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.

#### LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Siehe oben (Schwerpunktthemen für 2019/2020).



# WEITERE AKTIVITÄTEN

## LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Wir verfügen über eine enge Beziehung zu unseren Kunden, Projektpartnern aber auch innerhalb des Unternehmens, sprich unter den Mitarbeiterinnen und 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

Mit sämtlichen Ressourcen gehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens 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 han-

## WEITERE AKTIVITÄTEN

deln. So versuchen wir auf Gesamtunternehmensebene möglichst wenig zu drucken, fehlerhaft bedrucktes Papier für eigene Notizen weiter zu nutzen, keine Dienstreisen mit dem Flugzeug durchzuführen sowie möglichst auf das Auto als Fortbewegungsmittel im beruflichen Alltag zu verzichten. Auch weisen wir (im Rahmen unserer Möglichkeiten) unsere Kunden und Projektpartner auf Möglichkeiten des Ressourcensparens hin.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Lebensmittelverschwendung:
  - Personelle und finanzielle Unterstützung von Foodsharing e.V.
  - Bürinterner Austausch von leckeren Rezepten zur Resteverwertung
- Ein Ressourcensparendes Verhalten im Büroalltag (bzgl. Wasser, Büromaterial etc.) sollte gefördert werden.
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für nachhaltigen Konsum und einen plastikfreien Alltag.
- Es sollte versucht werden, den PKW Gebrauch (im Büroalltag) möglichst gering zu halten bzw. weiter zu senken

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Das Projekt Raupe Immersatt wurde durch das Unternehmen erneut mit einem Spendenbetrag finanziell unterstützt.
- Darüber hinaus tauschen die Mitarbeitenden untereinander ihre Rezeptideen zur Verwertung von übriggebliebenem Essen aus.
- Bei Anschaffung von technischen Geräten wird zunächst abgeklärt, ob alte Geräte repariert werden können. Ist dies nicht der Fall bevorzugen wir den Kauf von gebrauchten Produkten.
- Ein Mitarbeiter nimmt an einem firmenunterstützten E-Bike-Leasingmodell (Jobrad) teil. Generell steht die Teilnahme an diesem Modell allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen.

Ausblick:

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch im privaten Umfeld in hohem Maße sensibilisiert bzgl. der eigenen Handlungen. Diese Einstellung soll trotz der aktuellen Homeoffice-Situation erhalten und gefördert werden.

### LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Energiewende betrifft alle, unabhängig von der emittierten CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Betriebs erheben den Anspruch an sich selbst, einen möglichst kleinen ökologischen

# WEITERE AKTIVITÄTEN

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:

- Die betriebsinterne Maßnahmen zur Energiebildung wurden fortgeführt:
  - Ökostromanbieter
  - Ausstattung von mobilen Stromzählern
- Das firmenunterstützte E-Bike-Leasing-Programm wird weiterhin umgesetzt.
- Das firmeneigene E-Leichtkraftauto wird weiterhin genutzt.
- Die Kommunikationsbüro Ulmer GmbH plant dem Klimabündnis Baden-Württemberg beizutreten.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen mit dem ÖPNV oder dem (E-)Fahrrad zur Arbeit.
- Durch das firmeneigene E-Leichtkraftauto konnte die Nutzung von diesel- bzw. benzinbetriebenen Stadtmobilen weiterhin 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.
- Die Erkenntnisse aus dem Energie-Check wurden/werden – soweit möglich – umgesetzt. Bspw.:
  - Künftig regelmäßige Kontrolle/Reinigung aller Fenster- und Außentürdichtungen, um Lüftungswärmeverluste zu vermeiden.
  - Das Beleuchtungskonzept in den Büroräumen wurde überarbeitet und im Hinblick auf Energiesparmaßnahmen entsprechend angepasst.

Ausblick:

- Wir verfolgen die oben genannten Handlungsempfehlungen weiter.
- Insbesondere der Beitritt zum Klimabündnis Baden-Württemberg soll fokussiert werden.
- Diesen Leitsatz möchten wir in 2021 und 2022 verstärkt umsetzen.

## 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 Veranstaltungen. Dies gilt auch in Zeiten von digitalen Events. 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

## WEITERE AKTIVITÄTEN

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:

- Ein im Dezember 2020 veranstalteter Onlinedialog mit über 220 Teilnehmenden verursachte einen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck von ungefähr 3,4 Tonnen. Diese Zahl wurde mithilfe eines Klimarechners ermittelt. Durch die Kompensation der Veranstaltung wurden Aufforstungsprojekte unterstützt.
- Wir erfahren überwiegend positives Feedback von unseren Kunden und Projektpartnern, wenn wir den Gedanken des Nachhaltigen Wirtschaftens in unsere Dienstleistungen einbeziehen.

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erwünscht), Schaffung neuer Arbeitsplätze

# WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Keine betriebsbedingten Kündigungen.
- Trotz der schwierigen Situation aufgrund der Corona-Pandemie konnten alle Mitarbeitenden (inkl. Werkstudententätigkeit, Freiwilligendienst, Praktika) in vollem Umfang weiter beschäftigt und darüber hinaus neue Stellen geschaffen werden.
- Schaffung von insgesamt 2 (zeitlich begrenzten) bezahlten Praktikumsstellen sowie von zwei zeitlich zunächst unbegrenzten Werkstudenten Stellen innerhalb des letzten Jahres.
- Die Schaffung von zwei weiteren 80%-Stellen innerhalb der letzten zwei Jahre.

Ausblick:

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

## LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

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 aktivieren 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. 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.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- 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](http://www.wewws.de) oder den dazugehörigen Instagram-Kanal @wierenntenwaswirsaeen).
- 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 transdisziplinär fungieren und deren Kern die Bearbeitung innovativer Überlegungen/ Projekte darstellt, weiter ausbauen.
- Wir bieten innovative Dienstleistungen wie beispielsweise die Konzeption und (digitale) Umsetzung (breit angelegter) Stakeholder-Beteiligungsprozesse, durch die ein Diskurs über Themen der nachhaltigen Entwicklung angestoßen wird.

## WEITERE AKTIVITÄTEN

- 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Entscheidungen / Planungen, Ermöglichung von Aus-/ Weiterbildungsmaßnahmen durch das Unternehmen, Förderung des Dialogs untereinander bspw. bei regelmäßig stattfindenden gemeinsamen Mittagessen, Onlinemeetings 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.

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.
- Diesen Leitsatz möchten wir in 2021 und 2022 verstärkt umsetzen.

## 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Geschäftsentwicklungen des vergangenen oder bevorstehenden Jahres transparent dargestellt. Alle Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hierbei eine hohe Gewichtung beigemessen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Vorstellung und Besprechung der relevanten finanziellen Entwicklungen der GmbH.

## WEITERE AKTIVITÄTEN

- 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 Mitarbeitenden 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 angebauter 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 2021/22 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 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

Siehe oben (Schwerpunktthemen für 2019/2020).

### 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeiterinnen und 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. Diese Maßnahmen werden auch in der aktuellen Homeoffice-Situation weitergeführt.
- Nach Möglichkeit Kompensation von (Online-)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 umfänglich 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 Ökologischen 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, setzen wir seit Anfang 2020 Kan-



## WEITERE AKTIVITÄTEN

ban zur Strukturierung unserer Arbeitsprozesse ein. Auch veranstalten wir seit ca. drei Jahren Konferenzen zum Thema Agilität in Organisationen (vgl. [www.agile-stuttgart.de](http://www.agile-stuttgart.de)). Ergebnis ist eine verbesserte Projektplanung/Kommunikationsstrategie bei und für unsere Kunden.

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.
- Nicht nur Vor-Ort-Veranstaltungen, sondern auch digitale Events hinterlassen einen CO2-Fußabdruck. Wir raten unseren Kunden, auch ihre Onlineveranstaltungen zu kompensieren. So wurde bspw. im Dezember 2020 ein Digitalevent kompensiert, das einen CO2-Fußabdruck von ungefähr 3,4 Tonnen verursachte. Diese Zahl wurde mithilfe eines Klimarechners ermittelt. Durch die Kompensation der Veranstaltung wurden Aufforstungsprojekte unterstützt.
- In persönlichen Gesprächen mit Projektpartnern und Kunden wird 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. Dies gilt sowohl für Vor-Ort-Veranstaltungen als auch für digitale Events.
- 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.

## 6. Schwerpunktthemen in den Jahren 2021/2022

Wir möchten uns in den Jahren 2021 und 2022 verstärkt folgenden Leitsätzen widmen (s.o.):

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

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

## 7. Unser WIN!-Projekt

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

### 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 während ihrer Arbeitszeit 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/>)

## UNSER WIN!-PROJEKT

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>)

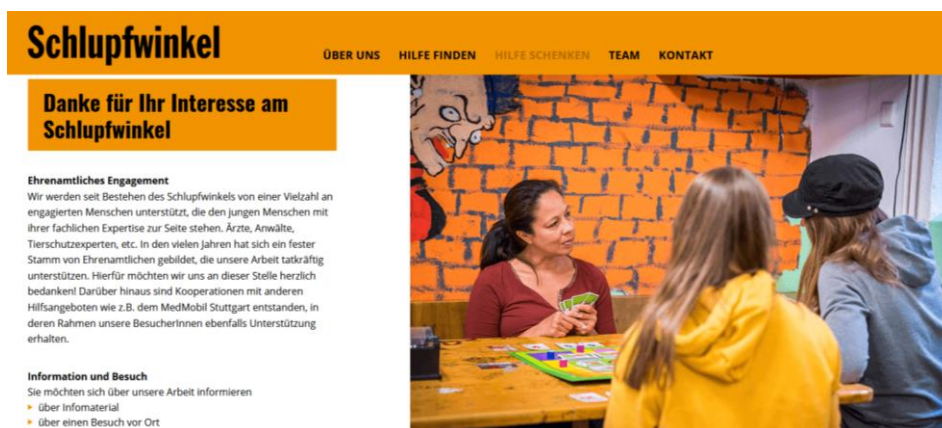
# UNSER WIN!-PROJEKT

Neu hinzugekommen ist die Unterstützung von [Schwäbische Tafel Stuttgart e.V.](#) Das Besondere an dieser Form der Tafel ist, dass bedürftige Menschen mit ihren geringen finanziellen Mitteln im Tafelladen selbst entscheiden können, was sie einkaufen möchten. Gleichzeitig wird langzeitarbeitslosen Menschen durch die Mithilfe im Tafelladen eine sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeit gegeben. Durch unseren finanziellen Beitrag möchten wir diese wichtige Arbeit unterstützen.



(Quelle: <https://www.tafel-stuttgart.de/spender/>)

Des Weiteren unterstützen wir den [Schlupfwinkel](#) in Stuttgart. In den Schlupfwinkel kommen Jugendliche, deren aktuelle (Wohn-)Situation unerträglich ist. Im Schlupfwinkel erhalten sie Hilfe und Perspektive. Durch unseren finanziellen Beitrag möchten wir diese wichtige Arbeit unter Jugendlichen unterstützen.



(Quelle: <https://www.schlupfwinkel-stuttgart.de/index.html#hilfe-schenken>)

# UNSER WIN!-PROJEKT

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

Schwäbische Tafel Stuttgart e.V. und Schlupfwinkel Stuttgart wurden finanziell unterstützt. Es besteht Interesse einer Mitarbeiterin sich darüber hinaus auch ehrenamtlich bei Schwäbische Tafel Stuttgart e.V. zu engagieren.

## 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 mehreren Jahren ungebremst. 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.

# UNSER WIN!-PROJEKT

## 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, der Wasenschule, Schwäbische Tafel Stuttgart e.V. und Schlupfwinkel Stuttgart.

## 8. Klimaschutz

### AUSBLICK

2021 haben wir uns zum Ziel gesetzt, dem Klimabündnis Baden-Württemberg beizutreten. Wir führen unsere bereits ergriffenen Maßnahmen zum Klimaschutz fort und möchten diese weiter ausbauen.



## 9. Kontaktinformationen

### Ansprechpartner

**Frank Ulmer, geschäftsführender Gesellschafter**

Telefon: +49 711 259717-21

Mobil: +49 179 5990635

Mail: [post@kommunikationsbuero.com](mailto:post@kommunikationsbuero.com)

**Carina Endres, geschäftsführende Gesellschafterin**

Telefon: +49 711 259717-20

Mobil: +49 176 55169402

Mail: [endres@kommunikationsbuero.com](mailto:endres@kommunikationsbuero.com)

Website: [www.kooperationmitwirkung.de](http://www.kooperationmitwirkung.de)

### Impressum

Herausgegeben am 10. März 2021 von

Kommunikationsbüro Ulmer GmbH

Teckstraße 56 // 70190 Stuttgart

Telefon: +49 711 25971720

E-Mail: [post@kommunikationsbuero.com](mailto:post@kommunikationsbuero.com)

Internet: [www.kooperationmitwirkung.de](http://www.kooperationmitwirkung.de)

