



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2021

**COMPASS
INTERNATIONAL GMBH**



Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)
Baden-Württemberg

Inhaltsverzeichnis

1.	Über uns	1
2.	Die WIN-Charta	3
3.	Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	5
4.	Unsere Schwerpunktthemen	6
5.	Weitere Aktivitäten	12
6.	Unser WIN!-Projekt	17
7.	Kontaktinformationen.....	18
	Ansprechpartnerin.....	18
	Impressum	18

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG – WAS IST DER AKTUELLE STAND?

2021 werden wir unser 25jähriges Jubiläum feiern!

Feiern werden wir das eher „im kleinen Kreis“, denn die vergangenen Monate seit Beginn der Corona-Pandemie waren durchaus herausfordernd.

Als Dienstleister rund um das Thema Integration internationaler Fach- und Führungskräfte, als Experten zum Thema „Interkulturelles Onboarding“ und als Spezialisten für internationale Personalentwicklungen und Diversity-Management wurden wir sehr direkt von den Auswirkungen der Pandemie getroffen.

Geschlossene Grenzen, eingeschränkte Reisemöglichkeiten und der Einbruch der weltweiten Wirtschaftsleistungen spiegelten und spiegeln sich in unserer Geschäftsentwicklung.

Nichtsdestotrotz haben wir die Pandemie auch genutzt, um unsere Digitalisierung konsequent weiterzuentwickeln. Dazu gehört, dass wir unsere e-ACADEMY gegründet haben und ein erstes E-learning zur Interkulturellen Kompetenz auf den Markt gebracht haben. Weitere Kurse sollen folgen.

Im April 2020 haben wir Kurzarbeit für die angestellten Mitarbeiter*innen eingeführt, da es uns sehr wichtig war, alle an Bord zu behalten. Stand heute, im Juli 2021 können wir sagen, dass uns dieses gelungen ist und wir aktuell auch wieder Praktikant*innen beschäftigen können. Aktuell sind wir in unserem Büro in Stuttgart fünf Mitarbeiterinnen, hinzukommen Standorte im Allgäu und in der Bodenseeregion, wo wir jeweils zwei Mitarbeitende haben.

Als Dienstleister war es recht einfach, ins Home-Office umzuziehen. Allerdings war das zu Beginn der Pandemie noch etwas aufwändiger, da wir unsere Daten zum größten Teil auf einem Server in unserem Büro liegen hatten, zudem wir „von außen“ keinen Zugriff hatten. Auch das haben wir geändert und sind mit allen unseren Daten in ein Rechenzentrum umgezogen. Somit können wir eine noch bessere Datensicherheit gewährleisten und von jedem Ort dieser Welt aus arbeiten.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

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: 15.01.2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WINI-Projekt: Heckenpflanz-Aktion des LBV (Landesverband für Vogelschutz),
Sektion Schwaben Kempten-Oberallgäu

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 300 € Spende während der Corona- Pandemie, sowie eintägiges Heckenpflanzen vor Ort mit allen festangestellten Mitarbeitenden des Unternehmens.

4. Unsere Schwerpunktthemen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

In unserem Zielbericht haben wir formuliert, dass wir uns auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta konzentrieren wollen. Daran hat sich bis heute nichts geändert.

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die Corona-Pandemie hat uns gezeigt, dass nachhaltiges Handeln und Wirtschaften wichtiger denn je ist. Soweit es uns als „Kleinstunternehmen“ möglich ist, wollen wir unseren Beitrag dazu leisten. Dazu gehört auch eine kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden.

Sehr schnell haben wir gelernt, Meetings, Seminare und Workshops digital durchzuführen. Das ist zwar (noch) nicht CO²-neutral, verbraucht aber deutlich weniger Ressourcen – in Form von Reisezeiten und vor allem in Form von gefahrenen Kilometern. Viele unserer Angebote werden wir auch künftig in einer virtuellen Form anbieten.

Die Digitalisierung der compass international gmbh hat im vergangenen Jahr einen gewaltigen Schub erlebt und wir nehmen uns vor, diesen mit in die kommenden Monate zu nehmen. Dazu gehört u.a. der weitere Aufbau des digitalen Geschäftsmodells unserer e-ACADEMY und die Einbindung weiterer Kunden aus dem Bereich Relocation in unser digitales Tool „ReloTracker“.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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."

ZIELSETZUNG

Wir sind davon überzeugt, dass dieser Leitsatz im Jahr 2020 eine absolute Selbstverständlichkeit sein sollte. Das Thema Diskriminierung jeder Art sollte klar adressiert und vermieden werden, weshalb auch in unserem Unternehmen ein diversitätsbewusster Umgang geläufig ist, und dennoch kommt es immer mal wieder zu diskriminierenden Äußerungen oder einem „Stehenlassen“ diskriminierender Äußerungen. Manchmal geht in der Hektik des Alltags der wertschätzende Umgang untereinander etwas verloren, weil zum Beispiel jeder anders mit Fehlern umgeht.

Aus diesem Grund wollen wir uns kontinuierlich verbessern und im Laufe eines Jahres ein **Unternehmensleitbild erarbeiten**. Des Weiteren werden wir im Rahmen der Erarbeitung weitere Weiterbildungen zu Themen von Diversity und Anti-Bias für alle (angestellte und freie) Mitarbeitende durchführen. Ziel soll sein, dass es künftig **mindestens einen Seminartag** im Jahr zu diesen Themen gibt.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Thema im Team präsent halten in den regelmäßigen Jour Fixe, somit stetige Sensibilisierung im Team

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Dieses Ziel müssen wir nochmal aufschieben. Es ist uns zwar gelungen, während der Pandemie niemandem aufgrund der wirtschaftlichen Situation kündigen zu müssen, dennoch haben wir zwei Mitarbeiterinnen verloren.

Somit sind wir seit März 2021 ein recht „neues“ Team.

Dazu kommt, dass wir ein Leitbild nicht bei virtuellen Sitzungen und Workshops erarbeiten wollen, sondern dieses in einer gemeinsamen Präsenz-Veranstaltung angehen wollen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Heißt: Aufschieben ist auf keinen Fall aufgehoben!

Die gute Zusammenarbeit in der Pandemie hat uns gezeigt, dass es wichtig ist, zu wissen, warum wir unsere Arbeit tun, was wir für unsere Kunden erreichen wollen und wie wir das Thema Nachhaltigkeit (im ersten Leitsatz ging es eigentlich mehr um Diversität und Anti-Diskriminierung) noch besser verankern können.

Ist dieser Leitsatz tatsächlich zur absoluten Selbstverständlichkeit geworden? Wo liegen die Barrieren?

Da wir aufgrund der Pandemie das Thema noch nicht konsequent angehen konnten, ist es noch keine absolute Selbstverständlichkeit.

INDIKATOREN

Wir werden mit dem Entstehen des Unternehmensleitbildes Indikatoren entwickeln, um unser Handeln messbar zu machen. Dieses wird unser Thema für die kommenden Monate.

AUSBLICK

Unser „altes“ wird unser neues Ziel: **Wir erarbeiten ein Unternehmensleitbild bis Mitte 2022.**

Unsere geplanten Aktivitäten werden auch in Zukunft bestehen bleiben:

- Einmal jährlich Durchführung eines Seminartages für alle Mitarbeitenden zu Themen von Diversity und Diskriminierung.
- Dieses Thema begleitet uns bereits bei unserem monatlichen Jour Fixe sowie in vielen Einzelgesprächen mit den Mitarbeitenden, weshalb gezielte Weiterbildungen in diesen Bereichen 2022 angeboten und durchgeführt werden sollen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

ZIELSETZUNG

Unser Team funktioniert, mal sehr gut, mal weniger gut. Und damit wir aus kleineren Konflikten keine große Krise produzieren, arbeiten wir kontinuierlich an Themen wie Wertschätzung und Umgang mit Fehlern. Die Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung sehen wir als Prozess, den wir regelmäßig einer kritischen Überprüfung unterziehen wollen. Im Rahmen der vorhandenen finanziellen Möglichkeiten sind weitere Verbesserungen (Beleuchtung, alternative Sitzmöglichkeiten, Ausstattung Home Office) sicher möglich.

Stichwort Home Office – hier werden wir eine Richtlinie erarbeiten, so dass für alle Mitarbeitenden die Rechte und Pflichten einheitlich und klar geregelt sind und wir zum anderen auch das Thema Datenschutz entsprechend berücksichtigen können.

Stichwort Team – hier bietet schon unser WIN-Charta-Projekt eine gute Möglichkeit, den Team-Spirit zu erhöhen! Und wir werden mit der Erstellung des Unternehmensleitbildes auch das Thema Fehlerkultur aktiv angehen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Erarbeitung einer Home-Office-Richtlinie ist erfolgt
- Umzug mit allen Daten vom eigenen Server in ein deutsches Rechenzentrum. Somit wird die Arbeit aus dem Home-Office entscheidend vereinfacht, da jede/r zu jeder Zeit von jedem Ort auf die Daten zugreifen kann.
- Im Rahmen des Jour Fixe sowie persönlicher Gespräche haben wir an unserer Fehlerkultur gearbeitet.

ERGEBNISSE, ENTWICKLUNGEN UND AUSBLICK

Die Etablierung einer Fehlerkultur ist uns gemeinsam für das Mitarbeiterwohlbefinden sehr wichtig, weshalb wir auch in Zukunft regelmäßigen Feedback-Runden (zum Beispiel im Rahmen unseres regelmäßigen Jour Fixe) durchführen möchten. Somit ist es uns möglich diese Fehlerkultur kontinuierlich zu hinterfragen und auszubauen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Weiterhin halten wir an dem Ziel fest unser Unternehmensleitbild bis Mitte 2022 zu erstellen, da auch dieses das gemeinsame Miteinander kräftigen wird.

Der kontinuierliche Blick auf das Thema Arbeitsplatzgestaltung und Durchführung notwendiger Verbesserungen, sehen wir wie bereits oben beschrieben als andauernden Prozess und wird uns auch deswegen in der Zukunft beschäftigen.

ZIELSETZUNG

- **Leitsatz 04 – Ressourcen:**

"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."

Seit 2019 beschäftigen wir uns intensiv mit dem Thema der Nachhaltigkeit. Es ist uns bewusst, dass umweltbewusstes Handeln nicht von heute auf morgen in allen Köpfen fest verankert ist. Wir werden daher unseren aktuellen Stand immer wieder in einem Jour Fixe besprechen, reflektieren und nach Verbesserungsmöglichkeiten suchen.

Unser Geschäftsmodell bringt leider eine erhebliche Reisetätigkeit mit sich. Wo ein Umstieg auf ökologische Varianten (Bahn statt Flug, ÖPNV statt eigener PKW) möglich und sinnvoll ist, werden wir dieses noch konsequenter umsetzen. Eine Prüfung des Job-Tickets im Verkehrsverbund Stuttgart für Mitarbeitende steht somit an. Darüber hinaus wollen wir bis Ende 2020 ein Projekt zur CO₂-Kompensation finden, das wir unterstützen können.

Im Bereich der Digitalisierung können wir noch einiges tun, zum Beispiel unsere Rechnungen digital versenden.

Nicht zuletzt möchten wir die weitere Reduktion von Müllmengen durch eine konsequente Mülltrennung vorantreiben, sowie die Beschaffung von nachhaltigen und regionalen Produkten noch konsequenter ausrichten.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Die Maßnahme: Weitere Reduktion der Müllmenge durch konsequente Mülltrennung wird als Erfolg verbucht. Das Bewusstsein für Müllvermeidung ist bei allen Mitarbeitenden vorhanden.
- Konsequente Beschaffung von nachhaltigen und regionalen Produkten
- Vorantreiben der Digitalisierung

ERGEBNISSE, ENTWICKLUNGEN UND AUSBLICK

Die ergriffenen Maßnahmen zum Leitsatz 04 konnten wir zum Teil sehr erfolgreich durchführen. Im Bereich Beschaffung zeigte sich unser Kaufverhalten bereits in der Vergangenheit schon gut (zum Beispiel ökologisches Büromaterial, Recycling-Papiere, Ökostrom und Fairer Kaffee aus Bioanbau). Aktuell bestellen wir nur noch bei der Memo AG Büromaterialien bzw. kaufen kleine Mengen in örtlichen Fachgeschäften. Gleichzeitig ist durch die stetige Digitalisierung der Bedarf an Büromaterial erheblich zurückgegangen. Unser Rechnungsversand ist nun zu 90 % digital und müssen so weniger Rechnungen ausdrucken. Auch unsere Seminarhandouts gibt es nicht mehr in Papierform.

Leider konnten wir bislang kein passendes Projekt zu CO₂-Kompensation finden, weshalb wir hier ein neues Ziel bis spätestens Ende 2022 gesteckt haben. Wir möchten außerdem einen genauen Blick auf den CO₂-Fussabdruck der compass international GmbH werfen, um uns weiterhin für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.

5. Weitere Aktivitäten

Zu diesen Themen gelten nach wie vor unsere Aussagen aus dem Zielbericht.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- In unserer Arbeit stehen wir folgenden Anspruchsgruppen gegenüber und wollen diesen gerecht werden: Freie & feste Mitarbeiter*innen, Kooperationspartner*innen, Lieferant*innen und Dienstleister, Kund*innen/ Geschäftspartner*innen
- Um allen diesen Gruppen auf Augenhöhe zu begegnen setzen wir auf Transparenz und regelmäßigen Austausch

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Regelmäßiges Feedback, das wir uns unter anderem mündlich von Kunden einholen
- Führt dazu, dass wir uns reflektieren und unsere Stärken und Schwächen analysieren können

Ausblick:

- Auch in Zukunft setzen wir auf regelmäßiges Feedback, um so zu erfahren, wo Kund*innen der Schuh drückt und welche Lösungen gemeinsam entwickelt werden können

Umweltbelange

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Vorrangige Nutzung von ÖPNV bei geschäftlichen Terminen
- Das Beziehen von Ökostrom soll durch die Nutzung von erneuerbare Energien verstärkt werden
- Einsparen von Papier im Büro durch den Umstieg auf Digitalisierung

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mittlerweile haben wir unsere Prozesse zu 90 % digitalisiert und sparen somit bis zu 60% an Papier bspw. für Rechnungen

Ausblick:

- Das Thema Erneuerbare Energien steht immer noch auf unserer Agenda. Wir wollen uns in Zukunft noch mehr darum bemühen weitere Möglichkeiten für uns zu finden.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Guter Umgang und Wartung unserer gesamten Büroeinrichtung für eine langjährige Nutzung
- Beim Catering für eigene Veranstaltungen legen wir großen Wert auf regionale (Bio-) Produkte und Produkte aus Fairem Handel

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Uns gelingt es gut Verantwortung für das Inventar zu übernehmen, wodurch wir Reparaturen bislang vermeiden konnten
- Wir bieten seit einiger Zeit auch vegetarische oder vegane Alternativen bei unseren Veranstaltungen an

Ausblick:

- Genau so wollen wir auch in Zukunft weitermachen!

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir möchten bestehende Arbeitsplätze sichern und gegebenenfalls neue schaffen
- Eine hohe Kundenzufriedenheit generieren, indem wir langjährige Bestandskunden halten und unseren Kundenstamm durch Neue erweitern

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Auch nach unserem 25. Jubiläum können wir mit Freude festhalten, dass wir keine Mitarbeiter*innen durch die Corona Pandemie verloren haben. Darüberhinaus konnten wir unseren Kundenstamm ausbauen.

Ausblick:

- Da unser Fokus vor allem auf dem Mittelstand in unserer Region liegt, sehen wir auch für die Zukunft großes Potential neue Kund*innen zu gewinnen

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Entwicklung von virtuellen Trainingsformaten bzw. Blended Learning Formaten
- Überlegung, inwieweit bspw. Wohnungsbesichtigungen virtuell stattfinden können, um so den Reiseaufwand unserer internationalen Kund*innen zu minimieren

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir konnten mit großem Erfolg unser Blended Learning Format: die Compass e-Academy veröffentlichen, wodurch Kund*innen ein zusätzliches Angebot vorliegt, selbständig und spielerisch interkulturelle Kompetenzen zu erlangen

Ausblick:

- Das Format: Compass e-Academy soll künftig weitere Trainingsformen anbieten.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

- Wie auch in unserem Zielkonzept für die WIN-Charta beschrieben, richten wir unsere Entscheidungen weiterhin nach einem nachhaltigen und stabilem Wachstum aus.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften sind für uns sowohl auf lokaler als auch auf nationaler Ebene selbstverständlich.
- Auch die Compliance-Richtlinien unserer Kund*innen sind uns wichtig und selbstverständlich halten wir uns an diese.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- In Verbindung mit dem Leitsatz 02 Mitarbeiterzufriedenheit steht regionaler Mehrwert für uns auch in den kurzen Wegen zum Arbeitsplatz.
- Als Sponsor unterstützen wir die Stuttgarter Kickers. Mit ihnen verbindet uns vor allem die Gemeinsamkeiten Integration und Vielfalt im Jugendbereich.
- Darüber hinaus unterstützen wir ehrenamtlich die gemeinnützigen Organisationen Joblinge e.V. sowie Tech First Deutschland gGmbH indem wir Praktikumsplätze und diverse Weiterbildungen für Mitarbeitende anbieten.

Ausblick:

- Alle Aktivitäten konnten in der Vergangenheit mit Erfolg durchgesetzt werden und daran wollen wir festhalten.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Als Dozentin der Universität Stuttgart im Bereich Schlüsselqualifikationen sensibilisiert Elke Müller Studierende für Themen wie Diversity, Integration und Vermeidung von Diskriminierung.
- Außerdem ist sie ehrenamtlich im Internationalen Ausschuss der Stadt Stuttgart tätig, um den Gemeinderat und seine Gremien zu Themen wie Migration und Integration zu beraten und Anstöße zu geben.
- In Zusammenarbeit mit Joblinge begleiten wir Jugendliche für ein oder zwei Wochen bei ihren Praktikas, um so den Horizont erweitern zu können, welche

WEITERE AKTIVITÄTEN

Berufsmöglichkeiten es gibt und wie wertvoll es sein kann mehrsprachig zu sein und einen internationalen Hintergrund mitzubringen.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Durch die Corona Pandemie wurde unser nötiges Umdenken zu den Themen Diversity, Vielfalt und Integration beschleunigt.
- Themen wie Blended Learning haben sich bei uns durch Compass e-Academy in die Tat umgesetzt. Außerdem wird die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten weiterhin bestehen bleiben.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Leicht ist uns die Wahl eines Projektes nicht gefallen – es gab Stimmen für eine ökologisches Projekt und Stimmen für ein soziales Projekt. Entschieden haben wir uns dann mehrheitlich für eine Heckenpflanz-Aktion des **LBV (Landesverband für Vogelschutz)**, Sektion Schwaben Kempten-Oberallgäu.

Die LBV arbeitet mit Städten, Gemeinden, Landwirten, Forstämtern sowie Klein- und Hobbygärtnern zusammen, um neue Hecken zu pflanzen und so Nahrungsquelle, Brutplatz oder Unterschlupf für viele Insekten-, Vogel- und Fledermausarten zu gewährleisten. Die Kulturlandschaft wird immer mehr dem Leistungs- und Gewinnprinzip untergeordnet, weshalb Hecken durch die Pflegevergabe an Firmen immer öfter gehäckselt werden, um sich so zu finanzieren. Durch das Heckenpflanzen an ausgesuchten Orten können in Zukunft zahlreiche Tiere auf Dauer beherbergt werden.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Unser Projekt, die Heckenpflanz-Aktion, konnten wir aufgrund der Pandemie nur mit einer ersten Geldspende in Höhe von € 300,- unterstützen.

Wir haben im Herbst 2020 und im Frühjahr 2021 je einem Anlauf unternommen, um den Social Day durchzuführen zu können, beide Mal haben uns die Inzidenzen einen Strich durch die Rechnung gemacht.

Wir haben es für ökologisch nicht vertretbar gehalten, dass jede/r von uns einzeln anreist, meist dann mit dem eigenen PKW, um an einem Tag Hecken zu pflanzen. Unseren ökologischen Fußabdruck alleine für die Anreise hätten wir sicher nicht mit einigen Hecken kompensieren können!

Nun planen wir den Social Day für den Oktober 2021 und möchten einen zweitägigen Aufwand noch immer betreiben und mit dem Projekt sowohl etwas für unser Team als auch etwas für die Umwelt tun. Wir wollen mit der „Vogel- und Fledermaus-Hecke“ ein lebendiges Zeichen für mehr Artenvielfalt setzen – und sind dann doch schon wieder mitten in unseren Themen Vielfalt und Diversity!

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin

Elke Müller, geschäftsführende Gesellschafterin

Telefon: 0711 / 28 47 09 -22

mobil: 0172 / 72 48 499

E-Mail: mueller@compass-international.de

Impressum

Herausgegeben am 02. August 2021 von

compass international gmbh

relocation, training & consulting

Epplestraße 5A

70597 Stuttgart

Telefon: 0711 / 28 47 09 – 0

Fax: 0711 / 28 47 09 – 52

E-Mail: info@compass-international.de

Internet: <https://compass-international.de>

