



2022/2023

SOLAR CONSULTING



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns.....	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement.....	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden.....	5
Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	7
Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken.....	8
5. Weitere Aktivitäten.....	10
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	10
Umweltbelange.....	11
Ökonomischer Mehrwert.....	12
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	12
Regionaler Mehrwert.....	13
6. Unser WIN!-Projekt	14
7. Kontaktinformationen	16
Ansprechpartnerin	16
Impressum	16

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Die Solar Consulting GmbH mit Sitz in Freiburg und einem Büro in Stuttgart ist eine der führenden Kommunikationsagenturen für Energie-, Forschungs- und Technikthemen in Deutschland. Solar Consulting wurde 1998 gegründet und firmiert seit 2010 als GmbH.

Wir beraten und unterstützen derzeit gut zwei Dutzend Forschungsinstitute, Cluster und Netzwerke sowie Unternehmen und halbstaatliche Stellen bei ihrer Positionierung in der Öffentlichkeit. Dabei gehen wir strategisch vor: mit klaren und messbaren Zielen der Kommunikation, kreativer Umsetzung und genauer Evaluation.

Wir verfügen über langjähriges Kommunikations-Know-how, ausgezeichnete Kontakte zu Redaktionen und Akteuren der Energiebranche sowie fundiertes technisches Verständnis. Ob Photovoltaik, Contracting oder kommunaler Klimaschutz: Wir bringen komplexe Themen sprachlich auf den Punkt, Ihre Botschaften in die Öffentlichkeit und zu den relevanten Zielgruppen – und das online und offline.

Unser Team besteht derzeit aus neun festangestellten Mitarbeiter:innen. Wir betreuen rund 20 Kunden mit Rahmenvertrag und festem Budget und unterstützen gut zehn weitere Unternehmen punktuell bzw. rund um Messen.

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, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

Leitsatz 01 – Menschenrechte und Rechte der Arbeitnehmenden: *"Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

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 Mitarbeitende 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 <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>.

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 17.05.2022

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input 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 checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input 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 checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

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

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Biodiversitätsgarten Glottertal (ursprünglich: Projekt Jungbrunnenhonig)
Schwerpunktbereich:

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

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 500€ (gemeinsam mit unserer Schwesternagentur trurnit Pressewerk – insgesamt 1.000 €)

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Biotopverbund Bodensee

Schwerpunktbereich:

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

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 500€ (gemeinsam mit unserer Schwesternagentur trurnit Pressewerk – insgesamt 1.000 €)

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden
- Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze
- Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken
-

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Diese drei Leitsätze können wir am ehesten direkt beeinflussen und gestalten. Zudem legen sie unserer Meinung nach die Grundlage für nachhaltiges Wachstum unserer Agentur. Denn nur mit einem hohen Mitarbeiterwohlbefinden und nachhaltiger Unternehmensstrategie sind wir langfristig erfolgreich.

Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Obwohl wir ein recht kleines Team sind und daher auf die einzelnen Mitarbeiter:innen gut eingehen können, möchten wir gerne das Mitarbeiterwohlbefinden noch klarer fördern. Denn der Erfolg unseres Unternehmens wird direkt von der Leistung, Einstellung und Motivation unserer Mitarbeiter:innen beeinflusst. Wir planen, für jede:n einzelne:n Mitarbeiter:in einen speziell zugeschnittenen Weiterbildungsplan aufzusetzen und regelmäßig Mitarbeitergespräche zu etablieren, um Wünsche und mögliche Probleme zu klären und gemeinsam Leistung und Entwicklungen zu beurteilen und weiter zu steigern.

Für das Folgejahr 2023 haben wir geplant, systematische Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit einzuführen.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Etablieren eines persönlichen Weiterbildungsplans für jede:n Mitarbeiter:in.
- Regelmäßige Mitarbeitergespräche geführt, um Wünsche und Probleme zu klären und gemeinsam Leistung und Entwicklungen zu beurteilen.
- Die Wabenstruktur mit 2 bis 3 Personen pro Kundenteam ist etabliert und gefestigt
- Wir haben die erste Umfrage zum Mitarbeiterwohlbefinden durchgeführt und ausgewertet. Nun werden die ersten Handlungsmöglichkeiten geschlussfolgert und Quick Wins umgesetzt. Im Anschluss werden wir die Umfrage alle 6-12 Monate wiederholen.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Rahmen der Zertifizierung für die WIN-Charta haben wir im Winter 2022 das erste Mal unsere Umfrage zum Mitarbeiterwohl durchgeführt. Damit soll die Mitarbeiterzufriedenheit als „Nullmessung“ erfasst und mögliche Verbesserungshandlungen identifiziert werden.

Mit insgesamt 26 Fragen und einer durchschnittlichen Beantwortung von 4,52/6 Punkten ist diese erste Stimmungsanfrage recht positiv.

Höchste Punktzahl: 5,2/6 – fühlst du dich wohl und wertgeschätzt im Team?

Niedrigste Punktzahl: 2,7/6 – wie intensiv schätzt du die Zusammenarbeit in der trurnit-Gruppe?

Nun gilt es, Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und erste Handlungen folgen zu lassen. Einiges konnten wir bereits umsetzen: Eine der ersten Aktionen nach unserer Umfrage war es, unseren Mitarbeiter:innen das Jobrad anzubieten. Die dementsprechende Frage stammt zwar aus dem Fragebogen Unternehmerische Nachhaltigkeit (siehe Seite 8f) die daraus folgende Aktion jedoch zählt nicht nur auf die Nachhaltigkeit ein, sondern gilt auch als weiterer Benefit für unsere Mitarbeitenden.

Im Laufe des aktuellen Jahres ersetzen wir außerdem alte Hardware und die nicht mehr optimalen Bürostühle. In den Teamtagen für unsere Mitarbeiter:innen findet eine Lehrstunde mit einem ausgebildeten Orthopäden statt, der das gesunde Arbeiten im Büro mit Übungen und optimaler Ausrichtung aller Arbeitsgeräte thematisiert.

INDIKATOREN

Indikator 1: Bewertungsdurchschnitt der Umfrage

- Aktuelles Ergebnis, erste Umfrage: 4,52/6
- Bis im Mai 2024 sind unsere Umfragewerte so stabil und jeder einzelne Mitarbeiter so zufrieden, dass es keine Ausreißer mehr mit Einzelbewertungen von nur einem Punkt mehr gibt.

Indikator 2: Deutliche Verbesserung durch Quick Wins

- Verbesserung der Umfragewerte in den jeweiligen Fragen durch Umsetzen erster Handlungen.
Jobrad und Bürostühle: Verbesserung der Umfragewerte bei den entsprechenden Fragen.

AUSBLICK

Die Umfrage wird nun 1-2-mal jährlich wiederholt, um eine repräsentative Basis zu schaffen. Sind die Handlungen erledigt, die wir aus der ersten Auswertung geschlossen haben, werden wir tiefer in die Materie gehen und durch die nächsten Auswertungen laufend das Stimmungsbild unserer Mitarbeiter:innen kennen.

Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

ZIELSETZUNG

Nur eine transparente und langfristig orientierte Strategie führt zum Unternehmenserfolg. Dafür stellen wir Kontinuität und Stabilität in der Unternehmensentwicklung sicher und gehen verantwortungsvoll mit all unseren Ressourcen um (was Menschen, Rohstoffe und Kapital inkludiert). Ebenfalls unerlässlich ist für uns eine glaubhafte und berechenbare Führung und Strukturen, die die Motivation aller Mitarbeiter:innen fördern. Unsere Ziele sind:

- Mitarbeiter:innenzahl erhalten.
- Stabiles Konzept zur Nachfolgeregelung erstellen, um die Weichen für die Zukunft zu stellen. Unsere zweite Geschäftsführerin wird Ende 2023 in den Ruhestand eintreten.
- Transparentmachen von Unternehmenszielen und dem Beitrag jedes Einzelnen: OKR (Objectives and Key Results) für 2022 aufsetzen und nachhalten. Ein wesentliches Unternehmensziel ist die 10 % Renditeregulierung.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- OKR-Prozess festigen
- Beobachtung der Rendite: mindestens 10% pro Jahr – um nachhaltig wachsen und investieren zu können
- Entwicklung der bestehenden MA: beibehalten der Mitarbeiter:innenzahl und halten der bestehenden Fachkräfte
- Vorlage des Nachfolgekonzepts im Lauf des Jahres 2022

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Den OKR-Prozess haben wir im letzten Jahr weiter gefestigt, werden aber die weitere Arbeit an den Prozessen mit ins nächste Jahr nehmen.

Das Nachfolgekonzept haben wir mit detaillierter Roadmap im November 2022 vorgestellt.

AUSBLICK

An unserem Schwerpunktthema Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze werden wir festhalten. Wir haben in den Bereichen OKR und der Optimierung der Rendite noch die Möglichkeit, weiterzuarbeiten und möchten den OKR-Prozess optimal festigen. Wir sind aktuell aktiv auf der Suche nach weiteren Fachkräften der Kommunikation und konnten just zwei weitere Fachfrauen einstellen. Auch hier wird die Akquise guter Mitarbeiter:innen ein Schwerpunkt bleiben. Daher bleiben unsere Ziele:

- Beobachtung der Rendite: mindestens 10% pro Jahr
- Entwicklung der bestehenden MA: beibehalten der Mitarbeiter:innenzahl und halten der bestehenden Fachkräfte

Leitsatz 12: Anreize zum Umdenken

ZIELSETZUNG

Die als nachhaltige Agentur schon seit Jahren vorhandene Sensibilisierung möchten wir erweitern und eine stabile Datengrundlage schaffen. Dabei wollen wir unsere MA von Anfang an mitnehmen. Hierfür möchten wir unsere Nachhaltigkeitscheckliste wieder etablieren, die wir bereits 2019 geführt haben. Sie zählt vermeintliche Kleinigkeiten wie getrunkene Tassen Fairtrade-Kaffee, geradelte Kilometer zur Arbeit oder gesparte Auto-Kilometer durch Homeoffice. 2022 dient dabei als Nullmessung.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Unsere weiteren Ziele können wir dann anhand des ersten Status Quo formulieren und über die Zeit steigern.
- Wir starten darüber hinaus eine Umfrage: welche Themen sind unseren Mitarbeiter:innen im professionellen Umfeld und privat wichtig bei der Umsetzung von Maßnahmen für die Nachhaltigkeit?
 - o Validierung der Ergebnisse
 - o Ranking der umsetzbaren Maßnahmen
 - o Umsetzung in den nächsten Monaten

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Rahmen der Zertifizierung für die WIN-Charta haben wir im November 2022 das erste Mal unsere Umfrage zur unternehmerischen Nachhaltigkeit durchgeführt. Damit soll erfasst werden, wie unsere Mitarbeiter:innen den aktuellen Status der Nachhaltigkeit in der Agentur einschätzen und welche Möglichkeiten zur Verbesserung sie sehen.

Mit insgesamt 18 Fragen und einer durchschnittlichen Beantwortung von 4,64/6 Punkten ist diese erste Stimmungsanfrage recht positiv.

Höchste Punktzahl: 5,2/6 – Wie wichtig ist es dir, dass wir einen CO2-sparenden Energieversorger nutzen?

Niedrigste Punktzahl: 3,3/6 – Würdest du das Jobrad nutzen?

Nun gilt es, die anfallenden Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und erste Handlungen folgen zu lassen.

Ob unsere Mitarbeiter:innen das Jobrad nutzen würden, haben sie eindeutig beantwortet: etwa die Hälfte unserer Kolleg:innen deutlich mit ja, die andere Hälfte deutlich mit nein. Daher rührt die geringe Punktzahl für diese Frage. Also wünschen sich etwa 50% unserer Kolleg:innen die Möglichkeit auf ein Jobrad. Daher gehört das Jobrad von nun an zu unseren Corporate Benefits.

In der internen Abstimmung befindet sich daneben auch das Jobticket.

Ebenfalls haben wir abgefragt, ab wann unsere Mitarbeiter:innen vom Zug auf das Flugzeug umsteigen möchten und ob Inlandsflüge weiterhin genehmigt werden sollten. Hier arbeiten wir aktuell an neuen Richtlinien.

INDIKATOREN

Indikator 1: Bewertungsdurchschnitt der Umfrage

- Aktuelles Ergebnis, erste Umfrage: 4,64/6
- Bis im Mai 2024 sind unsere Umfragewerte so stabil und jede:r einzelne Mitarbeiter so mit der unternehmerischen Nachhaltigkeit zufrieden, dass es keine Ausreißer mehr mit Einzelbewertungen von nur einem Punkt mehr gibt.

Indikator 2: Deutliche Verbesserung durch Quick Wins

- Verbesserung der Umfragewerte in den jeweiligen Fragen durch Umsetzen erster Handlungen.
Jobticket und Jobrad: Verbesserung der Umfragewerte bei den entsprechenden Fragen.

AUSBLICK

Die Umfrage wird nun 1-2-mal jährlich wiederholt, um eine repräsentative Basis zu schaffen. Sind die Handlungen erledigt, die wir aus der ersten Auswertung geschlossen haben, werden wir tiefer in die Materie gehen und durch die nächsten Auswertungen laufend das Stimmungsbild unserer Mitarbeiter:innen kennen.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir sichern und fördern Chancengleichheit bei unseren Neueinstellungen und Fortbildungsbudgets.
- Wir verhindern Diskriminierung und Ausbeutung bei unseren Neueinstellungen, durch unsere flachen Hierarchien bei berechenbarer Führung, durch die Möglichkeit der direkten Rückmeldung zur Führungsebene.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir konnten im letzten Jahr einen Mitarbeiter neu einstellen und hierbei direkt unsere Maßnahmen und Grundsätze befolgen.

Ausblick:

- Auch für unsere zukünftigen Onboardings und die Zusammenarbeit mit unseren Kolleg:innen möchten wir weiterhin Wert auf flache Hierarchien, eine zugängliche Führung und das Arbeiten auf Augenhöhe legen.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unsere Anspruchsgruppen teilen sich auf in Kunden, Dienstleister und Angehörige sowie Mitarbeiter:innen. Flache Hierarchien und unsere agile Wabenstruktur sorgen dafür, dass Entscheidungen unter Berücksichtigung aller Interessen getroffen werden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Wabenstruktur und feste Teams für einzelne Kunden konnten wir im letzten Jahr festigen.

Ausblick:

- Durch Teamtage für jede Wabe möchten wir die Zusammenarbeit weiter optimieren.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ressourcen: Wir kaufen Büromaterial nur umweltfreundlich, achten auf recyceltes Druckerpapier und nachhaltige Druckereiprodukte (mit Klimalabel).
- Durch eine für alle MA öffentliche und einheitliche Ordnerstruktur auf unseren Servern ermöglichen und erleichtern wir für alle MA den Zugang zu allen Dokumenten und Projekten und vermeiden damit unnötige Ausdrücke.
- Wir beziehen unsere technischen Geräte gebraucht aus der turnit Gruppe oder verwenden sie intern weiter.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mittlerweile konnten wir alle unsere Einkäufe auf klimaneutrale Alternativen umstellen, so kleben wir unsere Post-its aus Recyclingpapier, haben umweltfreundliche Notizblöcke und achten darauf, auch Kaffee und Kekse in großen Verpackungen und Fairtrade zu kaufen.

Ausblick:

- Sollte in Zukunft nicht mehr funktionstüchtige Hardware anfallen, so recyceln wir sie.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unser Büro birgt viele Vorteile: Wir beziehen Öko-Strom, unser Gebäude ist klimaneutral und klimaneutrale Server nutzen wir bereits.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unsere Produkte sind Inhalte und Strategien zur Kommunikation von Nachhaltigkeit, daher entfällt hier der Wertschöpfungsprozess.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unsere Aufgabe ist es, nachhaltige Innovationen bekannt zu machen. Das ist der Kern unseres Geschäfts und fest in unseren Prozessen verankert. Unsere Kunden sind Vorreiter der Green Innovations und tragen einen wichtigen Teil zur Energiewende bei. Firmen wie VARTA, das Fraunhofer Institut für Solare Energiesysteme ISE oder auch Hersteller von Solarmodulen vertrauen daher unserer Arbeit.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unser Kunde Aiko Solar hat das aktuell effizienteste Solarmodul der Welt entwickelt: mit einem Wirkungsgrad von 23,6% möchte der chinesische Modulhersteller nun im deutschsprachigen Raum bekannter werden. Wir helfen ihm dabei.
- Unser Kunde EGIS EnergieGenossenschaft Inn-Salzach eG möchte Deutschlands größten genossenschaftlich erbauten Solarpark realisieren, inklusive PV, Fernwärme und E-Mobilität. Wir platzieren die Fortschritte der Energiegenossenschaft in der Öffentlichkeit. Insgesamt hat die EGIS schon rund 30 Solarprojekte realisiert und damit eine Leistung von 51.000 Kilowatt ans Netz gebracht.

Ausblick:

- Auch weiterhin möchten wir unseren Kunden durch unsere Presse- und Öffentlichkeitsarbeit mit ihren relevanten Themen zu mehr Aufmerksamkeit verhelfen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unternehmensgewinne reinvestieren wir ins Unternehmen. Oberstes Ziel ist immer die nachhaltige und gesunde Profitabilität der Agentur.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir investieren Unternehmensgewinne direkt wieder in unsere Mitarbeiter:innen. Neben ergonomischen Arbeitsmöbeln finanzieren wir so auch Schulungen, Fortbildungen und Seminare.
- Wir bezahlen unseren Mitarbeiter:innen auch die Tickets für wichtige Messen wie die Intersolar oder das Forum Neue Energiewelt. So bleiben wir auf dem neuesten Stand, was nachhaltige und technische Innovationen angeht.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unsere Kundenbeziehungen entstehen aufgrund transparenter Ausschreibungen oder klarer Angebote im Vergleich zu Wettbewerbern, Persönliche Vorteilnahme oder Bestechung findet nicht statt.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir schaffen Arbeitsplätze in der Region, Ausbildungsplätze (z.B. im Rahmen des Dualen Studiums) und fördern die Nachhaltigkeit, indem wir die Innovationen unserer Kunden bekannt machen.
- Wir beauftragen vorrangig lokale Dienstleister
- Wir kaufen für Büroalltag und Arbeitsalltag lokal ein

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESE PROJEKTE UNTERSTÜTZEN WIR

Projekt 1

Geldspende an den Biotopverbund Bodensee für Prof. Peter Berthold

Im Biotopverbund Bodensee ist 2003 das Projekt „Jeder Gemeinde ein Biotop“ gestartet, das seither über 100 Biotope realisiert hat. Mittlerweile läuft das Projekt in fast jedem Bundesland sehr erfolgreich, in Bayern etwa finanziert mit 3 Mio. €.

Unseren Ansprechpartner Prof. Peter Berthold kennen wir persönlich, er hat den Biotopverbund Bodensee mit der Heinz Sielmann Stiftung ins Leben gerufen und sagt zum Projekt:

„Dieses Projekt ist das Einzige seiner Art und für unsere Vogelwelt und darüber hinaus für die Stabilisierung der gesamten Biodiversität mit Abstand das Beste, was derzeit in Deutschland getan wird.

Von unseren Maßnahmen wie dem "Heinz-Sielmann-Weiher" mit angrenzendem Biotopmosaik profitieren jährlich bis zu 25.000 Vogelindividuen von über 70 verschiedenen Arten.

Würde das Fernziel "Jeder Gemeinde ein Biotop" erreicht, würden in den über 10.000 "Oasen aus Menschenhand" mehr als die Hälfte der bei uns verbliebenen rund 120 Mio. Vogelindividuen profitieren.

Wenn der Biotopverbund richtig in Gang kommt, könnte er einen wichtigen Beitrag für den Erhalt der Biodiversität in unserem Land leisten und verhindern, dass wir wirklich eines Tages einen „stummen Frühling“ erleben werden.“

Mehr Informationen unter:


<https://www.mpg.de/biotopverbund-deutschland>

Projekt 2

Geplant war: Geldspende und Zeitspende an den Imkerverein Glottertal e.V. zur Förderung des Projektes Jungbrunnenhonig

Alternative: Geldspende und Zeitspende an den Imkerverein Glottertal e.V. zur Förderung des Biodiversitätsgartens im Glottertal

Das neue Pflegeheim Glottertal der Caritas eröffnete im März 2022 mit 70 Plätzen. Wir wollten mit dem Imkerverein Glottertal e.V. zwei Bienenvölker in deren Garten stellen, um sie mit den Bewohnern gemeinsam zu bewirtschaften. Der Honig würde dem Frühstücksbuffet zur Verfügung gestellt, Überschuss unter dem Namen Jungbrunnenhonig vermarktet und der Erlös gespendet.



Leider musste das Pflegeheim im Winter 2022 wegen Personalmangel schließen. Noch immer ist nicht absehbar, wann das Pflegeheim wieder öffnen kann. Daher haben wir uns entschieden, eine Alternative zu unterstützen, bevor die Bienenvölker ein leeres Haus flankieren.

Der Imkerverein betreut einen großen Lehrgarten für Biodiversität, welcher für Veranstaltungen Schulen und Kindergärten sowie Passanten offensteht. Einige Instandsetzungsaktionen stehen an, genauso wie die Organisation von Lehrveranstaltungen und das Herstellen neuer Schilder. Hierfür möchten wir unsere Geld- und Zeitspende aufbringen.

Sollte das Pflegeheim wieder öffnen, so realisieren wir unser ursprüngliches Vorhaben als WIN-Projekt des kommenden Jahres.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Projekt 1

Geldspende an den Biotopverbund Bodensee für Prof. Peter Berthold

Budget: 1.000 € gemeinsam mit dem trurnit Pressewerk

Projekt 2

Geldspende und Zeitspende an Imkerverein zur Förderung des Projektes Jungbrunnenhonig

Budget: 1.000 € gemeinsam mit dem trurnit Pressewerk

Zeitlicher Aufwand unserer Mitarbeiterin: 80 Stunden pro Jahr

- Unkrautjäten, Gießen, Gartenarbeiten
- Veranstaltungen, Lehrbesuche Kindergärten und Schulen
- Didaktisches Konzept weiterbearbeiten

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch unsere Spenden an den Biotopverbund Bodensee und an den Imkerverein Glottertal fördern wir direkt die Biodiversität im Land Baden-Württemberg und die Sensibilisierung der Menschen, die darin leben. Beide Einrichtungen bieten Führungen an, machen Öffentlichkeitsarbeit für die Sache und fördern so den Fokus auf nachhaltiges Leben.

Die Veranstaltungen, die Öffentlichkeitsarbeit und die Kultivierung von Biotopen und von Biodiversität zahlen direkt in das WIN-Schwerpunktthema nachhaltige Entwicklung ein.

AUSBLICK

In unserem zweiten Jahr mit der WIN-Charta planen wir, von unseren Kolleg:innen Vorschläge anzunehmen und so ein lokales Projekt zu fördern, das uns privat auch am Herzen liegt. Wünschenswert wäre es darüber hinaus, dass das Glottertäler Pflegeheim öffnen kann und unsere Solar Consulting-Bienen tatsächlich fliegen. Sollte dem nicht so sein, wäre die weitere Unterstützung des Biodiversitätsgartens natürlich weiterhin eine Option.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin

Aline Strecker

Projektmanagerin

Telefon: +49 761 380968-28

E-Mail: strecker@solar-consulting.de

Impressum

Herausgegeben am 31.05.2023 von

Solar Consulting GmbH

Emmy-Noether-Straße 2

79110 Freiburg

Telefon: +49 761 380968-0

E-Mail: info@solar-consulting.de

Internet: www.solar-consulting.de



Solar Consulting