



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022

COMPASS INTERNATIONAL GMBH



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte	5
Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden	7
Leitsatz 04 – Ressourcen	8
5. Weitere Aktivitäten	10
Zu diesen Themen gelten nach wie vor unsere Aussagen aus dem Zielbericht.	10
Umweltbelange	10
Ökonomischer Mehrwert	11
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	12
Regionaler Mehrwert	12
6. Unser WINI-Projekt	14
7. Kontaktinformationen	17
Ansprechpartnerin	17
Impressum	17

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG – WAS IST DER AKTUELLE STAND?

Nach einem erheblichen Einbruch aufgrund der Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 hat sich unser Umsatz im Jahr 2022 deutlich erhöht, dieser Trend lässt sich auch für das aktuelle Jahr 2023 fortschreiben.

Wir merken, dass unser Angebotsportfolio für Unternehmen und Organisationen einen Mehrwert bringt und wir aufgrund des aktuellen Fachkräftemangels sowie der zum Teil dysfunktionalen Behörden eine erhöhte Nachfrage nach Beratungen und konkreter Unterstützung bei der Rekrutierung und dem Onboarding internationaler Fachkräfte sehen. Immer mehr kleinere und mittlere Unternehmen, die bisher oft selbst den Immigration-Prozess internationaler Mitarbeitender begleitet haben, stoßen an ihre Grenzen: aus Zeitmangel, als mangelnden Kenntnissen der aktuellen Gesetzeslage oder aufgrund fehlender personeller Ressourcen. Diese Unternehmen sind bereit, in diesem Bereich mit einem spezialisierten Dienstleister zusammenzuarbeiten.

Unsere Mitarbeitendenzahl ist aufgrund der guten geschäftlichen Situation deutlich angewachsen – aktuell beschäftigt compass **13 Mitarbeiter*innen in Festanstellung**, auch der Pool freiberuflicher Relocation Consultants hat sich auf 25 Personen vergrößert.

Im Zeitraum von August 2022 bis März 2023 haben wir im Team und professioneller externer Unterstützung unser **Leitbild** entwickelt, was ja eines unserer Charta-Ziele war.

Am 27. Oktober 2022 fand unser zweiter **Social Day** statt, am 21. Juli 2023 bereits der dritte. Wie schon im Jahr 2021 haben wir uns wieder für ein ökologisches Projekt in Zusammenarbeit mit Landesbund für Vogelschutz in Bayern e.V. entschieden.

Die Digitalisierung haben wir weiter ausgebaut, um noch nachhaltiger wirtschaften zu können.

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."*

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: 28. Januar 2020

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

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

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Social Day in Kooperation mit dem Landesbund für Vogelschutz in Bayern e.V. / Kempten

Schwerpunktbereich: Ökologie / Klima- und Artenschutz

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung: Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: Spende u.a. für Material € 1.000,--
Gesamtaufwand 2021: 8 Personen á 6 Stunden = 48 Stunden
Gesamtaufwand 2022: 9 Personen á 6 Stunden = 54 Stunden

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- **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

Als Dienstleistungsunternehmen liegt das Geheimnis des Erfolges in den Mitarbeitenden. Somit stehen wir uns die Themen unter der Überschrift **Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange** absolut im Fokus unseres Handelns.

Zum **Schwerpunkt 1 und 2** – Wir sind Unterzeichner der Charta der Vielfalt, weil wir der Überzeugung sind, dass die Wertschätzung von Vielfalt ein ganz entscheidender Baustein zum Unternehmenserfolg und der Mitarbeiterzufriedenheit ist. Es war uns schon immer wichtig, die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter*innen, auch der freien Relocation Consultants regelmäßig zu schulen, um eine vorurteilsfreie Zusammenarbeit mit unseren internationalen Kunden zu gewährleisten.

Zufriedene Mitarbeiter*innen schaffen eine wertschätzende und kollegiale Arbeitsatmosphäre, die nach unserer Überzeugung den Unternehmenserfolg sichert und steigert. Es ist für unser Fortbestehen essentiell, dass sich alle Mitarbeitenden aktiv einbringen, Verbesserungsvorschläge frei äußern können und wollen, kreative Ideen entwickeln und sich so mit dem Unternehmen identifizieren.

Unser **Schwerpunkt 3 – Thema Ressourcen:** Leider ergibt sich aus unseren Relocation-Dienstleistungen die Notwendigkeit, viel fahren zu müssen – das sind Wohnungsbesichtigungen zu machen oder Kunden auch mal abzuholen – vieles davon lässt sich vor allem außerhalb von Stuttgart nur mit dem PKW gut erreichen. Daher liegt es uns am Herzen, das Thema Ressourcen und den Verbrauch von Rohstoffen genauer anzuschauen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Somit wollen wir das Thema Ressourcen zu einem der Arbeitsschwerpunkte im Rahmen der WIN Charta machen.

Aktueller Stand zu diesen Aussagen

Vom Grundsatz sind uns diese Aussagen nach wie vor sehr wichtig und wir stehen weiterhin fest dazu. Während der Pandemie haben wir gemerkt, dass die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden sehr von einem vertrauensvollen Umgang anhängig ist. Verlässlichkeit, offene Kommunikation und Feedback waren und sind entscheidend, dass unser kleines Team gut zusammenarbeiten kann.

Wir hatten Konflikte und daraus resultierend einige personelle Veränderungen im Team und haben erlebt, wie sehr ein gutes Miteinander unsere Arbeitsergebnisse beeinflusst. Die Leitbildentwicklung kam somit zwar deutlich später, aber zu DEM passenden Zeitpunkt.

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte

ZIELSETZUNG

- Unternehmensleitbild ist bis Mitte 2021 erstellt
- Einmal jährlich Durchführung eines Seminartages für alle Mitarbeitenden zu Themen von Diversity und Diskriminierung

Die Leitbildentwicklung hat sich aufgrund der Corona-Pandemie deutlich verzögert. Uns war es wichtig, mit dem gesamten Team in Präsenz dieses Thema zu bearbeiten. Hinzu kam, dass wir einige Veränderungen im Team hatten und erst wieder eine gewisse Stabilität nach innen und außen notwendig war, um einen solchen intensiven Prozess angehen zu können.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Erstellung Leitbild im Zeitraum von August 2023 bis März 2023
Durchführung von 4 halbtägigen Workshops in Präsenz
Arbeitsgruppen zur Formulierung einzelner Punkte
Verbindung von der Arbeit an konkreten Themen + Teamentwicklung
- Durchführung des Social Day am 27. Oktober 2022 in Verbindung mit Workshop 2 der Leitbildentwicklung im Allgäu

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Seit März 2022 steht unser Leitbild als gemeinsame Entwicklung und Formulierung. Jetzt ist es unsere Aufgabe es täglich nach innen und außen mit Leben zu füllen bzw. es erlebbar zu machen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Um genau dieses im Alltag nicht aus den Augen zu verlieren, ist eine konkrete Maßnahme, in unseren Weeklys einzelne Punkte kritisch zu hinterfragen:

- Woran merken wir, dass wir diesen Punkt leben?
- Woran merken es unsere Stakeholder?
- Wo gibt es konkreten Verbesserungsbedarf?
- Wie lässt sich dieser umsetzen / implementieren?
- Woran bemerken wir die Verbesserung?

INDIKATOREN

- Weitere Verringerung des Konfliktpotentials im Team
- Etablierung einer Fehlerkultur
- Minimierung der Krankentage

Eine Messgröße für Zufriedenheit und wenig Konflikte im Team sind die jährlichen Fehltage der Mitarbeitenden.

In 2021 fehlten Mitarbeitende **durchschnittlich 11,2 Tage / Jahr**

(Quelle: <https://www.destatis.de/>)

Der Krankenstand bei compass betrug in 2021 insgesamt 45 Tage, das ist ein Durchschnitt bei 11 Mitarbeitenden von **4,09 Tagen im Jahr** und somit weit unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt.

AUSBLICK

Wir werden auch für 2023 an diesem Ziel festhalten, da es für compass ein maßgebliches Thema ist. Was wir vertiefen wollen, sind die regelmäßigen Schulungen / Weiterbildungen im Bereich Diversity. Als kleines Team war es für uns nicht möglich, zusätzlich zur Leitbildentwicklung weitere Seminartage einzuplanen.

Geplante Aktivitäten

- Anfang 2024 Klausurtag zur gemeinsamen strategischen Weiterentwicklung von compass
- Interne Weiterbildung zur kulturellen Sensibilisierung / Stärkung Diversitätsbewußtsein
- Social Day als Teamentwicklung

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Nach wie vor arbeiten wir kontinuierlich an Themen wie Wertschätzung und Umgang mit Fehlern. Entscheidend ist für uns, das Miteinander wertschätzend zu gestalten und dieses als kontinuierlichen Prozess zu verstehen.

Das Thema 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.

Die schon 2020 geplante Home Office Richtlinie wurde im Juni 2021 eingeführt und gibt allen Sicherheit, was möglich und datenschutzrechtlich relevant ist. Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, 2 Tage in der Woche vom Home Office aus zu arbeiten. Da hat diverse positive Effekte:

- Verringerung von Fahrtzeiten und damit Verringerung Emissionen
- Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit und höhere Work-Life-Balance, weil bessere Verzahnung von Beruf und Privatleben

Der Leitsatz 2 ist für uns nicht ohne Leitsatz 1 zu denken, daher überschneiden sich unsere Maßnahmen und Ziele.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Siehe Erläuterungen Leitsatz 01

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Siehe Erläuterungen Leitsatz 01

INDIKATOREN

Siehe Erläuterungen Leitsatz 01

AUSBLICK

- Blick auf die Zufriedenheit und mentale Gesundheit der Mitarbeitenden -> kein Anstieg bei den Fehltagen der Mitarbeitenden
- Angebot eines Gesundheitskonzeptes für alle Mitarbeitenden in Kooperation mit einer Krankenkasse, Einführung noch in 2023
- Die Möglichkeit, an zwei Tagen / Woche im Home Office zu arbeiten als fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 04 – 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.

Im Bereich der Digitalisierung haben wir erhebliche Fortschritte gemacht, nahe 98% aller Rechnungen versenden wir nur noch digital, wir haben unseren eigenen Server abgeschafft und sind mit allen Daten bei unserem IT-Provider. Dieses ermöglicht zum einen von jedem Ort aus „regulär“ arbeiten zu können und Zugriff auf alle Daten zu haben und es erspart uns künftig, immer wieder für einen Ersatz der Hardware sorgen zu müssen.

Natürlich ist auch die Nutzung einer Cloud und die Durchführung virtueller Meetings via Teams oder Zoom nicht emissionsfrei, dennoch zeigen Studien von Accenture (<https://www.cloudcomputing-insider.de/der-wechsel-in-die-cloud-kann-co2-emissionen-deutlich-reduzieren-a-971121/>) oder Microsoft (<https://www.microsoft.com/de-de/berlin/artikel/neue-studie-bestaetigt-microsoft-cloud-am-energie-und-co2-effizientesten.aspx>), dass durch die Nutzung von Cloud-Services die Emissionen erheblich reduziert werden können.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Ausbau der Digitalisierung / Nutzung Cloud-Services
- Konsequente Beschaffung von nachhaltigen und regionalen Produkten
- Nahezu vollständige Umstellung auf digitalen Versand der Rechnungen und Seminarunterlagen

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.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

INDIKATOREN

Papierverbrauch im Vergleich 2019 (vor Corona, da wir dieses als reguläres Geschäftsjahr betrachten) zu 2022:

Rückgang um 75%

2019 = Verbrauch ca. 5000 Blatt Recycling-Papier

2022 = Verbrauch ca. 2000 Blatt Recycling-Papier

Gefahrene Kilometer (Arbeitswege Wohnort – Büro Stuttgart-Degerloch)

2019 = 250 Arbeitstage, abzüglich Urlaubs- / Krankheitstage = 215,5 Tage

2022 = 251 Arbeitstage, abzüglich Urlaubs- / Krankheitstage = 216,5 Tage

Davon durchschnittlich im Home Office in 2022 = 75 Tage

Anwesend im Büro Ø = **141,5 Tage**

Durchschnittlich gefahrene Kilometer aller Mitarbeitenden am Standort Stuttgart / Tag = **82 Kilometer**

Ohne Homeoffice = Ø **17.753 gefahrene Kilometer**

Mit Homeoffice = Ø 11.603 gefahrene Kilometer = Einsparung um 34,6 %

AUSBLICK

Wir möchten weiterhin unsere Emissionen noch konkreter unter die Lupe nehmen und Einsparpotential ermitteln, ggfs. auch ein konkretes Projekt finden, so dass wir eigene Emissionen sinnvoll ausgleichen können.

- Erhebung möglichst aller Emissionen bis Ende 2024
- Weiteres Einsparpotential erkennen und erfassen (Klausurtag 2024)
- Vergleich des Energieverbrauch über die vergangenen Jahre

Für uns geht Leitsatz 4 Ressourcen mit dem Leitsatz 5 Energie und Emissionen Hand in Hand, so dass wir diese beiden Themen in den kommenden Jahren als Einheit betrachten wollen.

5. Weitere Aktivitäten

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

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Wir sehen eine Reihe von Anspruchsgruppen, die wir mit unseren Handeln gerecht werden müssen und wollen:

- Freie & feste Mitarbeiter*innen
- Kooperationspartner*innen
- Lieferant*innen und Dienstleister
- Kund*innen / Geschäftspartner*innen

Allen diesen Gruppen wollen wir auf Augenhöhe begegnen. Um das gewährleisten zu können, sind für uns Transparenz sowie ein regelmäßiger Austausch wichtig.

Wir verstehen uns als Gesprächs- und Sparringspartner, das bedeutet, dass wir Prozesse regelmäßig reflektieren, Stärken und Schwächen analysieren und gemeinsame tragfähige Lösungen zu entwickeln. Kritisches Feedback und Kritik verstehen wir als Ansporn zur Verbesserung, denn der Blick von außen ist oft extrem hilfreich, um Schwächen zu erkennen.

So holen wir Feedback unserer Kunden aktiv ein, was gleichzeitig auch dazu führt, dass wir erfahren, wo Kund*innen der Schuh drückt und welche Lösungen wir (gemeinsam) entwickeln können.

Umweltbelange

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

- Wenn möglich, Nutzung des ÖPNV für alle Termine in der Region Stuttgart, ansonsten Bahn- anstelle von Flugreisen (sofern zeitlich machbar)
Es war uns wichtig, dass unser Büro gut mit dem ÖPNV erreichbar ist.
- Seit Jahren beziehen wir Ökostrom, wir sind gerne bereit, für erneuerbare Energien etwas mehr Geld in die Hand zu nehmen.
- Wir wollen daran arbeiten, noch mehr Papier im Büro einzusparen, unter anderem durch weitere Digitalisierung von Prozessen. So sind wir aktuell dabei, immer mehr Rechnungen digital zu versenden.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

- Wir wollen unsere Büroeinrichtung, die Geräte und sämtliche sonstige Ausstattung lange nutzen, daher prüfen wir immer, ob Reparaturen sinnvoll sind.
- Wir legen beim Catering für eigene Veranstaltungen großen Wert auf möglichst regionale (Bio-)Produkte und Produkte aus Fairem Handel. Und wir bieten seit einiger Zeit immer auch vegetarische oder vegane Alternativen an.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

2021 feiern wir unser 25jähriges Jubiläum. Um weiterhin erfolgreich am Markt agieren zu können, wollen wir

- die bestehenden Arbeitsplätze sichern und bedarfsorientiert neue Arbeitsplätze schaffen,
- aktiv weiter an der hohen Kundenzufriedenheit arbeiten – denn diese bildet die Grundlage für unseren Unternehmenserfolg,
- aktiv daran arbeiten, unseren Kundenstamm zu erweitern und unsere langjährigen Bestandskunden zu halten. Der Fokus der Erweiterung liegt vor allem auf dem Mittelstand der Region.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Dies gelingt uns am besten mit der weiteren Digitalisierung und der kontinuierlichen Weiterentwicklung bestehender Produkte

- Entwicklung von virtuellen Trainingsformaten bzw. Blended Learning Formaten, um somit Reisezeiten und Reiseaufwand sowohl bei den Trainern als auch bei unseren Teilnehmenden zu minimieren
- Überlegung, inwieweit wir zum Beispiel Wohnungsbesichtigungen „digital“ durchführen können und somit ebenfalls Reiseaufwand zu minimieren bzw. zu gewährleisten, dass internationale Kunden ihre Wohnung schon vor der Einreise nach Deutschland finden können.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Unsere Entscheidungen richten wir an einem nachhaltigen und stabilen Wachstum aus.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften sind für uns sowohl auf lokaler als auch auf nationaler Ebene selbstverständlich. Darüber hinaus haben viele unserer Kunden klare Compliance-Richtlinien und es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, diese aktiv umzusetzen und alle Beteiligten (Mitarbeiter*innen, Trainer*innen, usw.) entsprechend über vereinbarte Regelungen zu informieren.

In unserem Unternehmensleitbild werden wir dazu eigene Aussagen formulieren.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Der regionale Mehrwert sollte eine Selbstverständlichkeit sein – was können wir dazu beitragen, dass sich „unsere“ Region entwickeln kann. Hier schließt sich für uns der Kreis zum Schwerpunkt 1 Mitarbeiterzufriedenheit. Denn kurze Wege zum Unternehmen wirken sich positiv auf die Motivation und die Umwelt aus!

Wir unterstützen als Sponsor die Stuttgarter Kickers – hier haben wir viele Gemeinsamkeiten entdeckt, denn Sport fördert Integration und Vielfalt. Vor allem der Jugendbereich liegt uns am Herzen, denn hier können am besten die Weichen für ein wertschätzendes Miteinander gestellt werden.

Darüber hinaus arbeiten wir den gemeinnützigen Organisationen Joblinge e.V sowie Teach First Deutschland gGmbH zusammen und unterstützen diese Organisationen ehrenamtlich. Teilnehmern der Programme der Joblinge bieten wir Praktikantenplätze, für Teach First haben wir diverse kleinere Weiterbildungen für die Mitarbeitenden organisiert bzw. Elke Müller ist als Mentorin für Fellows tätig.

- Wir arbeiten mit regionalen Lieferanten zusammen, wann immer das wirtschaftlich vertretbar ist.
- Schaffung von Arbeitsplätzen in der Region
- Ehrenamtliche Unterstützung gemeinnütziger Organisationen der Region

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Thematisch:

Wir versuchen mit unserer täglichen Arbeit und unseren Themen wie Diversity, Wertschätzung von Vielfalt, Integration internationaler Fach- und Führungskräfte unseren Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner*innen und Kooperationspartner*innen ständig Anreize um Um- und Weiterdenken zu geben.

Als Dozentin an der Universität Stuttgart im Bereich der Schlüsselqualifikationen sensibilisiert Elke Müller Studierende für Themen wie Vermeidung von Diskriminierung und Diversity, im Ehrenamt ist sie für den Internationalen Ausschuss der Stadt Stuttgart tätig, um den Gemeinderat und seine Gremien zu Themen wie Migration und Integration zu beraten und Anstöße zu geben.

Darüber hinaus begleiten wir immer wieder Jugendliche aus dem Joblinge Programm für ein oder zwei Wochen bei ihren Praktikas bei uns und erweitern so den Horizont, welche Berufsmöglichkeiten es geben kann und wie wertvoll es zum Beispiel sein kann, mehrsprachig zu sein und einen internationalen Hintergrund mitzubringen.

Weitere detaillierte Aktionen zur Vertiefung dieser Themen konnten wir 2021 / 2022 nicht umsetzen, da wir hier an interne Kapazitätsgrenzen stoßen.

Wir planen für Anfang 2024 einen Klausurtag, an dem die Schwerpunkt-Themen und Aktivitäten der WIN-Charta im Team bearbeitet werden. Daraus werden sich konkrete Maßnahmen ergeben und ableiten, an denen wir in den Folgejahren aktiv arbeiten wollen.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

SOCIAL DAY AM 28. OKTOBER 2021

Wir hatten uns entscheiden, dass wir ein Naturschutz-Projekt unterstützen möchten. Als Kooperationspartner konnten wir den **LBV (Landesverband für Vogelschutz)**, Sektion Schwaben Kempten-Oberallgäu gewinnen.

Am **28. Oktober 2021** konnte nach der Pandemie endlich unser erster **Social Day** stattfinden!



An diesem Tag haben wir im Fledermaus-Wald am Niedersonthofener See Sträucher für eine Hecke gepflanzt:

Damit sich die Fledermaus während ihrer Flüge per Echolot orientieren kann, benötigt sie klare Strukturen. Unsere Hecke sollte als eine Art Landebahn für den Anflug des Zuhauses dienen. Zudem verwendeten wir für die Hecke nur heimische Pflanzen wie Weißdorn, Berberitze und das gemeine Pfaffenhütchen. Damit taten wir auch den heimischen Insekten und Wildbienen etwas Gutes, die sich über die Jahrhunderte an die hiesige Vegetation gewöhnt haben. Und über mehr Insekten freuen sich natürlich auch wieder die Vögel – vor allem natürlich unsere Fledermäuse.

UNSER WIN!-PROJEKT

SOCIAL DAY AM 27. OKTOBER 2022

Der zweite **Social Day** am 27. Oktober 2022 fand in ähnlicher Konstellation wie 2021 statt. An diesem Tag haben wir den Boden für eine Wildblumenwiese auf dem Schulgelände der Maria-Ward Schule in Kempten und somit einen Lebensraum für Wildbienen, Eidechsen und Co. geschaffen.

Link LBV: <https://www.lbv-kempten-oberallgaeu.de/index.html#10>

Blog-Beitrag compass international: <https://www.compass-international.de/compass-insights/blog/detail/die-integrationshandwerkerinnen-von-compass-packen-an/>



UNSER WIN!-PROJEKT

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Anreise des Teams in Fahrgemeinschaften jeweils am Vortag und gemeinsames Abendessen

Durchführung der Aktionen jeweils von 10:00 Uhr bis 16:00 Uhr mit insgesamt 8 bzw. 9 Personen. Alle Mitarbeitenden bringen an diesem Tag ihre Zeit als ehrenamtliches Engagement ein.

compass übernimmt alle anfallenden reisekosten / Übernachtungen sowie die kosten für das benötigte Material zuzüglich einer Spende an den LBV.

Arbeitseinsatz: 8 bzw. 9 Personen á 6 Stunden = 48 Stunden / 54 Stunden

Reise- und Übernachtungs-Kosten + Spende = € 2.500,--

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir betrachten nicht nur das einzelne Projekt des LBV, das wir durch unsere Aktion unterstützt haben, sondern wir sehen unser Projekt als aktiven Beitrag um Klima- und Artenschutz. Daher werden wir auch in den kommenden Jahren den LBV weiter unterstützen und fördern.

Besonders positiv für uns war die Anlage der Wildblumenwiese für die Maria-Ward Schule in Kempten, denn dadurch können wir nicht nur die Umwelt unterstützen, sondern den Kindern und Jugendlichen einen „Raum“ geben, in dem live erleben können, wie wichtig ein naturnahes Umfeld für unsere Insekten ist.

AUSBLICK

Wir werden auch in den folgenden Jahren weitere Projekte mit LBV umsetzen.

Der Social Day ist nicht nur ehrenamtliches Engagement, sondern mittlerweile fester Bestandteil unserer eigenen Teamentwicklung. Er trägt somit stark zu unserem Leitsatz 2 – Mitarbeiterwohlbefinden bei! Vor allem, weil wir den Tag 2022 auch genutzt haben, um am Vortag gemeinsam an unserem Leitbild zu arbeiten. Ein schönes Ergebnis war dabei die gefundene Eigen-Bezeichnung als „Integrations-Handwerker*innen“!

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 08. August 2023 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>

