

WIN-CHARTA ZIELKONZEPT COMPASS INTERNATIONAL GMBH

2020



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

INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| 1. Über uns | 1 |
| 2. Die WIN-Charta | 3 |
| 3. Unsere Schwerpunktthemen | 5 |
| 4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen | 7 |
| 5. Weitere Aktivitäten | 12 |
| Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange | 12 |
| Umweltbelange | 13 |
| Ökonomischer Mehrwert..... | 14 |
| Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption | 14 |
| Regionaler Mehrwert | 15 |
| 6. Unser WIN!-Projekt | 17 |
| 7. Kontaktinformationen | 19 |
| Ansprechpartnerin..... | 19 |
| Impressum | 19 |

UNSER UNTERNEHMEN

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

2021 werden wir unser 25jähriges Jubiläum feiern!

Entstanden ist die compass international gmbh aus einem Einzelunternehmen, gegründet 1996 von Elke Müller, geschäftsführende Gesellschafterin der jetzigen compass international gmbh. Das Einzelunternehmen hat interkulturelle Trainings angeboten. Dazu wurde ein Trainernetzwerk aufgebaut, um ein möglichst großes Spektrum an Ländern, Regionen und Themen abdecken zu können.

10 Jahre später, 2006, ergab sich die Möglichkeit, die COMPASS Relocation GmbH zu übernehmen. Der Schwerpunkt dieses Unternehmens waren Relocation-Dienstleistungen. Und was lag näher, als diese beiden sich gut ergänzenden Dienstleistungen unter dem Dach der compass international gmbh zu vereinen.

Von einem Anbieter interkultureller Trainings und Relocation-Dienstleistungen haben wir uns kontinuierlich weiterentwickelt und verstehen uns heute 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.

Unser Team ist klein aber fein – aktuell sind wir in unserem Büro in Stuttgart fünf Mitarbeiterinnen, hinzukommen Standorte im Allgäu und in der Bodenseeregion, wo wir jeweils zwei Mitarbeitende haben.

Aber: Unser Angebot wäre nicht umsetzbar ohne unseren qualifizierten Pool von fast 30 externen Relocation-Consultants, die in Baden-Württemberg unsere internationalen Kunden bei der Wohnungssuche, den Behördengänge und allen Belangen rund um den internationalen Umzug unterstützen und beraten.

Und wir dürfen stolz sein auf einen Trainer*innen-Pool von ca. 60 Expert*innen zum Thema interkulturelle Kommunikation mit viel länderspezifischer Expertise, operativer Auslandserfahrung und zum Teil besonderen Spezialisierungen in Themen wie Global Leadership oder internationalem SAP-Roll-Out.

Ganz besonders ist es für uns, dass sowohl die angestellten Kolleg*innen aber auch alle freien Mitarbeitenden und der Trainer*innen-Pool sich durch eine sehr große Loyalität auszeichnen – so konnten wir mehrere 10jährige Jubiläen zur Betriebsangehörigkeit feiern und es gibt viele Trainer*innen, mit denen wir fast seit der Gründung 1996 erfolgreich zusammenarbeiten.

UNSER UNTERNEHMEN

compass ist schon seit 2006 **Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt** und hat sich



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

seitdem immer wieder am jährlichen Diversity-Tag beteiligt.



Die Geschäftsführerin Elke Müller wurde 2014 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Rahmen des Projektes „FRAUENunternehmen“ zur **Vorbildunternehmerin** ausgezeichnet und engagiert sich ehrenamtlich in der Unterstützung von Gründerinnen.

Seit 2020 ist Elke Müller darüber hinaus ehrenamtlich als „Sachkundige Bürgerin“ **Mitglied im Internationalen Ausschuss der Stadt Stuttgart** tätig. Der Internationale Ausschuss berät die Gremien der Stadt Stuttgart zu Themen wie Zuwanderung, Integration, usw.

DIE WIN-CHARTA

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

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."*

DIE WIN-CHARTA

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

3. Unsere Schwerpunktt Themen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

- **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.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

4. Zielsetzung zu unseren 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."

WO STEHEN WIR?

Wir sind davon überzeugt, dass dieser Leitsatz im Jahr 2020 eine absolute Selbstverständlichkeit sein sollte. Diskriminierung jeder Art sollte klar adressiert und vermieden werden.

Eine Selbstverständlichkeit ist für uns, alle Mitarbeitenden im Relocation-Bereich immer wieder zum Thema interkulturelle Kompetenz, Diversity und Vermeidung von Diskriminierung zu schulen. Nur wenn es uns gelingt, vorurteilsfrei und diversitätsbewusst mit unseren internationalen Kunden zusammenzuarbeiten, können wir erfolgreich sein.

Darüber hinaus ist es eine Selbstverständlichkeit, dass wir im Rahmen unserer Möglichkeiten als kleines Unternehmen, faire Löhne bezahlen, dazu gehört auch eine Entlohnung von Praktikanten und die Bezahlung von €-450-Kräften mit einem Stundensatz der deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Das Thema Diskriminierung und diversitätsbewusster Umgang ist uns geläufig 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.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

In diesem Bereich wollen wir uns kontinuierlich verbessern und im Laufe eines Jahres ein **Unternehmensleitbild erarbeiten**.

Im Rahmen der Erarbeitung werden wir 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.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

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

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

WO STEHEN WIR?

Unser Team funktioniert, mal sehr gut, mal weniger gut. Und damit wir aus kleineren Konflikten keine große Krisen produzieren, 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.

Neben diesen weichen Faktoren haben wir schon einiges zum Thema Arbeitsplatzgestaltung getan: So sind die Arbeitsplätze seit Ende 2019 mit höhenverstellbaren Schreibtischen und großen Monitoren ausgestattet, ergonomische Schreibtisch-Stühle sind vorhanden und Verbesserungsvorschläge der Kolleg*innen werden in unserem Jour Fixe aufgegriffen und besprochen.

Die Möglichkeit im Home Office zu arbeiten besteht seit Jahren und wird von allen Mitarbeitenden verantwortungsvoll genutzt.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

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.

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.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Etablierung einer Fehlerkultur und regelmäßigen Feedback-Runden (zum Beispiel im Rahmen unseres regelmäßigen Jour Fixe)
- Unternehmensleitbild ist bis Mitte 2021 erstellt
- Kontinuierlicher Blick auf das Thema Arbeitsplatzgestaltung und Durchführung notwendiger Verbesserungen
- Erstellung einer Home Office Richtlinie bis Ende 2020

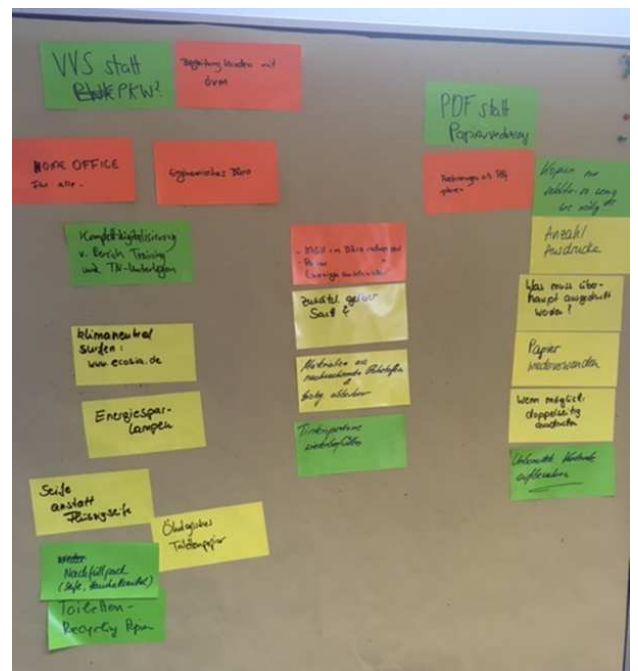
UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 04 – Ressourcen:

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

WO STEHEN WIR?

In 2019 haben wir begonnen unsere Beschaffung von Büromaterial und unser Verhalten auf das Thema Nachhaltigkeit zu hinterfragen. Das Thema haben wir in einem Jour Fixe bearbeitet und dabei entstand der Gedanke, dass wir uns mit der WIN Charta auseinandersetzen.



Wir haben unsere Beschaffung von Büromaterial schon recht konsequent auf ökologische und nachhaltige Materialien umgestellt, wir setzen die Mülltrennung im Büro so gut wie möglich um und versuchen, immer weniger Papier zu verbrauchen. Büromaterial kaufen wir entweder im lokalen Handel (bei Kleinmengen), ansonsten bestellen wir bei der Memo AG.

Zur Vermeidung von Papier trägt auch bei, dass wir in 2019 für den Bereich Relocation eine Branchensoftware angeschafft haben, die uns unterstützt, viele Prozesse zu digitalisieren und somit u.a. Ausdrücke vermieden werden. Das Papier, das wir einkaufen ist zertifiziert mit dem blauen Engel (100 % Altpapier), gleiches gilt schon seit Jahren für unser Briefpapier bzw. unsere Drucksachen.

Bei allen Reisetätigkeiten (eigenen und im Bereich Training auch bei denen unserer Trainer*innen) setzen wir verstärkt auf Bahnfahrten und die Nutzung des ÖPNV – vor allem bei Terminen in der Region.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Es ist uns bewusst, dass umweltbewusstes Handeln nicht von heute auf morgen in allen Köpfen fest verankert ist. Wir werden unseren aktuellen Stand immer wieder in unserem Jour Fixe besprechen und uns weitere Schritte anschauen bzw. unser Verhalten reflektieren und 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. Darüber hinaus wollen wir die CO₂-Immisionen kompensieren und hier ein passendes Projekt, welches wir unterstützen können, suchen.

Wir wollen prüfen, inwieweit auch compass als „Kleinstunternehmen“ das Job-Ticket des Verkehrsverbundes Stuttgart nutzen kann und unsere Kolleg*innen somit einen größeren Anreiz haben, das Auto stehen zu lassen.

Im Bereich der Digitalisierung können wir noch einiges tun, zum Beispiel unsere Rechnungen digital versenden – aktuell geschieht dies nur zu einem sehr kleinen Anteil.

Im Bereich Beschaffung ist unser Kaufverhalten schon gut (zum Beispiel Fairer Kaffee aus Bioanbau, ökologisches Büromaterial, Recycling-Papiere, Ökostrom), kann aber sicher auch weiter verbessert werden. Zum Beispiel wollen wir verstärkt hinterfragen, mit welchem Material unsere Druckerei arbeitet, gleiches gilt für andere Lieferanten (Putzservice, usw.).

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Weitere Reduktion der Müllmenge durch konsequente Mülltrennung
- Beschaffung noch konsequenter an Nachhaltigkeit und Regionalität ausrichten
- Digitalisierung vorantreiben
- Reisetätigkeiten auf Notwendigkeit hinterfragen, konsequentere Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs und der Bahn – wo dieses nicht möglich ist, werden wir auf CO₂-Kompensation setzen. Ein geeignetes Projekt, das wir unterstützen wollen, muss noch gefunden werden.
- Projekt zur CO₂-Kompensation finden – bis Ende 2020
- Prüfung Jobticket für die Mitarbeitenden – bis Ende 2020

WEITERE AKTIVITÄTEN

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Siehe unsere Erläuterungen bei den **Schwerpunkt-Themen**.

LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Siehe unsere Erläuterungen bei den **Schwerpunkt-Themen**.

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.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Siehe unsere Erläuterungen bei den **Schwerpunkt-Themen**.

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.

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.

WEITERE AKTIVITÄTEN

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.

WEITERE AKTIVITÄTEN

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

„Unternehmen, die sich als eingebettet in die Gesellschaft, ihr Umfeld und ihre Region verstehen, erhalten in Krisen oft viel Unterstützung, nicht nur von ihren Mitarbeitenden. Das zeigt: Ökonomisch widerstandsfähig wird man nie alleine.“

Friederike Müller-Friemauth, ökonomische Zukunftsforscherin

mS 267

managerSeminare.de

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.

Intern:

Ganz aktuell hat die Corona-Krise unser eigenes Umdenken beschleunigt. Wir arbeiten verstärkt an Konzepten zum Blended Learning, um die Zahl der Präsenzseminare zu verringern und damit Reisezeiten, Reisekosten und Ressourcen zu sparen.

Die bestehenden Möglichkeiten zur Arbeit im Home Office wurden erweitert und werden sicher auch langfristig tragen.

UNSER WIN! - PROJEKT

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Leicht ist uns die Wahl eines Projektes nicht gefallen – es gab Stimmen für ein ökologisches Projekt und Stimmen für ein soziales Projekt. Auf unserem Klausurtag im Januar 2020 haben wir mehrere Optionen diskutiert, die Tendenz ging dann eher zu einem Naturschutzprojekt und eine „Mini-Projektgruppe“ hat Vorschläge zusammengestellt.

Entscheiden haben wir uns dann mehrheitlich für eine Heckenpflanz-Aktion des **LBV (Landesverband für Vogelschutz)**, Sektion Schwaben Kempten-Oberallgäu. Wir haben ja eine „Außenstelle“ im Allgäu mit zwei langjährigen Mitarbeiterinnen und unser Projekt sollte in ihrer Nähe sein, so dass hier mal die „Stuttgarter“ anreisen müssen.

Wir wollen die **Heckenpflanz-Aktionen** unterstützen: „In einer immer mehr dem Leistungs- und Gewinnprinzip untergeordneten Kulturlandschaft sind Hecken fast gänzlich verschwunden. An Straßen- und Wegrändern wird die „Pflege“ immer öfter an Firmen vergeben, die sich über den Ertrag an Pellets finanzieren sollen bzw. müssen und so hunderte Meter lange gewachsene Hecken jedes Jahr im Häcksler verschwinden lassen. Für viele Insekten-, Vogel- und Fledermausarten sind solche Strukturen jedoch von großer Bedeutung. Ob als Nahrungsquelle, Brutplatz oder Unterschlupf - die so wichtigen Hecken müssen wieder Teil des Landschaftsbildes werden.

Der LBV arbeitet mit Städten, Gemeinden, Landwirten, Forstämtern sowie Klein- und Hobbygärtnern zusammen, um neue Hecken zu pflanzen. An ausgesuchten Standorten können diese in Ruhe wachsen und zahlreiche tierische Gäste - zu denen oft auch Siebenschläfer und Haselmaus gehören - auf Dauer beherbergen.“

(siehe auch <http://www.lbv-kempten-oberallgaeu.de/hecken.html>)



UNSER WIN! - PROJEKT

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die Natur braucht jeden, der mitanpacken kann.

Wir beteiligen uns an Heckenpflanzaktionen im Fledermaus-Wald im Oberndorfer Wald, um dort den Lebensraum für Fledermäuse aber auch andere Tier- und Vogelarten zu verbessern. So können wir mit der Pflanzung unserer Vogelschutzhecke ein lebendiges Zeichen für den Artenschutz setzen.

Da für die Aktion Team Stuttgart (5 Personen) mit Team Bodensee (2 Personen) zu Team Allgäu (2 Personen) reisen muss, wird der geplante **Social Day** wohl so aussehen:

Tag 1: Ankunft in Kempten am Nachmittag, gemeinsamer Jour-Fixe und Abend

Tag 2: Unser **Social Day mit dem LBV als Teamevent** / kurze Reflektion und Heimfahrt

Wir wollen diesen zweitägigen Aufwand 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!

SO ERREICHEN SIE UNS

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. Juni 2020 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>

