



WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2023

**COMMHA CONSULTING GMBH
& CO KG**



Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	2
3. Unsere Schwerpunktthemen	3
4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 02: Wohlbefinden der Mitarbeitenden	4
Leitsatz 05: Energie und Emissionen:	5
Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert	6
5. Weitere Aktivitäten	8
Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden	8
Umweltbelange	8
Ökonomischer Mehrwert	9
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	9
Regionaler Mehrwert	10
6. Unser WIN!-Projekt	11
7. Kontaktinformationen	12
Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner	12
Impressum	12

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Commha Consulting ist eine Spezialberatung aus Heidelberg mit Schwerpunkt auf dem Zusammenspiel von Change, Communication und Collaboration. Unser Motto: Commha Consulting – Making good stories happen. Denn: Wir sind davon überzeugt, dass das größte Potenzial jeder Organisation in den Beziehungen liegt, die sie zu ihren internen und externen Stakeholdern unterhält. Unsere Mission ist es deshalb, mit unseren Werkzeugen für Kommunikation, Veränderung und Zusammenarbeit bringen wir Menschen dazu, zusammenzuwirken – damit gute Geschichten Wirklichkeit werden.

Wir befinden uns inmitten umfassender Umbrüche. Als zukunftsfähige Organisation liegt es in der Verantwortung unserer Kunden, ihre eigene Transformation mutig in die Hand zu nehmen und aktiv zu gestalten. Denn Menschen werden zu Gestaltern, wenn sie ihre Potenziale ungehemmt entfalten und zielgerichtet zusammenwirken – und machen damit ihre Organisation zur Heldin ihrer Geschichte.

Um das zu erreichen, bringen wir unsere Kund*innen ins Handeln. Zwanzig Jahre Erfahrung in der Beratung von Organisationen haben uns überzeugt: Das gelingt am besten mit unserem integrierten Ansatz, der Kommunikation, Veränderung und Zusammenarbeit vereint. Dabei arbeiten wir evidenzbasiert, nutzerzentriert, kreativ und iterativ –kurz: wirksam. Wir sorgen mit hoher handwerklicher Präzision für die Umsetzung der strategischen Maßnahmen unserer Kund*innen. Wir kommunizieren passgenau mit internen und externen Akteuren –von der vernetzten Medienarbeit, über Content Marketing und Employer Branding hin zur internen Strategieumsetzung. Wir bauen gemeinsam mit unseren Kund*innen partizipative Netzwerke auf und legen mit unseren Kompetenztrainings die Basis für wirksame Zusammenarbeit.

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 www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig.

3. Unsere Schwerpunktt Themen

KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

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

- Leitsatz 02: Wohlbefinden der Mitarbeitenden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden."*
- Leitsatz 05: Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*
- Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Uns ist es wichtig, unsere Ressourcen möglichst gewinnbringend einzusetzen und uns in einem möglichst breiten Bereich zu engagieren. Die von uns gewählten Schwerpunkte decken deshalb sowohl das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden – unserer wichtigsten Ressource – ab, als auch den verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen und unseren Auswirkungen auf die Umwelt, die wir mit unserer Arbeit verursachen.

Uns ist gleichzeitig bewusst, dass wir nur dann erfolgreich nachhaltig handeln können, wenn wir uns nicht als einzelne Organisation betrachten, sondern als Teil eines großen Netzwerkes, das sich über die Region erstreckt. Deshalb wollen wir nicht nur mit gutem Beispiel vorangehen, sondern gemeinsam mit anderen Organisationen aus der Region an einer nachhaltigeren Zukunft arbeiten.

4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

Leitsatz 02: Wohlbefinden der Mitarbeitenden

WO STEHEN WIR?

Unsere Mitarbeitenden sind unsere wichtigste Ressource: Ohne ihre Energie, ihren Einsatz und ihre Kreativität kann unsere Organisation weder arbeiten noch sich weiterentwickeln. Deshalb ist es eines unserer wichtigsten Anliegen, für das individuelle Wohlbefinden jeder Person sowie der gesamten Belegschaft zu sorgen. Bereits seit den Anfängen unserer Organisation leben wir deshalb *New Work* mit flachen Hierarchien, Angeboten für Homeoffice und mobiles Arbeiten. Zu unserem Selbstverständnis gehört auch unser Engagement als fairer Arbeitgeber, weshalb wir uns zusätzlich zu unseren internen Maßnahmen und Angeboten in der Initiative Fair Company engagieren. Zu unseren Angeboten an unsere Mitarbeitenden gehören Formate wie Sabbaticals, Corporate Volunteering, ein fixes Onboardingprogramm für alle Mitarbeitenden und speziell für unsere Volontär*innen. Außerdem achten wir auf eine kontinuierliche Weiterbildung in externen wie internen Angeboten. In unserer Organisation binden wir alle unsere Mitarbeitenden in zusätzlichen Beteiligungsformen und -formaten und mehrmals jährlich stattfindenden Veranstaltungen für den Austausch über und die Entfaltung der Unternehmensstrategie in die Organisationsentwicklung ein. Damit wir unserem Anspruch auch in Zukunft gerecht werden, entwickeln wir unsere Organisation beständig weiter, beschäftigen uns immer wieder mit den Unternehmenswerten und verfolgen eine aktive interne Kommunikation mit unseren Mitarbeitenden. Zu unseren festen Strukturen gehören jährliche Entwicklungs- und Mitarbeitendengespräche, individuell zugeordnete Ansprechpartner*innen aus der Geschäftsführung sowie ein Peer-System zur gegenseitigen Unterstützung. So bewältigen wir nicht nur die notwendigen Veränderungen, sondern finden auch eine funktionierende Balance zwischen Homeoffice und der (Ein-)Bindung unserer Mitarbeitenden und der Organisation.

In unserem Alltag setzen wir kleine und große Maßnahmen für das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden um: Bereits seit 2011 subventionieren wir außerdem mit dem Jobticket die unkomplizierte Anreise in das Büro mithilfe öffentlicher Verkehrsmittel – und unterstützen konsequenterweise seit 2023 auch das Deutschlandticket. Auch den vollständigen Ausgleich etwaiger Überstunden (bei 40h-Woche) sowie das Wahrnehmen aller zustehenden Urlaubstage sowie ein Abgelten der Überstunden im Verhältnis 1:1 fördern wir proaktiv. Außerdem stellen wir allen Mitarbeitenden gratis Getränke wie Wasser, Kaffee und Tee zur Verfügung und sorgen durch gemeinsame Mittagessen für das leibliche Wohl. Zusätzliche soziale Angebote wie jährliche Betriebsausflüge und Weihnachtsfeiern, gemeinsames Joggen, Corporate Campfires oder die Teilnahme als Team an Sportveranstaltungen wie Firmenläufen runden das Konzept ab. Durch regelmäßige Gesprächs- und Feedback-Termine mit Teamleads und Geschäftsführung bieten wir zudem niedrigschwellige Angebote, Herausforderungen oder Veränderungswünsche frühzeitig anzusprechen – und Erfolgserlebnisse zu teilen.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

- Wir erarbeiten für unsere Mitarbeitenden auf Wunsch individuelle Angebote für Sabbaticals.
- Wir erhöhen die Frequenz der Meet-and-Talk-Termine mit der zuständigen Geschäftsführung weiter.
- Wir fördern weitere Peer-to-Peer-Beratungsformate für Teamleads und Berater*innen.
- Wir fördern kontinuierlich die soziale Bindung unserer Mitarbeitenden durch Angebote wie gemeinsame Mittagessen, Corporate Campfires usw.
- Wir sind offen für weitere Format- und Maßnahmenvorschläge unserer Mitarbeitenden, die das Wohlergehen aller fördern.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Um das Niveau des Wohlbefindens unserer Mitarbeitenden nicht nur beizubehalten, sondern auch zu steigern, setzen wir uns folgende Ziele:

- Wir ermöglichen allen berechtigten Mitarbeitenden auf Wunsch ein Sabbatical von etwa drei Monaten, dessen Vorbereitungen und Durchführung wir individuell auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Person anpassen.
- Noch im Jahr 2023 erhöhen wir die Frequenz der Meet-and-Talk-Termine für den Austausch mit dem zuständigen Mitglied der Geschäftsführung auf etwa alle acht Wochen.
- Wir behalten die Formate zum sozialen Austausch bei und fördern diesen weiter durch ein gestelltes Mittagessen pro Monat für alle Mitarbeitenden, die daran teilnehmen möchten.

Leitsatz 05: Energie und Emissionen:

WO STEHEN WIR?

Wir haben in diesem Jahr gemeinsam mit unserem Partner Greenzero eine erste Ökobilanz auf Basis der Wirkungsabschätzungsansätze CML (Institut für Umweltwissenschaften der Universität Leiden) und ReCiPe 2016 für unser gesamtes Unternehmen erstellt. Dort sind erstmalig alle durch unsere Geschäftstätigkeit verursachten Auswirkungen in Scope 1, 2 und 3 erfasst und im Detail berechnet. Die dabei betrachteten Kategorien waren Klimawandel, Versauerungs- und Eutrophierungspotenzial, Sommersmog sowie das Potenzial für den Abbau der Ozonschicht. Im finalen Report ist deutlich geworden: Commha Consulting hat dank der vollständigen Nutzung lokalen Ökostroms seit 2006 und effizienter Energienutzung der Mitarbeitenden bereits einen sehr niedrigen Energieverbrauch und verursacht gemessen an der Größe und Arbeitsintensität der Organisation nur wenige Emissionen. Natürlich finden sich trotzdem Optimierungspotenziale, die wir heben möchten.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

- Wir reduzieren den Stromverbrauch in unseren Räumlichkeiten weiter.
- Wir gestalten unser Heizverhalten durch smarte Lösungen effizienter.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

- Wir erheben und analysieren unsere verursachten Klimaauswirkungen und Emissionen jedes Jahr erschöpfend, arbeiten an der Verringerung unserer Umweltauswirkungen und kompensieren diese in vollem Umfang durch ein geeignetes Projekt in Deutschland.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Um die geschilderten Veränderungen herbeizuführen, wollen wir folgende Maßnahmen ergreifen:

- Bis zum Jahr 2025 wollen wir den durchschnittlichen Stromverbrauch der gesamten Organisation senken.
- Bis zum Jahr 2024 installieren wir in allen eigenen Räumlichkeiten der Organisation smarte Lösungen zur Heizungssteuerung und optimieren so das Heizverhalten über das gesamte Jahr hinweg,
- Wir erstellen künftig jährliche Ökobilanzen und prüfen auf dieser Basis weitere sinnvolle Maßnahmen.
 - Alle dabei berechneten Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima kompensieren wir vollumfänglich durch die Unterstützung eines geeigneten Projekts in Deutschland.
- Die Mitarbeitenden werden über unseren Nachhaltigkeitsprozess permanent informiert und kontinuierlich zu Vorschlägen zur Verbesserung unserer Klimabilanz ermuntert.

Leitsatz 11: Regionaler Mehrwert

WO STEHEN WIR?

Als in der Region Rhein-Neckar gegründete und gewachsene Organisation sind wir von Beginn an mit der Region eng verbunden. Der größte Teil unserer Kunden stammt aus oder unterhält Geschäftsstellen in Baden-Württemberg oder angrenzenden süddeutschen Regionen. Zusätzlich engagieren wir uns durch die Mitgliedschaft bzw. Mitarbeit in unterschiedlichen Verbänden wie dem Verband deutscher Unternehmerinnen, dem Bundesverband Industriekommunikation, dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer, dem Bundesverband Mediation, dem Bundesverband der Kommunikatoren u.a. Wir unterstützen soziale Projekte wie den Verein Leben mit Behinderung Ortenau e.V (mehr dazu im Abschnitt über unser WIN-Projekt) und bieten unseren Volontär*innen die Möglichkeit, mit „Commha hilft“ selbstständig ein Projekt mit einer gemeinnützigen Einrichtung oder Verein in den Geschäftsfeldern von Commha (Communication, Collaboration, Change) durchzuführen. Bei der Auswahl unserer Kund*innen und Projekte ist die Mischung aus mittelständischen Unternehmen und Konzernen für uns wichtig, genauso wie die kontinuierliche Unterstützung wohltätiger Initiativen (seit Gründung u.a. Reporter ohne Grenzen, Caritas, International Water Aid Organization). Deshalb rabattieren wir zusätzlich unsere Dienstleistungen für gemeinwohlorientierte Organisationen.

ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

Außerdem veranstalten wir seit 2021 jedes Jahr die Collaboration Conference Rhein-Neckar, bei der wir lokale, regionale und internationale Expert*innen zusammenbringen und so fachliche Netzwerke in der Region knüpfen.

WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

- Wir unterstützen unsere Volontär*innen aktiv bei der Umsetzung ihrer „Commha hilft“-Projekte und sorgen so dafür, dass auch unsere Nachwuchskräfte bereits frühzeitig aktiv Netzwerke in der Region knüpfen. Gleichzeitig können wir so gemeinnützige Organisationen zielgerichtet und bedarfsgerecht unterstützen.
- Wir veranstalten regelmäßig die Collaboration Conference Rhein-Neckar und fördern so den Auf- und Ausbau regionaler Expert*innen-Netzwerke.
- Wir beteiligen uns aktiv an Netzwerkveranstaltungen in der Region und darüber hinaus, und suchen sowie fördern den Austausch. Dadurch öffnen wir uns für weitere Impulse, andere Ansichten oder neue Denkrichtungen und Trends.

DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Um unsere Verbindung mit der Region weiterhin aufrecht zu erhalten und in den kommenden Jahren weiter zu stärken, ergreifen wir folgende Maßnahmen:

- Alle Volontär*innen ab dem Jahr 2023 können selbstständig ein „Commha hilft“-Projekt mit einer gemeinnützigen Organisation aus der Region durchführen.
- Wir nutzen die von uns veranstaltete Collaboration Conference Rhein-Neckar weiterhin, um unsere Netzwerke in der Region auszubauen und durch die Veranstaltung zu stärken.
- Ab dem Jahr 2023 nehmen Vertreter*innen von Commha Consulting regelmäßig an Veranstaltungen der WIN-Initiative teil, um durch unser Engagement und daraus entstehenden Projekten weiter die Region zu stärken.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Unser Ziel ist es, weiterhin die von uns von Beginn an etablierten hohen Standards in Bezug aufrecht zu erhalten und die Rechte aller Arbeitnehmenden gemäß der nationalen Gesetzgebung zu achten und ihre Ausübung proaktiv zu ermöglichen.
- Um unser Engagement weiter zu festigen, veröffentlichen wir einen eigenen Code of Conduct, den wir in regelmäßigen Abständen überprüfen und aktualisieren.
- Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen niedrigschwellige Möglichkeiten, auf Missstände aufmerksam zu machen.

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir berücksichtigen in unseren Aktivitäten weiterhin alle relevanten Anspruchsgruppen und sichern dies durch unseren Code of Conduct ab.
- Bei Einstellungsprozessen achten wir auf eine faire Behandlung aller Bewerbenden und diskriminieren keine Personen.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir wollen in unserer gesamten Organisation die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen möglichst effizient nutzen und unsere Auswirkungen auf die Umwelt so minimal halten wie möglich.
- Wir überprüfen deshalb jedes Jahr unsere Umweltauswirkungen mit einer Ökobilanz in Form einer umfassenden Organisational Life Cycle Analysis und passen unsere Maßnahmen entsprechend der Ergebnisse an, um unsere Umweltauswirkungen kontinuierlich zu verringern. Die von uns verursachten Auswirkungen kompensieren wir vollumfänglich über Projekte in Deutschland.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Aufgrund unserer Arbeit als Berater*innen, Content Creator und Trainer*innen produzieren wir keine materiellen Produkte. Nichtsdestotrotz überprüfen wir zu Beginn einer Zusammenarbeit alle Geschäftspartner*innen gemäß unseres Code of Conducts.
- Zusätzlich nutzen wir bei Geschäftsreisen bevorzugt öffentliche Verkehrsmittel und Car-Sharing-Dienste, um unsere Arbeit möglichst ressourcenschonend zu gestalten.
- Auch bei der Entwicklung neuer Produkte denken wir das Thema Nachhaltigkeit von Beginn an und berücksichtigen die potenziellen Auswirkungen routinemäßig. Dabei beachten wir auch die möglichen Arbeitsmethoden und wählen stets die effizienteste, ressourcenschonende Möglichkeit.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir sichern den anhaltenden Unternehmenserfolg und damit den Erhalt der bestehenden Arbeitsplätze durch sorgfältig abgewogene Geschäftsentscheidungen und unser Bestreben, unsere Organisation stets gemeinsam weiterzuentwickeln.
- Um die Geschäfts- und Zukunftsfähigkeit der Organisation zu erhalten, passen wir in regelmäßigen Abständen unsere mittelfristige Strategie an.
- Wir überprüfen unser Risikomanagement kontinuierlich und beachten dabei auch die IT-Sicherheit unserer Organisation im Detail.
- Das beständige Wachstum unserer Organisation ermöglicht es uns, weitere Arbeitsplätze in der Region mit unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten zu schaffen.

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Mit unserer Arbeit unterstützen wir Unternehmen weiterhin dabei, nachhaltige Innovationen zu entwickeln und durch die Kommunikation darüber das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft zu unterstreichen.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir treffen weiterhin sorgfältig abgewogenen Finanzentscheidungen und berücksichtigen dabei auch die Auswirkungen und Potenziale für die Nachhaltigkeit unserer Organisation und der Region.

WEITERE AKTIVITÄTEN

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir lehnen jede Art der Korruption entschieden ab: Bestechungszahlungen bieten wir deshalb weder an noch nehmen wir diese entgegen. Das gilt für alle Kolleg*innen und Partner*innen – und wir erwarten dies auch von unseren Geschäftspartner*innen.
- Diesen Anspruch halten wir auch verbindlich in unserem Code of Conduct fest und stellen diesen allen Mitarbeitenden, Partner*innen und Kund*innen zur Verfügung.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Wir informieren alle Mitarbeitenden fortlaufend zu den Nachhaltigkeitsaktivitäten der Organisation und bieten so konkrete Tipps für nachhaltiges Handeln.
- Wir legen großen Wert auf die Ideen und Anregungen der Mitarbeitenden und sind deshalb stets offen für Vorschläge zu nachhaltigem Handeln in der Organisation oder dessen Verbesserung. Diese prüfen wir sorgfältig und setzen sie so schnell wie möglich um.
- Wir ermöglichen unseren Volontär*innen mit dem Projekt „Commha hilft“ Einblick in verschiedene gemeinnützige Organisationen und Projekte und ermutigen sie, die dort gesammelten Eindrücke und Impulse in unsere Organisation zu tragen.
- Wir bilden uns insbesondere im CSR-Ressort kontinuierlich zu relevanten Nachhaltigkeits-Themen fort und tragen die Erkenntnisse in die gesamte Organisation, sodass alle Mitarbeitenden von dem Wissen profitieren und eigene Impulse zum Umdenken oder Verhaltensänderungen daraus ableiten können.

6. Unser WIN!-Projekt

DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

Das von uns ausgewählte Projekt ist der Verein *Leben mit Behinderung Ortenau e.V.* Der Verein für Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderung mit Sitz in Offenburg unterstützt und berät Betroffene, junge Familien mit einem Baby oder Kind mit Behinderung, Kinder und Jugendliche der Integrationshilfe und Angehörige. Dazu gehören neben Angeboten wie familienentlastenden und ambulanten Diensten, einem Pflegedienst, Kurzzeitbetreuung, Integrationshilfe oder persönlicher Assistenz auch die Unterstützung bei offiziellen Antragstellungen oder Widersprüchen. Zusätzlich organisiert der Verein Austauschformate, Entlastungsangebote und Info-Abende.

Wir unterstützen den Verein bereits seit Jahren, zuerst durch die Begleitung der Namensfindung bei der Umbenennung des Vereins. Aus diesem ersten Projekt entwickelte sich eine langjährige Zusammenarbeit, die sich über den Aufbau eines Konfliktmanagementsystems zur kontinuierlichen Unterstützung bei der Organisationsentwicklung erstreckt.



Abbildung 1: Ausschnitt aus der gemeinsam erarbeiteten Broschüre über Konfliktmanagement

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

In unserer aktuellen Zusammenarbeit mit dem Verein *Leben mit Behinderung Ortenau e.V.* begleiten zwei unserer Geschäftsführer die Beleuchtung und Bearbeitung potenzieller Konflikte in der Organisation und leiten dafür eine Reihe von Workshops. Darüber hinaus beraten und unterstützen sie die Geschäftsführung des Vereins rund um Organisationsentwicklung und Konfliktmanagement. Hier erarbeiten und führen sie sogenannte „Train the Trainer“ Workshops durch und schulen die Verantwortlichen in einem professionellen internen Konfliktmanagement. Dazu gehört unter anderem auch die Etablierung eines eigenen Teams zur Konfliktprävention und -bearbeitung.

Der Umfang dieser Unterstützung beläuft sich auf durchschnittlich acht Stunden pro Monat und ist über 2023 hinaus fest eingeplant.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin/ Ansprechpartner

Johannes Dürr, Partner

Kontakt: +49 6221 / 18 779-20 / johannes.duerr@commhaconsulting.com

Impressum

Herausgegeben am 01.07.2023 von

Commha Consulting GmbH & CO KG

Poststraße 48, 69115 Heidelberg

Telefon: +49 6221 18779-14

E-Mail: partner@commhaconsulting.com

Internet: <https://www.commhaconsulting.com/>

COMMHA
Consulting