



KLIMAWIN-BERICHT

2023/2024

COMMHA CONSULTING GMBH
& CO. KG

Bericht im Rahmen der KLIMAWIN

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die KLIMAWIN	2
3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement	3
4. Unsere Schwerpunktthemen	4
Leitsatz 01 – Klimaschutz	4
Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	7
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	9
5. Weitere Aktivitäten	11
Klima und Umwelt	11
Soziale Verantwortung	14
Ökonomischer Erfolg und Governance	15
6. Unser KLIMAWIN-Projekt	19
7. Kontaktinformationen	21
Ansprechperson	21
Impressum	21

1. Über uns

Unternehmensdarstellung

Making good stories happen: Commha Consulting ist eine Unternehmensberatung aus Heidelberg mit Schwerpunkt auf dem Zusammenspiel von Change, Communication und Collaboration. 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 Ansätzen für Kommunikation, Veränderung und Zusammenarbeit Menschen dazu zu bringen, 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. 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.

Wesentlichkeitsgrundsatz

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Arbeit im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

Wesentliche Bereiche sind vor allem der Schutz unserer Mitarbeitenden, die Prävention von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und der Schutz von Umwelt und Klima sowie die Prävention von Compliance-Vergehen.

2. Die KLIMAWIN

Bekenntnis zu Klimaschutz und Nachhaltigkeit und der Region

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

Die 12 Leitsätze der KLIMAWIN

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsverständnis.

Klima und Umwelt

Leitsatz 01 – Klimaschutz

„Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

„Wir unternehmen Maßnahmen zur Klimawandelfolgenanpassung.“

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

„Wir verringern die Inanspruchnahme von (natürlichen) Ressourcen und verfolgen das Ziel einer Kreislaufwirtschaft.“

Leitsatz 04 – Biodiversität

„Wir setzen uns aktiv für den Schutz und den Erhalt der Biodiversität ein.“

Leitsatz 05 – 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.“

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

„Wir achten und schützen Menschenrechte sowie Rechte der Arbeitnehmenden, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in unserer Wertschöpfungskette.“

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

„Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

„Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen.“

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

„Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.“

Leitsatz 11 – Transparenz

„Wir sind ein offenes Unternehmen, verhindern Korruption und berichten transparent über Finanzentscheidungen.“

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

„Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitenden als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein.“

Engagierte Unternehmen aus Baden-Württemberg

Ausführliche Informationen zur KLIMAWIN und zu weiteren Mitgliedern finden Sie auf:

<https://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/klimawin>

CHECKLISTE

3. Checkliste: Unser Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement

Die KLIMAWIN wurde unterzeichnet am: 14.02.2023

Übersicht: Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement im Unternehmen

	Adressierter Leitsatz	Schwer- punktsetzung	Quantitative Dokumentation
Leitsatz 1 – Klimaschutz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 2 – Klimaanpassung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 3 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4 – Biodiversität	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5 – Produktverantwortung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 6 – Menschenrechte und Lieferkette	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 8 – Anspruchsgruppen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11 – Transparenz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsengagement vor Ort

Unterstütztes KLIMAWIN-Projekt: Konfliktmanagementsystem für den Verein Leben mit Behinderung Offenburg

Schwerpunktbereich:

Ökologische Nachhaltigkeit Soziale Nachhaltigkeit

Art der Förderung:

Finanziell Materiell Personell

4. Unsere Schwerpunktthemen

Überblick über die gewählten Schwerpunkte

- Leitsatz 01 - Klimaschutz: „Wir setzen uns ein Klimaschutzziel und berichten darüber. Wir nutzen erneuerbare Energien und steigern die Energieeffizienz.“
- Leitsatz 07: „Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeitenden.“
- Leitsatz 10: „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.

Leitsatz 01 – Klimaschutz

Zielsetzung

Mit unserem Engagement für Klimaschutz wollen wir unseren eigenen ökologischen Fußabdruck so weit wie möglich minimieren. Dafür erarbeiten wir Leitlinien, innerhalb denen unsere Organisation wirtschaftet und arbeitet. So setzen wir bereits seit 2016 ausschließlich auf Energie aus erneuerbaren Quellen, bemühen uns um möglichst digitales Arbeiten und engagieren uns für die Reduktion von Abfällen. Unser Spielraum ist aufgrund unserer Struktur als Beratungshaus ohne eigene Produktion und der Mitarbeitendenzahl von etwa 36 begrenzt, weshalb wir die uns zur Verfügung stehenden Stellschrauben jedes Jahr mit einer detaillierten Ökobilanz unserer Organisation genau prüfen und daraus Maßnahmen ableiten. So schöpfen wir kontinuierlich die Möglichkeiten unserer Organisation im Bereich Klimaschutz aus und überprüfen unser Engagement und dessen Wirksamkeit in regelmäßigen Abständen. Gleichzeitig wollen wir unseren Mitarbeitenden ihren Beitrag zum Klimaschutz so weit wie möglich erleichtern und schaffen dafür im Arbeitsalltag und im Bereich Mobilität die entsprechenden Voraussetzungen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Ergriffene Maßnahmen

- Wir haben eine detaillierte Ökobilanz für die gesamte Organisation erstellt.
- Daraus haben wir die möglichen Reduktionsmaßnahmen für unsere Organisation abgeleitet
- Die Maßnahmen haben wir gemeinsam mit allen Mitarbeitenden und der Geschäftsführung umgesetzt.
- Mobilität: Wir subventionieren das Deutschlandticket für alle Mitarbeitenden.
- Mobilität: Wir fördern die Nutzung der Bahn oder des lokalen Carsharing-Dienstes für die Dienstreisen unserer Mitarbeitenden, um den CO₂-Verbrauch zu minimieren
- Konsum: Wir stellen durch die Organisation Commha-Brotboxen und -flaschen für ein möglichst plastikfreies Mittagessen bereit.

Ergebnisse und Entwicklungen

Mit der Ökobilanz für das Jahr 2023 haben wir folgende Optimierungsmaßnahmen identifiziert: In Scope 2 können wir unseren Energieverbrauch mit einer um etwa ein Grad gesenkten Raumtemperatur um bis zu 13 Prozent senken. In Scope 3 bieten sich die Reduzierung unseres Kaffeekonsums und der Ersatz von Tee und Milchalternativen an, um unsere Umweltauswirkungen zu verringern. Außerdem profitieren wir von einem noch stärkeren Fokus auf öffentliche Verkehrsmittel bei unseren Geschäftsreisen.

Indikatoren

Bei der Auswahl unserer Indikatoren für den Klimaschutz richten wir uns nach den Kategorien unserer Ökobilanz. Sie belaufen sich auf Klimawandel, terrestrische Versauerung, Landnutzung, Sommersmog, stratosphärischer Ozonabbau, Eutrophierung von Meer- und Frischwasser sowie die Wassernutzung. Für 2023 ergeben sich folgende Sachverhalte:

Indikator 1: Klimawandel

- 27783 kg CO₂ eq
- Verminderung im Vergleich zu 2022

Indikator 2: terrestrische Versauerung

- 61 kg SO₂ eq
- Verminderung im Vergleich zu 2022

Indikator 3: Eutrophierung, Frischwasser

- 15 kg P eq
- Verminderung im Vergleich zu 2022

Indikator 4: Eutrophierung, Meerwasser

- 3 kg N eq

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Verminderung im Vergleich zu 2022

Indikator 5: Sommersmog

- 65 kg NO_x eq
- Verminderung im Vergleich zu 2022

Indikator 6: Stratosphärischer Ozonabbau

- 1,56E-02 kg CFC11 eq
- Verminderung im Vergleich zu 2022

Indikator 7: Landnutzung

- 2196 m²a crop eq
- Verminderung im Vergleich zu 2022

Indikator 8: Wassernutzung

- 276 m³
- Verminderung im Vergleich zu 2022

Treibhausgasbilanz

Zur Senkung der Treibhausgasemissionen haben wir im Rahmen der Ökobilanz auch unsere verursachten Treibhausgase für Scope 2 und 3 berechnet. Insgesamt kommen wir bei allen drei Scopes für das Jahr 2023 auf 27783 kg CO₂ eq. Davon belaufen sich rund 30 Prozent auf Scope 2. Eine Bilanzierung des Scope 1 ist aufgrund unserer Organisationsaufstellung und -größe weder möglich noch sinnvoll. Dies bedingt unsere begrenzten Reduktionsmöglichkeiten und unsere Zielsetzung: Aufgrund unserer schon sehr geringen Emissionen im Kontext unserer Organisationsgröße und -struktur sind prozentuale oder numerische Ziele nicht sinnvoll, da uns dafür die Spannen und Wirkungshebel fehlen.

Nichtsdestotrotz gestalten wir unsere Ökobilanz so detailliert wie möglich und leiten in jedem Jahr passende Reduktionsmöglichkeiten ab. Dafür prüfen wir unsere Systemgrenzen sehr genau und inkludieren neben den Scopes 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.4, 3.5, 3.6 und 3.7 auch die von uns veranstaltete [Collaboration Conference](#), die von uns beauftragten Freiberuflichen sowie unsere Aktivitäten im Homeoffice.

THG-Bilanz – Unsere Ausgangssituation

Dadurch, dass wir über keine eigene Produktion oder Fahrzeuge verfügen und ausschließlich in angemieteten Büroräumen arbeiten, verzeichnen wir keine Scope-1-Emissionen. Unsere Emissionen in Scope 2 belaufen sich auf die verbrauchte Energie für Strom und Wasser. Als Stromquelle nutzen wir bereits seit 2006 ausschließlich Energie aus erneuerbaren Quellen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Unsere größten Posten sind deshalb in Scope 3 zu verzeichnen: Hier verbuchen wir die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden, ihre Geschäftsreisen sowie die eingekauften Waren und die Emissionen durch den vorgelagerten Transport unserer Bestellungen.

THG-Bilanz – Unsere Zielerreichung

Da wir bereits in vielen Bereichen seit Jahren am Minimum der möglichen Emissionen arbeiten und auf andere Bereiche wie die Arbeitswege unserer Mitarbeitenden nur sehr begrenzten Einfluss haben, können wir uns keine nominellen Reduktionsziele setzen. Unser Ziel ist es, unser bereits sehr niedriges Emissions-Niveau zu halten und die kleinen Stellschrauben, die wir über die jährliche Ökobilanz identifizieren, für weitere Optimierungen zu nutzen.

Ausblick

Auch im kommenden Jahr wollen wir erneut eine detaillierte Ökobilanz erstellen und so nicht nur die Effektivität unserer Reduktionsmaßnahmen überprüfen, sondern weitere Optimierungsmöglichkeiten identifizieren und in den Maßnahmenkatalog aufnehmen.

Leitsatz 07 – Mitarbeitendenrechte und -wohlbefinden

Zielsetzung

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. Durch die Weiterführung unserer Austauschformate und das Angebot der individuell angepassten Arbeitsmodelle und Auszeiten wollen wir das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden kontinuierlich fördern. Dazu gehören auch Veranstaltungen, bei denen wir den Zusammenhalt und den Austausch unserer Mitarbeitenden untereinander fördern – über Teamstrukturen hinaus.

Ergriffene Maßnahmen

- Wir haben mehreren Mitarbeitenden individuelle Sabbaticals und längere Auszeiten ermöglicht.
- Wir haben die Frequenz des Austauschformats „Meet and Talk“ mit der Geschäftsführung erhöht: Alle zwei Monate treffen sich Mitarbeitende mit dem jeweiligen zuständigen Mitglied der Geschäftsführung.
- Wir haben unsere vielfältigen internen Formate zum sozialen Austausch beibehalten und fördern diesen weiterhin durch ein gestelltes Mittagessen pro Monat für alle Mitarbeitenden, die daran teilnehmen möchten.
- Wir haben unsere Unternehmensstrategie gemeinsam mit soziokratisch gewählten Mitgliedern von Commha Consulting für die nächsten Jahre weiterentwickelt und gehen gemeinsam an deren Umsetzung.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Wir fördern den Zusammenhalt zwischen den Mitarbeitenden durch die Unterstützung einer gemeinsamen Freizeitaktivität pro Monat, dabei handelt es sich beispielsweise um Spieleabende, Wanderungen oder Bouldern.

Ergebnisse und Entwicklungen

Bereits seit den Anfängen unserer Organisation leben wir *New Work* mit flachen Hierarchien, Angeboten für Homeoffice und mobiles Arbeiten. Zu unserem Selbstverständnis gehört 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 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 seit Jahren 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.

Durch die ergriffenen Maßnahmen haben wir Barrieren im Austausch zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung abgebaut: Dank regelmäßigem Austausch werden Themen oder Herausforderungen nicht gesammelt, sondern können kurzfristig angesprochen und bearbeitet werden. So lassen sich schnell und unkompliziert innovative Ideen weitergeben und vorantreiben, Herausforderungen werden direkt angegangen. Gleichzeitig erhält die Geschäftsführung ein detaillierteres Bild über die Themen und Entwicklungen, die die Mitarbeitenden bewegen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikatoren

Indikator 1: Anzahl der durchgeführten Meet and Talks in 6 Monaten

- Pro Mitglied der Geschäftsführung und Mitarbeitenden: durchschnittlich 3
- Zielsetzung für die nächsten 6 Monate: gleichbleibende Frequenz
- Im Basisjahr haben wir diese Maßnahmen konzeptioniert, deshalb haben noch keine Meet and Talks stattgefunden

Indikator 2: Anzahl der Veranstaltungen für den sozialen Austausch

- Frequenz der Veranstaltung: 1x pro Monat
- Zielsetzung für die nächsten 6 Monate: gleichbleibende Frequenz
- Im Basisjahr haben wir diese Maßnahmen konzeptioniert, deshalb haben noch keine Veranstaltungen stattgefunden

Ausblick

Wir behalten diesen Schwerpunkt auch im kommenden Jahr bei, um weiterhin das Wohlbefinden und den Zusammenhalt unserer Mitarbeitenden zu sichern und zu fördern.

Im kommenden Jahr setzen wir uns zudem das Ziel, den Austausch zwischen den Mitarbeitenden untereinander sowie mit der Geschäftsführung zu fördern. Zusätzlich ermöglichen wir weiterhin individuell abgestimmte Sabbaticals, mit denen wir die langfristige Balance zwischen Arbeit und Erholung sichern wollen. In der Umsetzung unserer Strategiefortschreibung begleiten uns weiterhin die soziokratisch gewählten Vertreter*innen der Belegschaft.

Leitsatz 10 – Regionaler Mehrwert

Zielsetzung

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 und anderen. 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. Mit

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

unserem Engagement wollen wir dazu beitragen, gemeinnützige Organisationen mit passgenauen Maßnahmen in ihrer Arbeit zu unterstützen und voranzubringen. Gleichzeitig möchten wir durch den Aufbau und die Partizipation bei lokalen Netzwerken den Wissensaustausch zwischen den Teilnehmenden auch zu Themen wie nachhaltigem Wirtschaften oder der Etablierung von Nachhaltigkeitsstrategien in Unternehmen fördern.

Dieses Engagement wollen wir auch in Zukunft weiterführen und – wo möglich – ausbauen.

Ergriffene Maßnahmen

- Wir haben gemeinnützige Organisationen wie dem Verein Leben mit Behinderung Offenburg e.V. kontinuierlich unterstützt.
- Wir haben unsere Dienstleistungen für gemeinwohlorientierte Organisationen konsequent rabattiert.
- Wir bieten unseren Volontär*innen proaktiv an, sich mit „Commha hilft“ selbstständig zu engagieren
- Wir haben mit unterschiedlichen Verbänden, bspw. VDMA, BVIK oder VdU kontinuierlich zusammengearbeitet und sie unterstützt.
- Wir haben regionalen Netzwerke durch unsere eigene Collaboration Conference unterstützt.
- Die Mitglieder des CSR-Ressorts haben sich u.a. durch die Teilnahme an Klimawin-Veranstaltungen weitergebildet.

Ergebnisse und Entwicklungen

Unsere geplanten Maßnahmen konnten wir auch in diesem Jahr konsequent ergreifen und so einen Mehrwert durch individuell nützliche Maßnahmen für gemeinnützige Organisationen und positive Verknüpfungen in den Netzwerken in unserer Region bieten.

Ausblick

Wir halten im kommenden Jahr auch an diesem Schwerpunkt und den damit verbundenen Zielen fest. Dazu gehört auch die kontinuierliche Unterstützung unserer Volontär*innen bei der Umsetzung ihrer „Commha hilft“-Projekte.

5. Weitere Aktivitäten

Klima und Umwelt

Leitsatz 02 – Klimaanpassung

Ziele:

- Wir fördern die Klimaanpassung in der Gemeinschaft durch jährliche Spenden an die HeimatERBE GmbH in Höhe unserer verursachten Umweltkosten.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben wie im Ziel formuliert das Finanzequivalent unserer Summe an Klimakosten an die HeimatERBE GmbH übertragen und damit die Renaturierung ehemaliger Industrieflächen in Deutschland unterstützt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mithilfe unserer Ausgleichszahlungen unterstützen wir die HeimatERBE GmbH bei ihren Tätigkeiten in drei Projekten: Auf den Flächen Ewald 5 (Kreis Recklinghausen), Kurl 3 (Kreis Unna) und Osthalde (Kreis Warendorf) konnte mithilfe unserer Spenden auf allen Flächen der Aufbau eines vielfältigen, artenreichen Offenlandes und die Umwandlung des Gehölzes zu einem klimaresilienten Waldes angegangen werden.

Ausblick:

- Auch in den kommenden Jahren wollen wir die Klimaanpassung durch regelmäßige Spenden an die HeimatERBE GmbH oder Projekte mit einem vergleichbaren Ziel fördern.

Leitsatz 03 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft

Ziele:

- 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.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben für alle Jahre ab 2021 eine umfassende Ökobilanz für unsere Organisation erstellt und dabei die Auswirkungen in den Kategorien Klimawandel, terrestrische Versauerung, Eutrophierung

WEITERE AKTIVITÄTEN

von Frisch- und Meerwasser, Sommersmog, stratosphärischer Ozonabbau sowie Land- und Wassernutzung ermittelt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Auf Basis der Ökobilanzen haben wir für jedes Jahr Maßnahmen abgeleitet, mit denen wir unseren Ressourcenverbrauch weiter optimieren und minimieren können.
- Mithilfe der Ökobilanzen haben wir einen genauen Überblick über unseren Ressourcenverbrauch und -einsatz, deren Entwicklung sowie die sich daraus ergebenden „Hotspots“ unserer Organisation.

Ausblick:

- Auch in den kommenden Jahren überprüfen wir unsere Umweltauswirkungen mit einer jährlichen detaillierten Ökobilanz.

Leitsatz 04 – Biodiversität

Ziele:

- Wir unterstützen die Erhaltung und Förderung der Biodiversität in der Gemeinschaft durch jährliche Spenden an die HeimatERBE GmbH und ihre Renaturierungsprojekte in Höhe unserer verursachten Umweltkosten.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben wie geplant Ausgleichszahlungen für unsere Umweltkosten an die HeimatERBE GmbH geleistet und damit die Renaturierung ehemaliger Industrieflächen in Deutschland unterstützt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mithilfe unserer Ausgleichszahlungen unterstützen wir die HeimatERBE GmbH bei ihren Tätigkeiten in drei Projekten: Auf den Flächen Ewald 5 (Kreis Recklinghausen), Kurl 3 (Kreis Unna) und Osthalde (Kreis Warendorf) konnte mithilfe unserer Zahlungen auf allen Flächen der Aufbau eines vielfältigen, artenreichen Offenlandes und die Umwandlung des Gehölzes zu einem klimaresilienten Waldes angegangen werden.

Ausblick:

- Auch in den kommenden Jahren wollen wir den Erhalt und Ausbau der Biodiversität durch regelmäßige Ausgleichszahlungen für unsere Umweltkosten an die HeimatERBE GmbH oder Projekte mit einem vergleichbaren Ziel fördern.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Leitsatz 05 – Produktverantwortung

Ziele:

- 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.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben alle neuen Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen vor Beginn unserer Zusammenarbeit durch die Geschäftsführung auf die Übereinstimmung mit unserem Code of Conduct überprüft.
- Wir haben für unsere gesamten Geschäftsreisen bevorzugt den Zug oder den lokalen Carsharingdienst genutzt.
- Wir haben bei Veranstaltungen sorgfältig geprüft, welche Form (vor Ort / digital / hybrid) die ressourceneffizienteste Variante ist und in der Vorbereitung auf Methoden und Materialien mit möglichst verantwortungsvollen Quellen genutzt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Alle neuen Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen stimmen in ihren Werten und Geschäftspraktiken mit unserem Code of Conduct überein. So ermöglichen wir eine transparente, compliance-konforme Lieferkette.
- Wir konnten den größten Teil unserer Geschäftsreisen (ca. 80%) mit ÖPNV oder Car-Sharingdienst umsetzen und so verantwortungsvoll zu unseren Kund*innen reisen.

Ausblick:

- Auch in den kommenden Jahren setzen wir auf die Einhaltung unseres Code of Conducts durch unsere Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen und die verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Kund*innen.

Soziale Verantwortung

Leitsatz 06 – Menschenrechte und Lieferkette

Ziele:

- Unser Ziel ist es, weiterhin die von uns von Beginn an etablierten hohen Standards in Bezug aufrecht zu erhalten, 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 niedrighschwellige Möglichkeiten, auf Missstände aufmerksam zu machen.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben unseren eigenen Code of Conduct erarbeitet und veröffentlicht.
- In unserem Code of Conduct und über unser Intranet haben wir die niedrighschwelligsten Kontaktmöglichkeiten festgehalten, über die Mitarbeiterinnen auf Missstände aufmerksam machen können.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Auf unserer Website und in unserem Intranet findet sich unser Code of Conduct, sodass er allen Anspruchsgruppen jederzeit und niedrighschellig zur Verfügung steht.
- Unsere Mitarbeiterinnen wissen, wo und wie sie sich vertrauensvoll an die jeweiligen Verantwortlichen wenden können, um auf Missstände aufmerksam zu machen.

Ausblick:

- In Zukunft achten wir darauf, den Code of Conduct bei Bedarf zu aktualisieren und halten die Mitarbeiterinnen über ihre Rechte und Ansprüche sowie Konfliktmanagement-Möglichkeiten auf dem Laufenden.

Leitsatz 08 – Anspruchsgruppen

Ziele:

- Wir berücksichtigen in unseren Aktivitäten als Organisation 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.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben unseren Code of Conduct entwickelt und währenddessen darauf geachtet, unsere Anspruchsgruppen zu bedenken und ihre Ansprüche, Rechte sowie Verpflichtungen darin aufzunehmen.
- Wir haben unseren Einstellungsprozess entsprechend strukturiert und verhindern so eine Diskriminierung der Bewerbenden.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Mit dem Code of Conduct haben wir die Einbindung unserer Anspruchsgruppen in die Aktivitäten unserer Organisation formalisiert und ermöglichen es ihnen, uns daran auch zu messen und zur Verantwortung zu ziehen.
- Wir stellen durch unsere Prozesse sicher, dass wir in unserem Bewerbungsprozess niemanden diskriminieren.

Ausblick:

- Wir behalten die o.g. Maßnahmen bei und suchen nach weiteren Möglichkeiten, unsere Anspruchsgruppen sinnvoll einzubeziehen.

Ökonomischer Erfolg und Governance

Leitsatz 09 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Ziele:

- 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.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir haben gemeinsam mit der Belegschaft unsere Organisationsstrategiefortgeschrieben, unsere Ausrichtung und Schwerpunkte sowie unsere angebotenen Dienstleistungen überprüft und angepasst.
- Wir führen jährlich eine Risikoanalyse durch und entwickeln auf dieser Basis eine passende Managementstrategie.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir können dank unseres wirtschaftlichen Erfolgs weiterhin alle Arbeitsplätze in der Region erhalten
- Mit unserer überarbeiteten Strategie sichern wir auch in Zukunft den wirtschaftlichen Erfolg und den Erhalt sowie bei Bedarf den Ausbau der Arbeitsplätze in der Region.
- Unsere Risikomanagementstrategie erlaubt es uns, auch in volatilen Zeiten gute Entscheidungen zu treffen und uns gegen Schäden an unserer Organisation abzusichern.

Ausblick:

- Wir behalten auch in Zukunft die kontinuierliche Überprüfung und Anpassung unserer Strategien und Entscheidungen bei, um unseren Erfolg als Organisation und Arbeitgeberin in der Region beizubehalten.

Leitsatz 11 – Transparenz

Ziele:

- Wir informieren unsere Mitarbeitenden kontinuierlich und regelmäßig über Finanzentscheidungen der Organisation.
- Wir etablieren Präventionsmaßnahmen gegen Korruption und Kommunikationskanäle für die Meldung von Bedenken.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir besprechen relevante Finanzentscheidungen und -entwicklungen regelmäßig in internen, unternehmensweiten Meetings und geben unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Fragen zu stellen.
- Wir haben bei der Entwicklung unseres Code of Conduct besonderes Augenmerk auf den Umgang mit Korruption und andere Compliance-Themen gelegt.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Mitarbeitenden sind über unsere Finanzthemen aktuell informiert und können sich einbringen.
- In unserem Code of Conduct finden alle Anspruchsgruppen Leitlinien für den Umgang mit beziehungsweise die Bekämpfung von Korruption oder Verdachtsfällen sowie die entsprechenden Anlaufstellen.

Ausblick:

- Auch in den kommenden Jahren wollen wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig zu unseren Finanzentscheidungen und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Organisation informieren.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Auch in den kommenden Jahren und Ausgaben unseres Code of Conducts bieten wir unseren Mitarbeitenden und Stakeholdern Informationen und Richtlinien für den Umgang und die Bekämpfung von Korruption.

Leitsatz 12 – Anreize zur Transformation

Ziele:

- 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.

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir informieren unsere Mitarbeitenden regelmäßig in internen Meetings über Neuigkeiten, Fortschritte und Projekte des CSR-Ressorts. Außerdem haben wir eine entsprechende Intranet-Seite aufgebaut, auf der wir alle Informationsmaterialien und Updates zur Verfügung stellen.
- Die erhaltenen Vorschläge zur Optimierung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten haben wir individuell und sorgfältig geprüft und – falls wirtschaftlich und organisatorisch sinnvoll – umgesetzt.
- Wir haben unsere Volontär*innen ausführlich über das Programm informiert und ihnen entsprechende Zeitkontingente zur Verfügung gestellt.
- Die Mitglieder des Nachhaltigkeits-Ressorts prüfen regelmäßig die Teilnahme an passenden Fachveranstaltungen und informieren sich über Zeitschriften, Social Media und den Austausch mit anderen über neue Erkenntnisse und Entwicklungen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Mitarbeitenden sind über die Aktivitäten unseres CSR-Ressorts informiert und können ihre Optimierungswünsche jederzeit einbringen.
- Wir konnten bereits kleinere Optimierungen wie den Kauf nachhaltigerer, unverpackter Büromaterialien und Papierprodukte umsetzen und so unsere Umweltauswirkungen weiter reduzieren.

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Die Mitglieder unseres Nachhaltigkeits-Ressorts konnten sich in unterschiedlichen Formaten und Themen weiterbilden und die Erkenntnisse in die Organisation tragen, sodass unsere Mitarbeitenden eigene Impulse daraus ableiten konnten.

Ausblick:

- Auch in Zukunft wird das Nachhaltigkeits-Ressort unsere Mitarbeitenden kontinuierlich informieren, das erlangte Wissen weitertragen und Impulse von den Mitarbeitenden aufnehmen, prüfen und ggf. umsetzen.
- Das Programm „Commha hilft“ für unsere Volontär*innen setzen wir auch in Zukunft fort und integrieren es als festen Bestandteil unseres Ausbildungsplans.

6. Unser KLIMAWIN-Projekt

Mit unserem KLIMAWIN-Projekt leisten wir einen Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsbeitrag für die Region.

Das Projekt

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 (unsererseits ehrenamtliche) Zusammenarbeit, die sich über den Aufbau eines Konfliktmanagementsystems zur kontinuierlichen Unterstützung bei der Organisationsentwicklung erstreckt.

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.

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

Ergebnisse und Entwicklungen

Während des Berichtszeitraums haben wir das Konfliktmanagement in der Organisation aufgeschient und dabei sowie anschließend den Train-the-trainer-Ansatz umgesetzt. In der Folge haben wir das System in der Gesamtorganisation durch organisationsinterne

UNSER KLIMAWIN-PROJEKT

Leitungsebene ausgerollt. Währenddessen blieb der Arbeitskreis Konfliktmanagement in engem Kontakt und Austausch mit uns.

Seit Januar 2024 konzentrieren wir uns auf die darauf aufbauende Organisationsentwicklung mit Fokus auf Fortschreibung und Erweiterung der Strategie. Entsprechende Strategieworkshops haben wir mit beiden Organisationsvorständen im Januar und Februar geplant und durchgeführt. Darüber hinaus haben wir die stark teilhabebetonten Strategiearbeit in Klausurtagung mit gesamter Führungsebene im Mai fortgeführt. Aus den Ergebnissen haben wir dann entsprechende Handlungsfelder und Maßnahmenbündel samt Roadmap für die kommenden Monate und Jahre abgeleitet.

Ausblick

Das bisherige Projekt begleiten wir auch über 2024 hinaus weiter. Unser aktueller Schwerpunkt liegt auf der Fortschreibung und Implementierung der übergreifenden Organisationsstrategie sowie begleitenden Maßnahmen zur Teamentwicklung.

7. Kontaktinformationen

Ansprechperson

Johannes Dürr, Partner

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

Impressum

Herausgegeben am 01.08.2024 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/>

