



WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2023/2024

SOLAR CONSULTING GMBH



Inhaltsverzeichnis

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

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

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

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

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

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

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

Mit diesem Bericht dokumentieren wir unsere Nachhaltigkeitsarbeit. Der Bericht folgt dem Wesentlichkeitsgrundsatz. Er enthält alle Informationen, die für das Verständnis der Nachhaltigkeitssituation unseres Unternehmens erforderlich sind und die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

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

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeitende als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf <http://www.nachhaltigkeitsstrategie.de/wirtschaft-handelt-nachhaltig>.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 17.05.2022

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

	SCHWER- PUNKTSETZUNG	QUALITATIVE DOKUMENTATION	QUANTITATIVE DOKUMENTATION
Leitsatz 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Leitsatz 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitsatz 12	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

ES WURDEN FOLGENDE ZUSATZKAPITEL BEARBEITET:

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

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Neophyten-Rupf-Aktion in Freiburg

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: 4 Stunden pro Teammitglied = 40 Arbeitsstunden

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

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

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Diese drei Leitsätze können wir direkt beeinflussen und gestalten. Im ersten Jahr als Unterzeichner der WIN-Charta haben wir uns mittels Mitarbeiterumfragen einen ersten Überblick verschafft, an welchen internen Stellschrauben wir künftig drehen können. Vor allem im Fokus: die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen, der Arbeitsplatz und nachhaltiges Denken und Handeln im Unternehmen. Nun gehen wir mehr ins Detail und nehmen weitere Veränderungen vor. Denn nur mit einem hohen Mitarbeiterwohlbefinden und nachhaltiger Unternehmensstrategie sind wir langfristig erfolgreich.

Leitsatz 2: Mitarbeiterwohlbefinden

"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."

ZIELSETZUNG

Obwohl wir ein recht kleines Team sind und daher gut auf die einzelnen Mitarbeiter:innen eingehen können, ist es uns ein Anliegen, das Mitarbeiterwohlbefinden noch klarer zu fördern. Denn der Erfolg unseres Unternehmens wird direkt von der Leistung, Einstellung und Motivation unserer Mitarbeiter:innen beeinflusst. Wir führen regelmäßige Mitarbeitergespräche und geben genügend Raum, Wünsche und Problemstellen anzusprechen. Der offene Austausch ist uns besonders wichtig, denn wir wollen Herausforderungen dann angehen, wenn sie entstehen. Das heißt, wir appellieren an jede:n Einzel:n, immer frühzeitig das Gespräch mit der Geschäftsführung, der Teamleitung oder dem Kundenmanager zu suchen. Nur so können wir uns als Team gegenseitig stärken und gemeinsam wachsen.

Wir planen außerdem, die internen Prozesse und Abstimmungen weiter zu verschlanken und so noch mehr Raum für den Austausch zwischen Kolleg:innen zu schaffen.

Auch im Folgejahr 2024 haben wir geplant, die Befragung zur Mitarbeiterzufriedenheit durchzuführen und daraus neue Schlüsselergebnisse zu ziehen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Wir haben unsere Wabenstruktur/Kundenbetreuung mit zwei bis drei Mitgliedern pro Kundenteam gefestigt. So können wir gewährleisten, dass unsere Kunden trotz Urlaubs- und Krankheitsausfälle adäquat und kompetent betreut sind. Mit den etablierten Teams aus drei Kolleg:innen wollen wir zudem regelmäßige Mehrarbeit für Einzelne möglichst umgehen.
- Regelmäßiger Austausch ist für uns wichtiger Bestandteil der internen Kommunikation. Wir räumen aktiv Zeit ein für ausführliche Gespräche mit allen Kolleg:innen. Sie bieten den Teammitgliedern die Möglichkeit offen über verschiedene Themen zu sprechen und Veränderungen anzustoßen. Zusätzlich zu unserem wöchentlichen Team-Jour-Fixe haben wir einen Regeltermin zum Austausch über strategische Herausforderungen in der täglichen Kundenarbeit eingerichtet. Dort können knifflige Themen gemeinsam angegangen werden und jüngere Mitarbeiter:innen lernen von der Erfahrung langjähriger Kolleg:innen.
- Unsere Teamleiterin vor Ort hat für alle Anliegen ein offenes Ohr. Ihre Stelle wurde eingerichtet, um eine erste Anlaufstelle für Mitarbeiter:innen zu schaffen. Die Teamleitung steht ihnen mit Rat und Tat zur Seite und unterstützt in jeglichen Situationen. Sie ist direktes Bindeglied zwischen Geschäftsführung und Teammitgliedern. So stellen wir sicher, dass die Anliegen aller gehört werden.
- Wir haben die Zusammenarbeit im Team nochmals beleuchtet: Wo gab es Überkapazitäten und wo wird weitere Frau- bzw. Mannstärke gebraucht? Anhand dieser Fragen haben wir die Teams neu aufgestellt.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Im Rahmen der WIN-Charta haben wir im Winter 2022 das erste Mal die Umfrage zum Mitarbeiterwohlbefinden durchgeführt. Die Nullmessung dient uns seither als Basis für weitere Entscheidungen. Die Umfrage wiederholen wir jährlich. Damit machen wir regelmäßig neue Aspekte aus, an denen wir künftig arbeiten, um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen sicherzustellen.

Im Dezember 2023 führten wir die Umfrage zum zweiten Mal durch. Mit insgesamt 26 gestellten Fragen und einer durchschnittlichen Bewertung von 4,86/6 Punkten konnten wir das Stimmungsbild im Team im Vergleich zum Vorjahr 2022 steigern (4,52/6 Punkten im Vorjahr 2022).

Höchste Punktzahl: 5,59/6 Punkte – „Von den Teammitgliedern unserer Schwesteragentur fühle ich mich wertgeschätzt“

Niedrigste Punktzahl: 3,35/6 Punkte – „Wie viel Zeit hast du im Berufsalltag für Informelles und den allgemeinen Austausch?“

Abgefallene Punktzahl im Vergleich zum Vorjahr:

- Mein Arbeitgeber stellt genügend Verpflegung im Büro zur Verfügung. – 3,9/6 Punkte [4,59/6 Punkte im Vorjahr 2022]
- Die Geschäftsführung ermöglicht mir in regelmäßigen Abständen Dienstreisen, durch die ich andere Units [der Unternehmensgruppe] kennenlernen kann. – 4,5/6 Punkte [5,18/6 Punkte im Vorjahr 2022]
- Ich halte meine Vergütung für angemessen. – 3,61/6 Punkte [3,86/6 Punkte im Vorjahr 2022]

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Wir arbeiten nun an den Punkten, die im Vergleich zum Vorjahr geringer bewertet wurden. Die Regelung für die Verpflegung konnten wir bereits angehen. Neben Fair-Trade-Kaffee und Bio-Kuhmilch stellen wir den Kolleg:innen Milchalternativen zur Verfügung. Auch die Süßigkeiten-Schublade wird künftig übernommen.

Außerdem haben wir bereits einige weitere Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert und erste Handlungen folgen lassen. Zum Beispiel haben am Standort Freiburg mittlerweile alle Kolleg:innen einen ergonomischen Schreibtischstuhl.

INDIKATOREN

Indikator 1: Bewertungsdurchschnitt der Umfrage

- Aktuelles Ergebnis, zweite Umfrage: 4,68/6 Punkte – Ergebnis Vorjahr: 4,52/6 Punkte
- Seit der Nullmessung konnten wir in vielen Punkten der Umfrage höhere Durchschnittszahlen erreichen. An ein paar Stellen gilt es noch genau hinzusehen und kleinere Baustellen auszubessern.
- Bis Mai 2025 wollen wir stabile Umfragewerte erreichen. Wir wollen, dass jedes Teammitglied so zufrieden ist, dass es keine Ausreißer mit Bewertungen von nur einem Punkt mehr gibt.

Indikator 2: Deutliche Verbesserung durch Quick-Wins

- Bei vielen Fragen konnten wir die Umfrageergebnisse deutlich steigern. Wir sind also auf einem guten Weg. Bei anderen Fragen konnten wir noch keine deutliche Verbesserung erzielen, das wollen wir bis zur kommenden Umfrage im Winter 2024 erreichen. Vor allem die Unterschiede der drei Standorte, beispielsweise in Bezug auf unterschiedliche Verpflegung, sind für viele Kolleg:innen ein wichtiges Thema. Hier wollen wir für mehr Einheitlichkeit sorgen.

AUSBLICK

Für ein repräsentatives Ergebnis wiederholen wir die Umfrage einmal im Jahr. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen stellen wir auch im Arbeitsalltag immer wieder in den Fokus.

Leitsatz 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

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

ZIELSETZUNG

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

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

- Die Unternehmensziele gemeinsam erreichen
- Kompetenzen im Team gezielt bündeln und so noch effizienter zusammenarbeiten
- Mitarbeiter:innenzahl erhalten

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Wir haben die Weichen für die Zukunft gestellt: Mit Ende des Geschäftsjahres 2023 ist unsere zweite Geschäftsführerin in den Ruhestand eingetreten. Der Prozess war von langer Hand geplant und wurde Schritt für Schritt vorbereitet. Unsere Kunden wurden bereits Monate vorher informiert und mit neuen Ansprechpartner:innen vertraut gemacht. Intern haben wir regelmäßige Austauschtermine eingerichtet, in der unsere ehemalige Geschäftsführerin ihr aus Jahrzehnten gesammeltes Wissen weitergegeben hat.
- Anfang des Jahres haben wir unsere Man-Power ausgebaut. Im Februar 2024 ist unser neuer *Leiter Kundenmanagement* ins Team eingestiegen und hat damit die Führungsstruktur gestärkt. Neben der Teamleiterin ist er Hauptansprechpartner für alle Themen rund um die Kunden und das Team. Vor allem das Neukundengeschäft und strategische Herausforderungen wird er gemeinsam mit dem Team ausbauen und meistern. Damit wollen wir maßgeblich zum Unternehmenserfolg beitragen. Zudem haben wir eine neue PR-Beraterin eingestellt, die das Team seit März 2024 in der Kundenarbeit unterstützt.
- Wir beleuchten sukzessive alle internen Prozesse. Als dezentral organisiertes Team über drei Standorte hinweg sind Abstimmungen besonders wichtig.
- Wir wollen die OKR (Objectives and Key Results) in unsere Handlungen und Entscheidungen einbeziehen. Dafür sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter:innen dazu, sich aktiv mit den Unternehmenszielen auseinanderzusetzen. Die Ziele sind klar abgesteckt und für alle Mitarbeiter:innen verschriftlicht. In unterschiedlichen Teams haben wir Maßnahmen festgelegt, wie jede:r Einzelne einen erheblichen Teil zum Unternehmenserfolg beisteuern kann.

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Den OKR-Prozess haben wir im letzten Jahr weiter gefestigt. Anfang 2024 haben wir uns als Team intensiv mit den Unternehmenszielen von Solar Consulting und unserer Schwesteragentur trurnit Pressewerk befasst. Jedes Teammitglied wird in den nächsten Jahren einen aktiven Beitrag leisten. Hierfür haben wir in Kompetenzteams Maßnahmen festgelegt, die zum Erreichen der Ziele beitragen.

AUSBLICK

An unserem Schwerpunktthema Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze halten wir weiterhin fest. Wir haben in den Bereichen OKR und der Optimierung der Rendite noch die Möglichkeit, weiterzuarbeiten und möchten den OKR-Prozess noch aktiver gemeinsam bestreiten. Aktuell haben wir ein sehr stark aufgestelltes Team und können viele Kompetenzen gut abdecken und darüber hinaus neue Felder erschließen.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

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.“

ZIELSETZUNG

Seit Jahren leben wir als Agentur Umwelt- und Ressourcenschutz. Nicht nur unsere Kunden leisten mit ihrem Unternehmertum ihren Beitrag, auch wir als Mitarbeiter:innen tun es aus persönlicher Überzeugung. Wir wollen die vorhandene Sensibilisierung erweitern und unser Tun im Büroalltag dokumentieren.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Einführung der Nachhaltigkeitsliste
- Einführung von JobRad
- Einführung von Jobticket

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir haben die Nachhaltigkeitsliste in unserem Büro ins Leben gerufen. Anhand verschiedener Kriterien wollen wir im Alltag einen noch intensiveren Blick auf unsere nachhaltigen Handlungen werfen.

In folgenden Bereichen wollen wir nachhaltiges Verhalten messen:

- Mobilität
 - Fahrrad
 - Öffentliche Verkehrsmittel
 - Zug
- Essen und Trinken
 - Heißgetränke
 - Mahlzeit
 - Milch
 - Süßigkeiten
- Einkauf
 - Büroausstattung

Vor allem bei der Büroausstattung wollen wir künftig noch nachhaltiger werden. Zu Beginn haben wir uns darauf verständigt, nur Materialien einzukaufen, die ein Nachhaltigkeitssiegel enthalten. Später wollen wir dann auch auf Regionalität achten und möglichst alle Materialausstattungen in Freiburg und Umgebung erwerben.

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta haben wir – neben der Umfrage zum Mitarbeiterwohlbefinden – auch eine Umfrage zur unternehmerischen Nachhaltigkeit eingeführt. Diese führen wir seither einmal

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

im Jahr durch. Nachdem wir Ende 2022 die Nullmessung durchgeführt haben, haben wir 2023 bereits die zweite Umfrage durchgeführt. Mit den Umfragewerten wollen wir erfassen, wie unsere Mitarbeiter:innen den aktuellen Status der Nachhaltigkeit in der Agentur einschätzen und welche Möglichkeiten zur Verbesserung sie sehen.

Basierend auf der Umfrage konnten wir erste Maßnahmen bereits umsetzen: Neben dem JobRad gehört nun auch das Jobticket zu unseren Benefits. Während das Jobticket von den Mitarbeiter:innen gut ankommt und rege genutzt wird, sind die Zahlen beim JobRad noch verhalten. Hier wollen wir in den kommenden Monaten noch einmal aktiv werden und die Vorteile noch klarer hervorheben.

AUSBLICK

Sowohl die Nachhaltigkeitsliste als auch die Umfrage zur Nachhaltigkeit wollen wir weiterhin fest etablieren und damit eine repräsentative Basis für unser nachhaltiges Tun schaffen.

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozialbelange & Belange von Arbeitnehmenden

LEITSATZ 01 – MENSCHENRECHTE UND RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Wir konnten in den letzten 12 Monaten drei Kolleginnen und einen Kollegen neu dazugewinnen und hierbei alle Maßnahmen und Grundsätze befolgen.
- Für 2024 arbeiten wir für alle Mitarbeiter:innen einen Fortbildungsplan aus und achten dabei auf gleiche Fortbildungsbudgets.

Ausblick:

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

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Wabenstruktur und feste Teams für einzelne Kunden konnten wir weiter festigen. Sobald es zu personellen Änderungen kommt, stellen wir Teams neu auf, so wie aktuell. Die neuen Kundenteams sind gerade dabei, sich einzuarbeiten und ihre Vorgehensweisen zu evaluieren.

Ausblick:

- Durch regelmäßige Teamtage wollen wir die Zusammenarbeit weiter stärken. Gerade in Zeiten von personellen Veränderungen ist der regelmäßige Austausch im gesamten Team besonders wichtig.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Ressourcen: Recyceltes Druckerpapier gehört für uns einfach dazu. Auch beim weiteren Bürobedarf wollen wir künftig im Vier-Augen-Prinzip darauf achten, dass wir nur Produkte mit Klimalabel einkaufen.
- In den letzten Monaten haben wir intensiv an unserer Organisationsstruktur gearbeitet. Wir haben unsere Serverstruktur angepasst und haben alle relevanten Dokumente für alle ersichtlich abgelegt. So wollen wir zu viele Ausdrucke weiterhin vermeiden und noch weiter reduzieren.
- Unsere technischen Geräte leisten uns treue Dienste. Technische Geräte beziehen wir außerdem gebraucht aus der trurnit Gruppe oder verwenden sie so intern weiter.

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere neue Serverstruktur vereinfacht nicht nur die Suche nach Dokumenten, sie erleichtert auch den Arbeitsalltag. Denn jetzt haben wir eine gemeinsame Dokumentationsebene mit unserer Schwesteragentur trurnit Pressewerk. Kunden-Ordner sind weiterhin separiert; alles rund um Organisation und Planung liegt nun an einem gemeinsamen Ort ab.

LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unser Büro-Gebäude birgt viele Vorteile: Wir beziehen Öko-Strom und nutzen klimaneutrale Server.
- Seit 2024 haben wir motivierende Aufkleber der IHK auf elektrischen Geräten angebracht. Sie erinnern daran, Strom zu sparen – beispielsweise die Heizung nicht zu stark aufzudrehen, den Drucker am Ende des Arbeitstages auszuschalten und keine Geräte im Standby laufen zu lassen.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Ergebnisse und Entwicklungen:

- Unsere Kunden leisten Großes: Ob Windparkprojekt oder genehmigter Solarpark – wir bringen ihre Vorhaben in die Öffentlichkeit.
- Im vergangenen Jahr konnten wir weitere neun Kunden aus der Erneuerbaren-Energien-Branche gewinnen und bei ihrer Bekanntheit unterstützen. Dazu gehören auch Start-Ups, die ihre innovativen Ideen für die Energiewende erst durch Kommunikation sichtbar machen können.

Ausblick:

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Unternehmensgewinne reinvestieren wir ins Unternehmen. Oberstes Ziel ist immer die nachhaltige und gesunde Profitabilität der Agentur.
- Wir investieren in nachhaltige und langlebige Produkte.

Ergebnisse und Entwicklungen:

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

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Bei verschiedenen Messebesuchen nutzen wir die Zeit auch für den Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden vor Ort. So bleiben wir immer nah dran und pflegen intensive Geschäftsbeziehungen zu unseren Ansprechpartner:innen.

Ausblick:

- Auch in den kommenden Jahren haben Messe- und Veranstaltungsbesuche einen wichtigen Fokus im Unternehmen. Wir wollen gerade den jüngeren Kolleg:innen die Möglichkeit geben, ihre Ansprechpartner:innen persönlich kennenzulernen und eigene Kontakte zu knüpfen. So wollen wir auch künftig unser Netzwerk ausweiten.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Maßnahmen und Aktivitäten:

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

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Maßnahmen und Aktivitäten:

- Wir schaffen Arbeitsplätze in der Region und fördern die Nachhaltigkeit, indem wir die Innovationen unserer Kunden bekannt machen.
- Wir beauftragen vorrangig lokale Dienstleister.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Zeitspende an die Stadt Freiburg – Garten- und Tiefbauamt Freiburg (Bachpaten): Neophyten-Rupfaktion an der Dreisam

Die Bachpaten Freiburg setzen sich für den Gewässerschutz in Freiburgs Dreisam und den Nebengewässern ein. Neben verschiedenen Bachputzaktionen – sogenannte *Bachputzete* – bietet die Stadt Freiburg außerdem die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Neophyten-Rupfaktion für den Artenschutz in Freiburg einzusetzen.

Neophyten breiten sich unkontrolliert aus und verdrängen einheimische Pflanzen. Damit sind sie für Vögel und Insekten meist uninteressant und stellen deswegen eine echte Gefahr für das Ökosystem dar. Das Ausreißen der invasiven Pflanzenarten hält den Bestand klein und ist somit essenziell für den Artenschutz.

Unsere Ansprechpartnerin bei der Stadt Freiburg, Frau Ann Zirker, durften wir persönlich kennenlernen. Besonders schön: Sie hat die Aktion gemeinsam mit uns durchgeführt. So hatten wir während unserer Tätigkeit auch gleichzeitig die Möglichkeit, Fragen rund um das Thema Artenvielfalt in Freiburg zu stellen. Wir werden sicherlich in der Zukunft mit anderen Augen durch die Natur laufen.

Mehr Informationen zu den Bachpaten gibt es hier: <https://www.freiburg.de/pb/959839.html>

Alles rund um die Nachhaltigkeitsbemühungen in Freiburg gibt es hier: <https://www.freiburg.de/pb/233288.html>

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Zeitlicher Aufwand unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 4 Stunden pro Person = 40 Stunden

Bei unserem Projekt haben wir uns bewusst dafür entschieden, das gesamte Team einzubeziehen. Wir wollen gemeinsam für mehr Nachhaltigkeit in Freiburg sorgen und wollen deswegen auch gemeinsam unser Projekt durchführen. Wir konnten schnell alle Kolleg:innen von unserer Aktion überzeugen. Viel schwieriger war die Koordination des Projekttages. Bei 10 Teammitgliedern sind die Lücken im Terminkalender eher gering. Wir haben es trotzdem geschafft, einen Vormittag freizuschaukeln und unser Projekt durchzuführen.

UNSER WIN!-PROJEKT

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Durch unsere Zeitspende fördern wir die Artenvielfalt im Land Baden-Württemberg, insbesondere in der Region Freiburg. Die Initiative „Freiburg packt an“ ist ein wichtiger Grundpfeiler für die Nachhaltigkeit in der Stadt.

Unsere Aktion zählt direkt auf das Schwerpunktthema *Lebensräume in Baden-Württemberg* ein. Sie beinhaltet aber auch die Schwerpunkte Klima und Energie.

AUSBLICK

Nachdem wir uns im ersten WIN-Jahr vordergründig für eine Geldspende entschieden haben, war es uns ein Anliegen, im zweiten WIN-Jahr tatkräftig anzupacken. Wir wollen auch im dritten Jahr als Unterzeichner der WIN-Charta ein lokales Projekt in oder um Freiburg herum unterstützen. Ob wir noch einmal an der gleichen Aktion teilnehmen oder ob wir ein anderes Projekt unterstützen, das wollen wir gemeinsam als Team entscheiden.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartnerin

Sabrina Otteny

Projektmanagerin

Telefon: +49 761 380 968 -21

E-Mail: otteny@solar-consulting.de

Impressum

Herausgegeben am 22.05.2024 von

Solar Consulting GmbH
Emmy-Noether-Straße 2

79110 Freiburg im Breisgau
Telefon: +49 761 380968 -0

E-Mail: info@solar-consulting.de
Internet: www.solar-consulting.de

