

work different

Nachhaltigkeitsbericht/Nachhaltigkeitskonzept
work different Consulting & Training GmbH

Berichtsjahr 2023

www.work-different.de

Inhalt

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	0
Testat	0
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	0
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	00
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	00
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	00
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	00
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	00
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	00
B4 Eigentum und Mitentscheidung	00
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	00
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	00
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	00
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	00
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen	00
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen	00
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	00
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	00
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	00
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	00
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	00
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	00
Ausblick	00

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: work different Consulting & Training GmbH

Rechtsform: GmbH

Website: www.work-different.de

Branche: Unternehmensberatung (Bürokonzepte)

Firmensitz: 96049 Bamberg

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden: 2 (Geschäftsführer:innen)

Vollzeitäquivalente: 2

Davon Auszubildende: 0

Saison- oder Zeitarbeitende: 0

Umsatz: Neugründung

Jahresüberschuss: Neugründung

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen: Work Different GmbH Dachau
& Work Different Consulting & Training GmbH Bamberg

Berichtszeitraum: 2023

work different Consulting & Training GmbH

Cherbonhofstraße 10

96049 Bamberg

Kontakt: Alexandra Herbold

Alexandra.Herbold@work-different.de

Telefon: 0162 9274241

www.work-different.de

Kurzpräsentation

Arbeitsschwerpunkt und Referenzen

Zu unseren Kund:innen gehören Unternehmen der Privatwirtschaft (Industrie, Dienstleister, Banken, usw.) ebenso wie Institutionen der öffentlichen Hand (Gemeinden, Versorger, Verkehrsbetriebe, usw.). Unsere Projekte bewegen sich dabei in der Regel in der Größenordnung zwischen 50 und 1000 Arbeitsplätzen.

Da Projekte oft ein hohes Maß an Vor Ort-Präsenz erfordern, arbeiten wir überwiegend im süddeutschen Raum (Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Thüringen).

Mission – Ein produktiver Lieblingsort

Wir entwickeln und planen Bürokonzepte. Menschlich, wirtschaftlich, und ökologisch nachhaltig und voll positiver Energie! Für ein Büroerlebnis, das funktioniert und auf das Sie sich jeden Tag freuen können!

Was uns besonders macht – Nahbarkeit und Individualität

Wir sind keine abstrakte Consultingmaschinerie, sondern auf jeder Ebene, von der Geschäftsleitung bis zum einzelnen Mitarbeitenden nahbar. Im Dialog mit allen, die sich in das Projekt einbringen können, entstehen die besten und nachhaltigsten Konzepte.

Jedes Projekt sehen wir als einzigartige Aufgabe und individuellen Prozess, dem wir uns mit ganzem Herzen und Verstand widmen. Als eine Art Projekthub bilden und steuern wir Teams aus internen und externen Spezialisten, die die Anforderungen Ihres Projekts genau abbilden.

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Dieser Nachhaltigkeitsbericht soll uns ein weiterer Anstoß zu mehr Beteiligung am Gemeinwohl geben und zu bewussterem Handeln in Sinne der Nachhaltigkeit führen.

Während wir, wie jedes andere Unternehmen, der Wirtschaftlichkeit verpflichtet sind möchten wir mit diesem Bericht unseren Beitrag für die Gesellschaft offenlegen. Damit wird das Bild unseres Unternehmens vollständig.

Überblick über den Nachhaltigkeitsbericht/Nachhaltigkeitskonzept

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bietet detaillierte Beschreibungen aller relevanten Themen. Das Unternehmen hat die Freiheit, selbst zu entscheiden, welche Inhalte und in welchem Umfang sie behandelt werden. Der Berichtszeitraum erstreckt sich üblicherweise über einen Zeitraum von zwei Jahren.

Zusätzlich enthält dieser Nachhaltigkeitsbericht Optimierungsmaßnahmen, die das Unternehmen innerhalb eines Zeitraums von 6 bis 18 Monaten umsetzen möchte.

Im Jahr 2023 wurde das Unternehmen strategisch positioniert und tritt mit Beginn des 1. Januar 2024 offiziell in den Markt ein. Beide Geschäftsführer:innen bringen umfangreiche Erfahrungen aus vorherigen Unternehmungen in diesem Marktsegment mit und planen, in Zukunft bei einer Vielzahl von Projekten zusammenzuarbeiten. Nachhaltigkeit wird in den bisherigen Unternehmen gelebt. So fand zum Beispiel auch im Jahr 2023 eine CO₂ Kompensation in Höhe von 22.000 kg CO₂ statt

Vor diesem Hintergrund dient dieser Bericht als eine Kombination aus einem Nachhaltigkeitsbericht, der den aktuellen Zustand darstellt, und einem Konzeptpapier, das die Aspekte der Nachhaltigkeit skizziert, welche zukünftig implementiert werden sollen.

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Welche Produkte/Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant*innen ausgewählt?

Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette überprüft bzw. evaluiert?

Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?

Als neu gegründete Firma ist „work different“ in ein Netzwerk von Lieferant:innen und Partner:innen eingebunden, deren direkter Einfluss auf unsere Nachhaltigkeitsziele begrenzt ist. Dennoch sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und bemühen uns, auch in diesem Rahmen positive Impulse zu setzen.

Bei der Auswahl unserer Lieferant:innen achten wir darauf, wo möglich mit lokalen und umweltbewussten Lieferant:innen zusammenzuarbeiten, obwohl die Auswahl unserer Lieferant:innen einen relativ kleinen Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie ausmacht.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie legt „work different“ großen Wert auf die Auswahl der Lieferant:innen und die Beschaffung unserer Produkte und Dienstleistungen. Unsere Auswahlkriterien basieren auf drei wesentlichen Prinzipien: Regionalität, Qualität und Nachhaltigkeit.

Wir streben danach, wo immer möglich, Produkte und Dienstleistungen lokal zu beziehen, um die regionale Wirtschaft zu unterstützen und Transportemissionen zu reduzieren. Die Qualität und Langlebigkeit der Produkte stehen ebenfalls im Vordergrund, um Ressourcenverschwendung zu vermeiden und die Lebensdauer unserer Anschaffungen zu maximieren.

Im Detail gestaltet sich unser Beschaffungswesen wie folgt:

- **Stromversorgung:** Wir beziehen unseren Strom von Vattenfall, wobei wir ausschließlich auf 100% Ökostrom setzen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren.
- **Kaffee:** In unseren Büros wird Fair-Trade-Kaffee verwendet, was nicht nur die Qualität des Kaffees gewährleistet, sondern auch faire Handelsbedingungen für die Kaffeeproduzenten sicherstellt.
- **Mietobjekte:** Unsere Standorte in Bamberg und Dachau befinden sich in Immobilien, die von lokalen Vermietern (in Bamberg von einem privaten

Vermieter und in Dachau von der Hubert Haupt Grünwald) bereitgestellt werden, um lokale Geschäftsbeziehungen zu stärken.

- **Verbrauchsmaterial für Workshops:** Für unsere Workshops beziehen wir Materialien von Soennecken, einem Unternehmen, das für seine nachhaltigen Produkte bekannt ist. www.soennecken.de
- **Bahnreisen:** Für geschäftliche Reisen bevorzugen wir die Bahn, um unseren CO₂-Ausstoß zu reduzieren.
- **Fahrzeuge:** Unsere Firmenfahrzeuge beziehen wir vom Autohaus Nützel in Bamberg, wobei wir auf Modelle von Skoda setzen, die für ihre Energieeffizienz und Umweltfreundlichkeit bekannt sind. Stefan Kleinhenz fährt ein E-Auto und Alexandra Herbold wird ab 2024 ein Hybridauto fahren.

Durch diese sorgfältige Auswahl unserer Lieferant:innen und Partner:innen tragen wir aktiv zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Wirtschaft bei und stellen sicher, dass unsere Geschäftspraktiken mit unseren Werten im Einklang stehen.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Bei „work different“ verstehen wir, dass unsere Möglichkeiten, Einfluss auf die Zulieferkette zu nehmen, begrenzt sind.

Dennoch setzen wir auf folgende Grundsätze: Wir bleiben achtsam hinsichtlich potenzieller Missstände bei unseren Lieferant:innen und sind bereit, bei Bedarf entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, auch wenn dies in unserem Geschäftskontext selten erforderlich ist.

Sollten wir auf Probleme stoßen, die unseren Werten widersprechen, sind wir bereit, nach alternativen Lieferanten Ausschau zu halten, auch wenn dies aufgrund unserer Größe und Ressourcen eine Herausforderung darstellen kann.

Über die Zufriedenheit der Lieferant:innen bezüglich der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen ist uns nichts Negatives bekannt. Es gab bisher keine Beschwerden. Zahlungsziele werden von uns eingehalten beziehungsweise Eingangrechnungen werden in der Regel sofort bezahlt.

„work different“ bemüht sich, auch als kleine Firma, einen Beitrag zu einer nachhaltigeren und gerechteren Wirtschaft zu leisten, indem wir bewusst Entscheidungen treffen, die auch in der Lieferkette unsere Werte widerspiegeln.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit In der Zulieferkette

Nach welchen Kriterien werden Rohware, Produkte und Dienstleistungen ausgewählt?

Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?

Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen berücksichtigt?

Welche Unterschiede gibt es zu den Mitbewerbern hinsichtlich ökologischem Einkauf?

Bei „work different“ orientieren wir uns bei der Auswahl von Rohwaren, Produkten und Dienstleistungen an den Prinzipien der Regionalität, Qualität und Nachhaltigkeit (siehe Abschnitt A1). Dies spiegelt sich auch in unserer Bewertung ökologischer Risiken und der Auswahl unserer Lieferanten wider.

Die Evaluierung ökologischer Risiken in unserer Zulieferkette folgt ebenfalls den Richtlinien, die in Abschnitt A1 beschrieben sind. Durch die Auswahl von Lieferanten, die sich durch Nachhaltigkeit auszeichnen, und durch den Fokus auf regionale Quellen streben wir danach, unser ökologisches Risiko zu minimieren.

Im Vergleich zu einigen Mitbewerbern, die oft Wert auf Statussymbole wie teure Autos legen, konzentriert sich „work different“ auf praktische und umweltfreundliche Optionen, die sowohl ökonomisch als auch ökologisch sinnvoll sind.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Für „work different“ sind Maßnahmen zur Förderung eines transparenten und partizipativen Umgangs in der Zulieferkette derzeit nicht relevant, da unser Geschäftsmodell und unsere Größe diese Aspekte in geringerem Maße berühren.

Ebenso sind Fragen zur Prüfung und Sanktionierung von Risiken und Missständen in unserer Zulieferkette derzeit nicht relevant, da wir bisher keine relevanten Risiken oder Missstände identifiziert haben.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Unterstützung von NGOs

Einkauf von Produkten die im Umkreis von 50km produziert werden

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden überlegt?

Welche Formen und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/oder über Ethikbanken konnten umgesetzt werden?

Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken verringert werden?

Wie sind die Finanzpartner*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

Bei „work different“ wurde ausschließlich auf Eigenkapital gesetzt, und es wurde kein Fremdkapital in der Firma aufgenommen. Dieser Ansatz spiegelt unsere finanzielle Unabhängigkeit und unsere Verpflichtung zur Eigenkapitalfinanzierung wider.

Informationen über die konkrete Finanzierung durch Berührungsgruppen oder Ethikbanken liegen derzeit nicht vor.

Wir haben keine konventionellen Kredite aufgenommen, daher gibt es keine Notwendigkeit, diese abzulösen. Unser Geschäftsmodell zielt darauf ab, finanzielle Risiken durch die ausschließliche Verwendung von Eigenkapital zu minimieren.

Die Commerzbank Bamberg ist unser Hauptfinanzpartner, jedoch liegen derzeit keine spezifischen Informationen zur ethisch-nachhaltigen Ausrichtung dieses Finanzinstituts vor.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?

Welche Ansprüche stellen die Eigentümer*innen an Kapitalerträge mit welcher Begründung?

Für das Jahr 2024 sind keine notwendigen Zukunftsausgaben geplant. Der aktuelle Plan sieht vor, dass zukünftige Ausgaben mit Eigenkapital und aus erwirtschaftetem Gewinn finanziert werden sollen. Dies spiegelt die finanzielle Stabilität und die Absicht wider, auf nachhaltige Finanzierungsquellen zu setzen.

Die Eigentümer:innen von „work different“ haben klare Prioritäten hinsichtlich der Kapitalerträge. Die erste Priorität besteht in der Rücklagenbildung, um finanzielle Sicherheit und Stabilität für die Zukunft zu gewährleisten. Diese Strategie ermöglicht es, finanzielle Risiken zu minimieren und Ressourcen für zukünftige Anforderungen zu sichern.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Welche Investitionen in eigene Anlagen haben ökologisches Verbesserungspotenzial?

Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt und welche Förderprogramme können genutzt werden?

Welche Investitionen wurden / werden konkret vorgenommen? In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

Wir verweisen an der Stelle auf B2 möchten aber unsere Herzensprojekte (E2) an dieser Stelle nochmals auflisten.

Unser geschäftsführender Gesellschafter engagiert sich mit einer Jahresspende an die Sternstundenaktion des Bayerischen Rundfunks, Einzelspenden von Projekten an Schulen und Einzelspenden an Sportvereine.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Wer sind die Eigentümer*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer*innen gesichert und wie wird die neue Gemeinschaft auf diese Aufgaben vorbereitet?

Ab dem 1. Juli 2024 sind die Eigentümer:innen von „work different“ zu gleichen Teilen beteiligt. Alexandra Herbold/ Stefan Kleinhenz 50/50.

Die Eigentümer:innen haben gleiche Rechte und Pflichten innerhalb des Unternehmens. Sie teilen die Verantwortung für Entscheidungen und Haftungen gleichermaßen.

Die Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung sind auf bestimmte Bereiche aufgeteilt: Stefan Kleinhenz ist im Bereich Workshops/Partizipation zuständig und Planungsleistung, während Alexandra Herbold im Bereich Schulungen/Trainings die Verantwortung trägt. Dies ermöglicht eine klare Zuständigkeitsverteilung und Beteiligung an relevanten Entscheidungen.

Um transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer:innen sicherzustellen, finden wöchentliche Meetings (Jour Fixe) und quartalsweise Strategietreffen statt. Diese Treffen dienen der Diskussion von wichtigen Themen und der Vorbereitung auf strategische Entscheidungen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Überprüfung von Möglichkeiten, ein zusätzliches Konto bei einer Ethikbank zu eröffnen.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Wie kann die Unternehmenskultur im Unternehmen beschrieben werden?

Welche Maßnahmen wurden zu betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz umgesetzt und wie werden sie evaluiert?

Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?

Die Unternehmenskultur bei „work different“ zeichnet sich durch Ehrlichkeit, Offenheit und gegenseitigen Respekt aus. Die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsführern, ist geprägt von offener Kommunikation und wertschätzendem Dialog. Die Verantwortungsbereiche sind gemäß ihren Talenten und Stärken aufgeteilt. Ausstattung des gesamten Teams mit einer hochwertigen Arbeitsausrüstung (Bauhelm, Warnweste) und mit hochwertigen IT-Equipment.

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter:innen steht Diversität im Mittelpunkt, und es wird darauf geachtet, Personen entsprechend ihrer Werte und individuellen Stärken auszuwählen. Ein Fortbildungsbudget von 5.000 EUR pro Jahr steht pro Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung zur Verfügung, das ohne Genehmigung für nicht fachspezifische Weiterbildungen eingesetzt werden kann.

Die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz sind im Bericht nicht spezifisch beschrieben. Es ist jedoch anzunehmen, dass „work different“ solche Maßnahmen ergreift, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Diese Maßnahmen sollten regelmäßig evaluiert werden, um sicherzustellen, dass sie effektiv sind.

Diversität spielt eine wichtige Rolle bei der Aufnahme und im Umgang mit Mitarbeitenden bei "work different". Es wird darauf geachtet, ein vielfältiges Team aufzubauen und die individuellen Stärken und Werte der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Im Bericht werden jedoch keine spezifischen Betriebsvereinbarungen oder Maßnahmen in Bezug auf Diversität genannt.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster "lebenswürdiger Verdienst" zusteht?

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt? Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?

Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen? Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?

Aktuell fehlt „work different“ der Erfahrungsschatz, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter:innen ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster "lebenswürdiger Verdienst" zusteht. Die Organisation ist auf Informationen seitens der zukünftigen Bewerber angewiesen und plant, im Erstgespräch über Inhalte und Werte zu sprechen, anstatt über den Verdienst. Dies ermöglicht es den Bewerbern, ihre Bedürfnisse transparent zu formulieren.

Die Geschäftsführer haben eine Abmachung, bei einem zu hohen individuellen Workload gegenseitige Entlastung zu gewährleisten. Im Projektgeschäft, das Phasen mit hoher Arbeitsbelastung aufweisen kann, strebt die Organisation an, zeitnah Erholungsphasen anzubieten und die Arbeitszeit zwischen Projekten zu reduzieren.

Es wurden keine spezifischen Maßnahmen zur Erweiterung der Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe genannt. Es könnte sinnvoll sein, solche Initiativen in der Zukunft zu erwägen.

„work different“ ist offen für verschiedene Arbeitszeitmodelle und ermöglicht den Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit innerhalb dieser Modelle selbst zu organisieren. Die Arbeitszeit ist oft an Projektziele und Meilensteine angebunden.

Es wurden keine spezifischen Maßnahmen zur Gewährleistung der Work-Life-Balance genannt. „work different“ könnte erwägen, entsprechende Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder Programme zur Stressbewältigung einzuführen.

C3 Ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden

Welchen Wert legen das Unternehmen und die Mitarbeitenden auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz?

Welche Verkehrsmittel benützen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden, gibt es Weiterbildungsangebote?

Das Unternehmen und die Mitarbeiter:innen von „work different“ legen großen Wert auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz. Sie bevorzugen zu 95% eine vegetarische Ernährung und achten darauf, Lebensmittel aus regionaler Herkunft zu kaufen. Zudem wird darauf geachtet, saisonale Lebensmittel einzukaufen.

Stefan Kleinhenz nutzt ein E-Auto als Firmenwagen, während Alexandra Herbold ein Fahrrad verwendet. Es ist geplant, eine Firmen-Bahncard einzuführen, um Strecken zu Kunden überwiegend mit der Bahn zurückzulegen. Zukünftig wird den Mitarbeiter:innen ein Fahrradleasing angeboten, um umweltfreundliche Verkehrsmittel zu fördern.

„work different“ verfolgt eine Strategie zur Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden. Im Fortbildungsbudget können Vorschläge für Weiterbildungen zum ökologischen Verhalten enthalten sein. Dies kann Themen wie spritsparendes Autofahren, Stromsparmöglichkeiten und gesunde Ernährung umfassen.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

Welche wesentlichen/kritischen Daten sind für die Mitarbeitenden leicht zugänglich?

Wie werden Führungskräfte ausgewählt, evaluiert und abgesetzt? Von wem?

Welche wesentlichen Entscheidungen können die Mitarbeitenden mehrheitsdemokratisch oder konsensual mitbestimmen?

Welche Erfahrungen wurden bisher mit mehr Transparenz und Mitbestimmung gemacht?

Da bisher, abgesehen von den Geschäftsführer:innen, keine weiteren Mitarbeiter:innen im Unternehmen angestellt sind, verfügen wir über keine praktischen Erfahrungen in diesem Bereich.

Wir legen jedoch großen Wert auf Transparenz und planen, wichtige Unternehmensdaten offen mit zukünftigen Mitarbeiter:innen zu kommunizieren und zu diskutieren.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Homeoffice von Mitarbeitenden intensiv begleiten.

Möglichkeit zur freiwilligen Teilnahme an gesundheitsfördernden Maßnahmen (Tipps vorgeben wie z.B. Yoga-Kurse, Arztbesuche, Coachings, etc.).

Fahrradleasing oder ähnliches für Mitarbeitende und/oder Partner/in zur Verfügung stellen.

Einen gewissen Anteil der Arbeitszeit für ehrenamtliche Tätigkeiten zur Verfügung zu stellen (gesellschaftliche Teilhabe).

Nachhaltigkeitsleitbild als Anhang zum Arbeitsvertrag (freiwillige Unterschrift; Inhalte z.B. wie Ökostrom im Homeoffice, etc.)

D1 Ethische Kundenbeziehung

Wie werden neue Kund*innen gewonnen und wie Stammkund*innen betreut?

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kundennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?

Welche Kund*innen-Gruppen haben einen erschwerten Zugang zu den Produkten und Dienstleistungen? Was wird getan, dass diese auch in den Genuss der Produkte/Dienstleistungen kommen können?

„work different“ gewinnt aktuell neue Kund:innen ausschließlich über Empfehlungen. Bestehende Kund:innen werden nach Projektende regelmäßig kontaktiert und zu gemeinsamen Events eingeladen, was oft zu Folgegeschäften führt. Nach Abschluss jedes Moduls wird Feedback vom Kunden eingeholt.

Das Unternehmen stellt sicher, dass der Kundennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt, indem der Projektplan zur Zielerreichung gemeinsam mit dem Kunden erarbeitet und besprochen wird. Dies sorgt für Transparenz in Bezug auf Inhalte und Kosten. Der Projektplan kann jederzeit im Gespräch angepasst werden, um den Bedürfnissen der Kund:innen gerecht zu werden. Bei Bedarf arbeitet das Unternehmen auch mit anderen Netzwerkpartnern zusammen.

„work different“ schließt aufgrund seiner Angebote keine Personengruppen aus. Das Ziel des Unternehmens ist es, grundsätzlich barrierefreie Bürokonzepte zu entwickeln, um sicherzustellen, dass alle Kund:innen, unabhängig von ihren individuellen Bedürfnissen, Zugang zu den Produkten und Dienstleistungen haben.

„work different“ entscheidet und setzt notwendige Maßnahmen und Kampagnen im Marketing, Verkauf und Werbung zum jeweiligen Zeitpunkt um. Es gibt keine festen Budgets oder vordefinierten Ausgaben für diese Bereiche.

Da „work different“ keine Verkaufsmitarbeitenden hat, sind fixe und umsatzabhängige Bestandteile der Bezahlung in Prozenten nicht relevant.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert und welche Ziele werden dabei verfolgt?

In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

„work different“ arbeitet derzeit mit zwei Innenarchitekt:innen zusammen, die ihre Tätigkeit freiberuflich ausüben. Diese Kooperationspartner haben die Flexibilität, ihre private (gesundheitliche) Situation mit dem Arbeitsleben in Einklang zu bringen.

Die Entlohnung wurde nicht verhandelt, und jeder Kooperationspartner erhält den zu Beginn vereinbarten Stundensatz. Es wird offen über die verfügbaren Kapazitäten und die Anzahl der Arbeitsstunden gesprochen

D3 Ökologische Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?

Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?

Wie sind Konsistenz, Effizienz und Suffizienz im Geschäftsmodell verankert?

Die Bürokonzepte von „work different“ sind darauf ausgerichtet, Flexibilität und Effizienz zu fördern. Die Module, die entwickelt werden, sind vielseitig einsetzbar und können von mehreren Nutzern verwendet werden, beispielsweise durch "Desk-Sharing". Die Konzepte sind flexibel gestaltet, um zukünftige Anpassungen, wie das Wachstum des Teams, zu berücksichtigen.

„work different“ berücksichtigt gerne vorhandene Bestandsmöbel, um die Ressourcennutzung zu optimieren. Obwohl das Unternehmen keinen Einfluss auf den Möbelkauf der Kunden hat, wurde festgestellt, dass die Kundschaft in der Regel hochwertige Möbel von renommierten Herstellern wie Steelcase, ophelis, Wini, fm, Assmann, Palmberg, Brunner, Bene, OKA und Vitra erwirbt.

Die Bürokonzepte von „work different“ legen Wert auf Konsistenz und Effizienz durch die Verwendung von modularen Lösungen, die auf verschiedene Büroflächen anwendbar sind. Es wird auch darauf geachtet, vorhandene Bestandsmöbel zu nutzen, um Ressourcen zu schonen.

Das Unternehmen hat keinen direkten Einfluss auf den Kauf der Möbel, fördert jedoch indirekt maßvollen Konsum, indem es flexible und effiziente Bürokonzepte anbietet, die die Anforderungen der Kunden erfüllen, ohne übermäßigen Ressourcenverbrauch.

Die Kommunikation mit Kund:innen erfolgt offen und transparent bezüglich der angebotenen Bürokonzepte und deren Flexibilität, um die Bedürfnisse der Kunden zu erfüllen.

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund*innen eingeräumt und wie wird darüber kommuniziert?

Werden Impulse von Kund*innen zur sozial-ökologischen Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen aufgenommen?

Welche Produktinformationen sind öffentlich zugänglich (Inhaltsstoffe, Wertschöpfungskette, ökologisch relevante Informationen, Preisfindung)?

Die Dienstleistungspakete von „work different“ werden in enger Zusammenarbeit mit den Kundinnen erarbeitet. Dies ermöglicht den Kund:innen Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte bei der Gestaltung ihrer Bürokonzepte. Die genauen Details und Prozesse werden individuell kommuniziert und festgelegt.

Die Konzepte von „work different“ haben immer den Menschen im Mittelpunkt. Es wird darauf geachtet, dass Mitarbeitende in einer optimalen (ergonomischen) Arbeitsumgebung arbeiten können. Die aktuellen Konzepte fördern den Austausch unter Mitarbeitenden, die Kommunikation, Gemeinschaft und Teamfähigkeit.

Kund:innen bringen häufig Impulse zur sozial-ökologischen Verbesserung ein, insbesondere bei neuen Bauprojekten. Die Nachhaltigkeit bei der Bürogestaltung, einschließlich Elementen wie Mooswänden und Bepflanzungsmöglichkeiten zur Förderung der "Biophilie", wird berücksichtigt.

Es sind keine öffentlich zugänglichen Produktinformationen in Bezug auf Inhaltsstoffe, Wertschöpfungskette, ökologisch relevante Informationen oder Preisfindung verfügbar. Die Angebotsstruktur ist jedoch sehr detailliert nach Positionen ausgewiesen, und die Abrechnung erfolgt nach Leistungsnachweisen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Input z.B. an Fraunhofer Institut zu einem Referentprojekt

Ethikleitlinie/Werte formulieren (wird auf der neuen Homepage umgesetzt)

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Welche der neuen Grundbedürfnisse (siehe unten) erfüllen die Produkte/Dienstleistungen des Unternehmens?

Welche der Produkte/Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenschädliche Produkte des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

In welcher Form dienen unsere Produkte/Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Welche gesellschaftlichen/ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch unsere Produkte/Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert? (Orientierung an UN-Entwicklungszielen, siehe vertiefende Online-Informationen)

Unsere Dienstleistungen decken grundlegende Bedürfnisse unserer Kund:innen ab. Von den neun Grundbedürfnissen, die der Wirtschaftswissenschaftler und Entwicklungsökonom Manfred A. Max-Neef formuliert hat, erfüllen wir die Bedürfnisse nach:

1. Gesundheit und Wohlbefinden: Unser Bürokonzepte sind immer danach ausgerichtet für ein Wohlfinden zu sorgen und ein gesundes Arbeiten zu ermöglichen.
2. Schutz und Sicherheit: In neuen Bürokonzepten werden Arbeitsschutz und geltende Vorschriften berücksichtigt, was zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden beiträgt.
4. Verstehen/Einfühlen: Verständnis füreinander: Durch Workshops werden unterschiedliche Bedürfnisse der Mitarbeitenden erarbeitet, was zu einem besseren Verständnis und einem harmonischen Arbeitsumfeld führt.
7. Kreatives Schaffen: Kreative Zonen sind immer Bestandteil der Konzepte, was die kreative Entfaltung und Innovation fördert.
8. Identität/Sinn: In den neuen Konzepten wird Wert darauf gelegt, eine Identität und ein Gefühl von "Heimat" am Arbeitsplatz zu schaffen.
9. Freiheit/Autonomie: Freie Auswahl der Arbeitsumgebung: Mitarbeitende haben in den neuen Konzepten die freie Auswahl, von unterschiedlichen

Arbeitsumgebungen Gebrauch zu machen und frei zu entscheiden, was ihren Bedürfnissen am besten entspricht.

Die Produkte/Dienstleistungen von „work different“ werden nicht als Luxusprodukte betrachtet. Sie sind sinnvoll und erfüllen die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ohne übermäßigen Ressourcenverbrauch.

Die Produkte/Dienstleistungen, insbesondere ergonomische Möbel und vielfältige Arbeitszonen, tragen dazu bei, dass Mitarbeiter:innen einen Großteil ihrer Lebenszeit am Arbeitsplatz in einer gesunden und förderlichen Umgebung verbringen können. Dies fördert das persönliche Wachstum, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen. Die Arbeitsumgebung unterstützt Sinnstiftung, Kreativität und die Entfaltung von Potenzialen.

Die Produkte und Dienstleistungen von „work different“ tragen zur Lösung und Minderung verschiedener gesellschaftlicher und ökologischer Probleme bei, die sich an den UN-Entwicklungszielen orientieren:

Ziel 3: Gesundheit und Wohlbefinden

Die Bürokonzepte berücksichtigen Arbeitsschutz und Sicherheitsvorschriften, was zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden beiträgt.

Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie

Sinnvolle Beleuchtungskonzepte, darunter energiesparende Produkte und Leuchten, werden eingesetzt, um Energieeffizienz zu fördern.

Ziel 8: Menschwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Die neuen Bürokonzepte unterstützen die Suche nach qualifizierten Mitarbeiter:innen, indem sie eine attraktive und menschwürdige Arbeitsumgebung bieten. Dies trägt zum nachhaltigen Wirtschaftswachstum bei.

Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Die Konzepte schaffen Kommunikationsflächen, die spontane und ungeplante Gespräche fördern. Dies kann zu neuen Impulsen und Innovationen führen.

Ziel 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

Die Einführung und Unterstützung des mobilen Arbeitens als Bestandteil der neuen Konzepte trägt zur Schaffung nachhaltiger Städte bei, indem es den Verkehr reduziert und die Flexibilität der Arbeit erhöht.

Die Produkte/Dienstleistungen von „work different“ tragen somit zu mehreren UN-Entwicklungszielen bei und unterstützen die Förderung von Gesundheit,

Nachhaltigkeit, Innovation und sozialer Verantwortung. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher und ökologischer Herausforderungen, sowohl auf regionaler als auch auf globaler Ebene.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet? Worin besteht der Eigennutzen an diesen Aktivitäten?

Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens?

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass illegitime Steuervermeidung oder Korruption und negativer Lobbyismus nicht begünstigt bzw. verhindert wird?

Die „work-different“ zahlt Gewerbesteuer und weitere Steuern in Deutschland an den Standort Bamberg. Wir haben keine Auslandstöchter zur Steuervermeidung. Wir erhalten keine Förderungen und Subventionen.

Durch die Größe des Unternehmens und deren überdurchschnittlichen Transparenz und Mitbestimmung (C4) müssen wir keine Maßnahmen zur Korruptionsprävention einleiten. Allein die Größe des Unternehmens stellt sicher, dass keine korruptionsfördernden Praktiken vorkommen. Mit Lobby- und Interessenverbänden arbeiten wir in nicht zusammen.

Das Unternehmen sieht sich in der Verantwortung die Gesellschaft zu fördern.

Unser geschäftsführender Gesellschafter engagiert sich mit einer Jahresspende an die Sternstundenaktion des Bayerischen Rundfunks, Einzelspenden von Projekten an Schulen und Einzelspenden an Sportvereine.

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

Welche negativen Umweltwirkungen in Bezug auf Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse?

Welche Daten zu den wesentlichen Umweltwirkungen (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

Wie werden Umweltdaten veröffentlicht?

In diesem Kapitel betrachten wir ausschließlich die fixen ökologischen Auswirkungen, die durch die Bereitstellung und Aufrechterhaltung des Betriebes anfallen. Die variablen ökologischen Auswirkungen, die anfallen, wenn Kunden:innen unsere Leistungen in Anspruch nehmen, berichten wir bei Aspekt D3.

Als neugegründetes Unternehmen veröffentlicht „work-different“ keinerlei Umweltdaten. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht wird sich das zukünftig ändern.

Nachhaltigkeit wird in den bisherigen Unternehmen gelebt. So fand zum Beispiel auch im Jahr 2023 eine CO₂ Kompensation in Höhe von 22.000 kg CO₂ statt

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst und in welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation, Zugänglichkeit für die Öffentlichkeit)?

Wie können Bürger*innen in Dialog treten und gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?

Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht, den „work-different“ erstellt. Wir werden ihn auf unserer Internetseite veröffentlichen. Wir möchten so mit gutem Beispiel vorangehen. Der Bericht hat uns bereits jetzt dabei geholfen, die in der bisherigen Berichterstattung noch fehlenden Aspekte unseres Handelns transparent zu machen.

Die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichtes ist an der Stelle ein weiterer wichtiger Schritt für uns zu mehr Transparenz im Unternehmen.

Aktuell können Bürger*innen auf den üblichen Kommunikationswegen per E-Mail oder Telefon mit uns in Kontakt eben. Aufgrund unserer Produkte und Dienstleistungen besteht hier für die Bevölkerung kein Grund und somit ist kein Bedarf vorhanden. Für eine Mitentscheidung und ein Dialog mit Berührungsgruppen, außer den Eigentümer:innen und Mitarbeiter:innen, ist kein Bedarf- und ist damit aktuell nicht notwendig.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Veröffentlichung dieses Berichtes auf der Webseite

Engagement auf Wirkung prüfen

Projekt in der Nachbarschaft fördern

Umweltkonten erfassen. CO2-Äquivalten Ausgleich

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Bei „work different“ setzen wir uns drei klare Ziele im Bereich der Nachhaltigkeit:

Effektive Kommunikation unseres Nachhaltigkeitskonzepts: Wir verpflichten uns, unser Nachhaltigkeitsengagement transparent zu machen und regelmäßig über unsere Fortschritte und Pläne zu informieren.

Kontinuierliche Verbesserung und Überprüfung: Unser Bestreben ist es, unsere Nachhaltigkeitspraktiken ständig zu evaluieren und zu optimieren, um unsere Effektivität in diesem Bereich zu steigern.

Maximaler Beitrag zur Nachhaltigkeit: Wir zielen darauf ab, in Sachen Nachhaltigkeit eine Vorreiterrolle einzunehmen und durch unser Handeln einen bedeutenden positiven Einfluss zu erzielen.

Langfristige Ziele

Unser langfristiges Ziel ist die umfassende Integration von Nachhaltigkeit in unser Angebotsportfolio, um sicherzustellen, dass alle unsere Produkte und Dienstleistungen den höchsten Standards ökologischer und sozialer Verantwortung entsprechen.

München, den 15. April 2024