

GWÖ-Bilanz

Allgemeine Informationen zum Unternehmen



Rechtsform:

Bis 31.12.2021 geführt als GmbH“ und seit 01.01.2022 als Genossenschaft mit dem Namen „wobkom Consulting eG“

Eigentumsform:

wobkom GmbH: Zwei Gesellschafter und eine Gesellschafterin mit je 1/3 Stammkapital
seit 01.01.2022 eingetragene Genossenschaft (eG) mit 6 freiberuflichen Mitgliedern

Website: www.wobkom.de

Branche: Unternehmensberatung

Firmensitz: Remscheid

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden im Berichtszeitraum:

Zwei Angestellte, eine Auszubildende

Vollzeitäquivalente:

Incl. 3 Geschäftsführenden insgesamt 5,2 VZ (Stand 12/2020)

Saison- oder Zeitarbeitende:

1 -3 Mitarbeitende

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:

keine

Berichtszeitraum:

1.1.2019 bis 31.12.2020

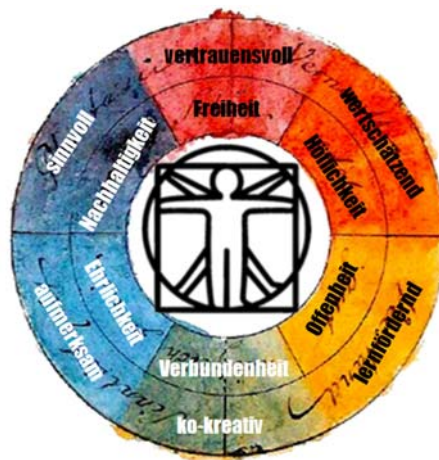
Kurzpräsentation

Drei Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Fähigkeiten und Werten stehen als Gründer hinter der wobkom GmbH: Horst Hartmann, Volker Licht und Anette Richerzhagen. Ihre Arbeit wird bestimmt durch die Unterschiede, aber auch durch viele Gemeinsamkeiten. Unter anderem ist es die Überzeugung, dass Unternehmen nur dann langfristig und nachhaltig erfolgreich sein können, wenn der Mensch im Mittelpunkt allen Handelns steht.

Wir sehen unsere Leistung vor allem darin, unsere Kundinnen und Kunden beteiligungsorientiert zu beraten. Wir begleiten und fördern Personen, KMU und Organisationen auf ihrem Weg zu mehr Selbstständigkeit, mehr Selbstorganisation und mehr Mitbestimmung. Dafür nutzen wir verschiedene, individuell abgestimmte Interventionsformen, Kommunikationsformate und kaufmännische Werkzeuge.

Ziel ist es, nicht nur die Existenz des Unternehmens nachhaltig zu sichern, sondern auch die Verbundenheit der Mitarbeitenden zu stärken und die Leistungsfähigkeit am Markt zu steigern.

Der Mensch
mit
seinem
Potenzialen
im
Mittelpunkt



Einer der wichtigsten Ansätze in der Beratung von Unternehmen besteht aus unserer Sicht darin, die Beziehungskultur zu stärken. Damit sind sowohl die Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden und Kooperationspartnern gemeint als auch die Beziehung zum Kunden und anderen Anspruchsgruppen. Dies ist nur möglich, wenn ein offener Umgang gepflegt.

Wir sind der festen Überzeugung, dass eine gute Beziehungskultur ein Gefühl der Verbundenheit mit sich bringt. Verbundenheit zum eigenen Unternehmen, zu den Kollegen, zu den Kunden. In Zeiten, in denen die Digitalisierung eine immer stärkere Rolle spielt und in der auch der Servicegedanke bzw. die persönliche Beziehung zwischen Unternehmen und Kunde an Bedeutung gewinnt, spielt das Verbundenheitsgefühl eine wichtige Rolle. Es fördert die Motivation, das Vertrauen und die gegenseitige Wertschätzung. Unerlässliche Faktoren für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Produkte / Dienstleistungen

Die wobkom GmbH begleitet Unternehmen beim Auf- und Ausbau einer starken Beziehungskultur mit verschiedenen Maßnahmen und Tools. Dabei profitieren wir auch von unseren eigenen Erfahrungen. So haben sich in unserem eigenen Unternehmen beispielsweise regelmäßige Dialogrunden bewährt, an denen alle Mitarbeitenden der wobkom GmbH teilnehmen.

Verteilung des Umsatz 2020 - Anteile sind jährlich leicht schwankend:

Beratung:	40 %
Qualifizierung	13,5%
Dienstleistung	42,5%
<u>Sonstiges</u>	<u>4,0%</u>

Zur Gemeinwohlorientierung unseres Unternehmens

Die Beratungstätigkeit in sozialen, pädagogischen und ökologisch orientierten Unternehmen bildet seit mehr als 30 Jahren unsere Zielgruppe für die Beratungs- und Qualifizierungsangebote. (KMU der Naturkost Branche, KMU der Fahrrad Branche, Waldorfschulen, sozial engagierte Einrichtungen, Bildungsträger)

Wir haben ein eigenes QM Systems für werteorientiertes Management und Selbstorganisation entwickelt, dass die wobkom GmbH intern eingeführt hat und pflegt (siehe C1).

Hierzu wurde das **LIKEDEELER Siegels** für Menschenwürde am Arbeitsplatz entwickelt. Es beinhaltet die Werte familienfreundlich, selbstbestimmt und gerecht.

Das Konzept 4.0 ist Produktzertifiziert nach DIN EN ISO/IEC 17065: 2013

3



Inhaltlich beinhaltet das Potenzialmanagementkonzept den Umgang mit einem transparenten Entlohnungssystem und Delegationsformen, die es den Mitarbeitenden erlauben, selbstbestimmt zu arbeiten wie sie es wünschen. Ebenso wird der Grundwert „familienfreundlich“ durch respektablen Umgang mit der Arbeit- und Freizeit der Mitarbeitenden aktiv gestaltet und in regelmäßigen Dialogrunden fünfmal jährlich überprüft.

Im Berichtszeitraum fand die **Externe Zertifizierung** nach dem Likedeeler Siegel und nach dem GAB Verfahren in 2020 durch die Zertifizierungsgesellschaft SocialCert GmbH statt. Das Kerngeschäft der wobkom GmbH besteht aus **Beratungen, Schulungen und kaufm. Dienstleistungen** für KMU aus den o.g. Branchen.

Testat



Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	wobkom GmbH	
	M5.0 Vollbilanz	2019-2020	Auditor*In: Gitta Walchner	
Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berührungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 50 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 30 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 40 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 50 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 40 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 60 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 60 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 20 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 70 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungen: 70 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 50 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 30 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 60 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 90 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 60 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 20 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 50 %
			Testat gültig bis: 29.02.2024	BILANZSUMME: 447

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
 TestatID: niwq
 Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Küche:

Die Kriterien für unseren Einkauf von Bewirtungsspeisen sind „Fairtrade, Bio und Regionalität.

Büromaterial:

Kriterium ist Nachhaltige, ökologische, wenig umweltbelastende Produkte. Haupteinkauf bei Memo, einem umweltbewussten Lieferanten von nachhaltigem Büromaterial (www.memo.de)

IT und Kommunikation:

Telekom als soliden europäischen Anbieter für Kommunikationstechnik.

Online Abfragetool (www.worktogether.de) und

„Big Blue Button“ als Online open Source Seminartool, das auf deutschen Servern in Nürnberg mit sicheren und DGSVO konformen Standards gehostet wird.

www.blackpoint.de ist ein seriöser Hosting Partner für unsere Web Seite.

Datenschutzkonformität der Web Seite wurde im Berichtszeitraum aktualisiert.

Darüber hinaus hat die wobkom einen hauseigenen Server.

Software

Microsoft Office, Lexware und Cobra CRM-System,

Räume und Strom

Vermieter ist der gemeinnützige Hof Sondern e.V. Stromlieferant: Naturstrom

Reisekosten

Fahrzeuge sind Privatsache – die GmbH erstattet km Geld zwischen 0,3 und 0,5 € sowie Bahnkarte, Bahntickets, Taxikosten und bei Bedarf auch die Kosten von Leihfahrzeugen. Die Fahrten werden im regionalen Bereich mit Pkw und im Überregionalen Bereich mit der Bahn absolviert. Die Wahl wird je nach terminlicher Disposition und Fahrplanmöglichkeit individuell vom Berater getroffen. (Hierbei wird auch das Kriterium der Work Life Balance berücksichtigt, wenn Individualfahrten im PKW vorgezogen werden. (Evtl bei Mitarbeitenden)

Fremdleistung

Von externen IT-Dienstleistern, die im Bereich der sonstigen Kosten gebucht sind.

Fremdarbeiten

Fremdarbeiten bestehen aus Honoraren in der Regel freiberuflich tätige Fachkräfte im Bereich Qualifizierung und Beratung. Sie sind im Bereich Personalkosten erfasst.

Soziale Risiken in der Zulieferkette oder Verstöße gegen die Menschenwürde bei Lieferanten würde über unser Kundensystem schnell erkennbar, da unsere Kundenzielgruppe ökologisch und sozial höchst sensibel reagiert.

Es wird zur Zeit kein weiterer Einfluss auf die bevorzugten Siegelprodukte wie Bioland, Demeter, blauer Engel, Fairtrade, FSC UWS-Papier genommen – diese Produkte werden jedoch uneingeschränkt bevorzugt gekauft.

Eine Prüfung von möglichen Verstößen gegen die Menschenwürde bei Lieferant*innen findet durch uns momentan nicht statt.

Für die meisten unsere Kund*innen ist die Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards sehr wichtig. Daher werden wir von ihnen unter Umständen auf Probleme oder Missstände bei unseren Lieferant*innen hingewiesen.

Es wird momentan kein weiterer Einfluss auf die im Einkauf bevorzugten Siegelprodukte wie Bioland, Demeter, blauer Engel, Fairtrade, FSC UWS-Papier genommen. Diese Produkte werden von der wobkom GmbH jedoch uneingeschränkt bevorzugt erworben.

•

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen	n/a	<ul style="list-style-type: none"> • EK Volumen ca. 100.000 € = 100% Anteil der Bereiche am gesamten Einkaufsvolumen: • Küche 6% • Büromaterial 4,5% • IT und Kommunikation 9,5% • Software 2% • Räume und Strom 22% • Reisekosten 22% • Fremdarbeiten 20% • Sonstiges 14%
Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden	n/a	<ul style="list-style-type: none"> • Küche: 95% • Büromaterial: 80% • IT und Kommunikation: nicht bekannt! • Software: nicht bekannt! • Räume und Strom 100% • Reisekosten nicht bekannt • Fremdleistung: 100 % • Sonstiges: 50%

• **Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:**

Einkauf von Produkten/Dienstleistungen nach festgelegten Kriterien (Nachhaltigkeit, Bio, Fairtrade etc.). In den Bereichen Küche, Büromaterial, Räume und Strom sowie Fremdleistungen mindestens 80 % unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt.

- **Verbesserungspotenziale/Ziele:**

Weitere Optimierung des Einkaufsverhaltens der wobkom GmbH in Bezug auf Lieferant*innen im einmal jährlich stattfindenden Management Review. Bei festgestellten problematischen Aspekten von Lieferant*innen ist unterjährig in Zukunft ein sofortiger Austausch vorgesehen.

Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Eine Gefährdung der Menschenwürde kann sich vermutlich bei Herstellern von IT-Technologie und Mineralölkonzernen ergeben. Dort werden sog. Konfliktrohstoffe eingesetzt. Die wobkom GmbH besitzt bewusst keine eigenen Fahrzeuge. Die PKW sind Privatsache der Gesellschafter, Freiberufler und Mitarbeiter*innen. Dabei wird auf eine hohe Energieeffizienz der Fahrzeuge geachtet.

Zur Reduzierung der negativen Auswirkungen wurde ein Lieferantenwechsel beim Tanken vorgenommen (Tanken bei Freien Tankstellen).

Im Übrigen sehen wir zurzeit keine direkten Einflussmöglichkeiten auf IT-Lieferanten. Bei unseren Neuanschaffungen kann sich die Beschaffung an Kenntnissen über die Problemlage orientieren. Hierbei sind wir auf öffentliche Informationsquellen angewiesen.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant bzw. ethisch unbedenklich sind	2019: 5% 2020: 5%	Wir schätzen, dass 95% der Produkte und Dienstleistungen ethisch unbedenklich sind. Nur maximal 5 % können als ethisch riskant angesehen werden.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

In der Küche werden seit dem Jahr 2019 ausschließlich ökologische Lebensmittel bei Catering verwendet. Die täglich für Mitarbeitende bereitgestellten Getränke sind zu 100 % Bio.

Erkennen von Verbesserungspotenzialen:

Einmal jährlich im Management Review beschäftigen wir uns ab 2021 mit der Optimierung der Lieferkette.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Für die wobkom GmbH als Dienstleister für Schulungs- und Beratungsleistungen ist insbesondere die faire und solidarische Geschäftsbeziehung zu Freiberuflern (kooperierende Partner) wesentlich.

Die freiberuflichen Dienstleister erhalten eine transparente Bezahlung als Quote des von Ihnen getätigten Kundenumsatz durch die wobkom GmbH. Alternativ zahlen sie eine Abgabequote (Provision) an die wobkom GmbH, falls es sich um direkte Kundenbeziehung zwischen einem wobkom-Kunden und einem Freiberufler handelt. Diese Quote richtet sich nach den Overheadkosten unserer Firma und schwankt zwischen 10 % und 40 % vom jeweiligen Umsatz.

Nach unserem Kenntnisstand waren die Lieferant*innen in 2019 und 2020 zu 100% mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen zufrieden.

Ein fairer Anteil der Lieferant*innen an der Wertschöpfung wird in erster Linie durch die Transparenz der Sachkostenquote der wobkom GmbH sichergestellt. Die Sachkostenquote kann bilanziell mit einem Durchschnittswert in Höhe von 35% nachgewiesen werden. Die Quote für Freiberufler wird jährlich überprüft und ist als Overheadaufwand der wobkom GmbH jederzeit nachweisbar.

Nachverhandlungen und Ausnahmen sind begründet jederzeit möglich. Sie werden bei uns fair verhandelt. Ansonsten werden die Preise ökologisch und nachhaltig arbeitender Lieferant*innen akzeptiert und damit auch ihre selbstbestimmte Wertschöpfungsmöglichkeit.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen	2019: 5 Jahre (Freiberufler); 10 Jahre (Sachmittel) 2020: 5 Jahre (Freiberufler); 10 Jahre (Sachmittel)	Die Dauer der Geschäftsbeziehungen zu Freiberuflern beträgt im Durchschnitt 5 Jahre. Bei Einkäufen von Sachmitteln liegt die Dauer bei 10 Jahren und länger.
Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant*innen	Freiberufler: ca. 35% Sachmittel: unbekannt	Bei Freiberuflern erhält die wobkom GmbH ca. 35% des Anteils der Wertschöpfung. Bei Sachmitteleinkäufen ist die Quote mehrheitlich unbekannt. Tendenziell ist davon auszugehen, dass Lieferanten von Büromaterial 120 % auf ihre EK aufschlagen (Spanne ca. 45%). Bei Lieferanten von Speisen sind dies vermutlich 360 % (Spanne 75%). Die angegebenen Wertschöpfungsquoten sichern die Existenz aller Zulieferer der wobkom GmbH.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurde zu 100% wie oben angegeben verfahren.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Bei einem bestehenden Bedarf der Zulieferer ist die wobkom GmbH verhandlungsbereit.

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Ein fairer Umgang mit Zulieferern wird durch „Dialogrunden“ und „Qualitätszirkel“ nach dem GAB-Verfahren und Potenzialmanagementverfahren gewährleistet. Sie werden mit Geschäftspartnern bedarfsgerecht und teilweise regelmäßig durchgeführt.

Förderung eines fairen und solidarischen Umgangs in der Zulieferkette durch folgende Maßnahmen:

1. QM-Tool: Die „offenen“ Dialogrunden sind dazu da, dass jeder Ungerechtigkeits- und Solidaritätsthemen äußern kann.

Für kooperierende Freiberufler wird dieser Dialog fünfmal jährlich zu festgelegten Zeiten – jeweils für 3 Stunden angeboten und seit 8 Jahren regelmäßig durchgeführt.

Anmerkung:

Der „Dialog“ ist ein Frühindikator für informelle Dynamiken jeder Art – so auch für Verstöße gegen Gerechtigkeit und Solidarität.

Literatur: Heinz Verst (Selbstverlag):

Farben und Formen des Bohm'schen Dialoges 2021

2. QM-Tool: Reflexionszirkel, die nach Bedarf oder festgelegtem Revisionsstermin durchgeführt werden. Sie bestehen aus der Systematischen Kommunikationsmethode angelehnt an das GAB-Verfahren.

Literatur: Das GAB-Verfahren und der Likedeeler Leitfaden

Von uns werden aufgetretene Probleme regelmäßig und rasch überprüft und bearbeitet. In der Regel werden mittels Reflexionszirkeln Lösungen erarbeitet, die meistens zu Ausdifferenzierungen von Verantwortlichkeiten führen.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt	2019: je nach Kategorie 2020: je nach Kategorie	Küche: 95% (Bio und Fair Trade Siegel) Papier: 80% (Blauer Engel) Strom: 100% (Naturstrom)
Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden	2019: 20 % 2020: 20 %	Mit allen kooperierenden Partnern (Fremdarbeiten) wird solidarisch umgegangen. Diese Gruppe umfasst ca. 20% des Einkaufsvolumens der wobkom GmbH.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurde mehr Transparenz für Freiberufler bezüglich der Kosten der und der Ertragssituation der wobkom GmbH gelebt.

Ein Externes Audit durch Socialcert wurde durchgeführt – zur Vergabe des GAB Siegels und des eigenen, selbst entwickelten Likedeeler Siegels. Beide sind gültig bis 2023 (siehe auch C1).



Verbesserungspotenziale/Ziele:

Siehe Audit für Likedeeler und für GAB-Verfahren in der Anlage zum Bericht. „AB_Re-Zertifizierung_GAB-Siegel_wobkom.pdf und „AB_Likedeeler Zertifizierung und Umsetzung 2020“

Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Es ist keine nennenswerte Marktmacht der wobkom GmbH gegenüber Lieferant*innen bekannt.

Es ist nicht bekannt, dass Lieferant*innen der wobkom GmbH unter einer Marktmacht des Unternehmens leiden. Mit den Lieferant*innen wird alles einvernehmlich geregelt!

Von Dritter Seite gab es bei uns keine Beschwerden oder negative Berichterstattung in diesem Bereich.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

-

Verbesserungspotenziale:

Zurzeit sind können hier keine Verbesserungspotenziale identifiziert werden.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Die wobkom GmbH ist ein Dienstleistungsunternehmen, bei dem keine Produktion von Waren stattfindet.

Da keine Produktion vorhanden ist, werden keine Formen von Energie oder Material etc. dort eingesetzt.

Die folgenden Kriterien spielen bei der Auswahl von Produkten und Dienstleistungen durch die wobkom GmbH eine Rolle:

- Ökologische Kriterien
- Energierrelevante Kriterien
- Entsorgungskriterien
- Recycling Kriterien
- Regionalitätskriterien
- Soziale Kriterien
- Wirtschaftliche Kriterien

Ökologische Risiken in den Zulieferkette werden bisher von der wobkom GmbH bisher nicht evaluiert.

Schädliche Umweltauswirkungen in der Zulieferkette gibt es bei der gekauften IT-Technologie und teilweise der Energie (Kraftstoffe für PKW bei Dienstreisen).

Folgende ökologische Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen berücksichtigt:

- Label im Zusammenhang mit Öko, Bio und Fair und Regional
- CO2-Freiheit beim Einsatz von Energie

Eine Reduzierung der Umweltauswirkungen bei direkten Lieferant*innen kann durch eine Umstellung des Einkaufs ermöglicht werden (sobald es dort Optimierungsmöglichkeiten gibt).

Die Unterschiede zu Mitbewerbern in Bezug auf ökologischen Einkauf sind uns nicht bekannt.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind	2019: ca. 75% (Schätzung) 2020: ca. 75% (Schätzung)	
Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen	2019: ca. 75% (Schätzung) 2020: ca. 75% (Schätzung)	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Eine Neuanschaffung von elektronischen Geräten findet nicht statt, solange die alten Geräte noch genutzt werden können. Oft werden von den Mitarbeitern Fahrrad und Bahn statt dem Auto genutzt. Auf Flugreisen wird weitestgehend verzichtet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die ökologischen Risiken in der Zulieferkette der wobkom GmbH werden in Zukunft einmal im Jahr im internen Management Review evaluiert. Wenn in diesem Zusammenhang Optimierungsmöglichkeiten festgestellt werden, wird der Einkauf umgestellt.

Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Die elektronischen Geräte und der verbrauchte Kraftstoff auf Dienstfahrten mit dem Auto tragen zu negativen Effekten für die Umwelt bei.

Die folgenden Maßnahmen werden unternommen, um negative Auswirkungen zu reduzieren:

- Fahrradfahren
- Bahnfahren
- keine neuen Geräte, wenn nicht nötig
- Beste Auswahl neuer Geräte im Sinne von Cradle to Cradle

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen	2019: unbekannt 2020: unbekannt	Privat gekaufte Kraftstoffe der Mitarbeitenden der wobkom GmbH. Der Anteil ist uns nicht bekannt.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Im Berichtszeitraum wurde die Küche auf Bioprodukte bei regionalem Catering umgestellt.

Verbesserungspotenziale:

Beispiele für Möglichkeiten zur Verbesserung sind der Test von Fairphone Produkten und eine genauere Analyse der IT-Produkte hinsichtlich ihrer Umweltauswirkungen.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Die wobkom arbeitet mit Freiberuflern zusammen, die als Lieferant*innen von Dienstleistungen in verschiedenen Bereichen dienen (Webseiten-Erstellung, Coaching, Zahlenmanagement etc.). Die Lieferant*innen erhalten Transparenz bezüglich der

wirtschaftlichen Verhältnisse der wobkom und beeinflussen die Abgabequote bzw. den Anteil Ihrer Wertschöpfung.

Zusammen mit unseren Freiberuflern, die der wobkom als Lieferant*innen diesen, werden mittels Reflexionszirkeln Lösungen für Mitentscheidung konsentiert.

Es gab keine Beschwerden bezüglich der Informationspolitik und der Mitentscheidungsrechte von den Lieferant*innen in den Jahren 2019 und 2020. Dies betrifft sowohl die Lieferant*innen im Bereich Dienstleistungen (Freiberufler) als auch die Zulieferer von Lebensmitteln.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es finden regelmäßig Dialogrunden mit unseren Zulieferern im Bereich Dienstleistungen (Freiberufler) und unseren Mitarbeitenden statt. Dort können Anliegen der Lieferant*innen geäußert und anschließend Verbesserungsmöglichkeiten eingeleitet werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Mögliche Verbesserungen werden jährlich evaluiert – **ab 2022 wird die wobkom Consulting eG als Nachfolgeorganisation tätig werden. Die wobkom GmbH stellt 2022 ihre operative Tätigkeit ein. Die neue Rechtsform einer eG (Kleinstgenossenschaft) , macht es den Freiberuflern und weiteren Kooperationspartner*innen im Bereich Beratung und Dienstleistungen möglich auch formell in die Gesellschaft der wobkom als Mitglieder integriert zu sein.** Die Gründungsversammlung fand Dezember 2021 mit 6 Mitgliedern statt.

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Da die wobkom GmbH keine Marktmacht bzw. Einflussmöglichkeiten auf Energie- und Sachmittellieferant*innen hat, erfolgt eine Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung von unserer Seite ausschließlich über die Auswahl von Zulieferern.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt	2019: 25% (Bereich Küche) 2020: 25% (Bereich Küche)	Die folgenden Produkte mit Label werden eingekauft: Fair Kaffee; Bio Markenherstellern, die sich auch GWÖ zertifizieren lassen. Der Anteil dieser Produkte beträgt bis zu 25% der eingekauften Ware für die Küche.
Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden	2019: 0% 2020: 0%	Bisher wurde von der wobkom GmbH bei Zulieferern ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen nicht zum Thema gemacht.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurden im Bereich der Lieferant*innen von Lebensmitteln diverse Änderungen vorgenommen, die unseren neuen Einkaufskriterien besser gerecht werden. Dadurch wurde der Anteil der eingekauften Bio-Produkte deutlich erhöht. Es wurde auf Energieversorgung durch 100 % Naturstrom umgestellt.

Im Bereich der Zulieferer von Dienstleistungen (freiberufliche Mitarbeitende) finden regelmäßige gemeinsame Dialogrunden mit den Mitarbeitenden der wobkom GmbH statt, bei denen der Umgang der Freiberufler mit ihren Anspruchsgruppen thematisiert wird.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Möglichkeiten der wobkom GmbH, zukünftig auf Zulieferer von Sachmitteln einzuwirken, sollen ab dem Jahr 2021 jährlich im QM Review überprüft werden. So kann in diesem Bereich zum Beispiel in Zukunft eine Befragung von Zulieferern von Sachmitteln erfolgen.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Bei der wobkom GmbH erfolgt die Risikodeckung durch die Stammeinlage. Sie beträgt zurzeit 27 T€ und ihr Wert schwankt mit Gewinnrücklagen und Verlustvorträgen.

Für eine Dienstleistungsgesellschaft wie die wobkom GmbH ist diese Risikodeckung ausreichend.

Eigenmittel bzw. bei der wobkom GmbH zu berücksichtigende eigenkapitalähnliche Mittel können durch Gewinnrücklagen, durch Erhöhung von Stammeinlagen oder durch Rangrücktritt auf Gesellschafterdarlehn gewonnen werden.

Diese Möglichkeiten reichen aus, solide wirtschaften zu können, ohne dass Dritte geschädigt werden.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Eigenkapitalanteil	Ca.30 % Eigenkapitalanteil der Bilanzsumme	Der Eigenkapitalanteil der wobkom GmbH liegt schwankend bei knapp 30% der Bilanzsumme.
Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche	unbekannt	Ein zum Vergleich heranzuziehender durchschnittlicher Eigenkapitalanteil unserer Branche ist uns nicht bekannt. Nach einer Auswertung von Statista beträgt die durchschnittliche Eigenkapitalquote von mittelständischen Unternehmen in Deutschland 32,8 % im Bereich „Sonstige Dienstleistungen“ im Jahr 2019 (Quelle: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/

		<u>261429/umfrage/eigenkapitalquoten-im-deutschen-mittelstand-nach-branchen</u> . Damit befindet sich die wobkom GmbH hier leicht unter dem Durchschnitt.
--	--	--

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Es wurde eine stabile und ausreichend hohe Eigenkapitalquote sichergestellt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Eigenkapitalquote der wobkom GmbH soll im Jahr 2022 durch Gründung einer Beratungs Genossenschaft (wobkom Consulting eG) nachhaltig über Genossenschaftsanteile sichergestellt werden.

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Die Fremdfinanzierung der wobkom GmbH erfolgte ausschließlich über Genossenschaftsbanken. Diese sind seit 2020 nur noch die Bergische Volksbank Remscheid und GLS Bochum. Das Konto bei der Stadtparkasse wurde im Jahr 2020 aufgelöst.

Fremdmittel werden von der wobkom GmbH regelmäßig getilgt und wurden in der Vergangenheit auch durch Gesellschafterdarlehn abgedeckt, die eigenkapitalähnlichen Charakter haben.

Verpflichtende Indikatoren	In %	Bemerkung
Fremdkapitalanteil (%-Anteil Fremdkapital)	2019: ca. 50 % 2020: ca. 50%	Der Fremdkapitalanteil der wobkom GmbH liegt laut Bilanz 2019 bei ca. 50 % (GLS Bochum und Stadtparkasse und Bergische Volksbank Remscheid).

Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart (in Tsd. EUR):

Finanzierungsart	In %	Bemerkung
Darlehen Volksbank	2019: ca. 37,5% 2020: ca. 33,3% 2021: 0	Die GmbH stellt 2022 ihre operative Tätigkeit ein – Nachfolgeorganisation wird die wobkom eG i.G.
Privatdarlehen	2019: ca. 62,5 2020: ca. 66,6 2021: ca. 0	Die GmbH stellt 2022 ihre operative Tätigkeit ein – Nachfolgeorganisation wird die wobkom eG i.G.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Das Bankenengagement unserer Firma wurde durch Auflösung des Kontos bei der Stadtparkasse reduziert.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es ist unser Ziel, die Eigenkapitalquote der wobkom GmbH im Jahr 2021 weiter zu erhöhen, so dass die Firma 2022 ausgekehrt und in die wobkom eG als Nachfolgeorganisation überführt werden kann.

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Unsere Finanzpartner*innen sind die Bergische Volksbank Remscheid und GLS Gemeinschaftsbank eG Bochum.

Beide Banken sind auf Nachhaltigkeit eingestellte Genossenschaftsbanken. Die GLS Bochum hat als sozial und ökologisch Sinnstiftende Bank die beste in Deutschland mögliche ethisch nachhaltige Ausrichtung.

Seit dem Jahr 2020 nur noch und (sind mit dem gesamten Umsatzvolumen der wobkom GmbH zu Anteilen von ca. 50/50 betraut).

Verpflichtende Indikatoren	Bis zu drei wesentliche Finanzpartner*innen; jeweils Partner*inneninstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen).		
Finanzpartner*in	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen)	Bemerkung
GLS Bochum	Kontoführung	2019: 2020: 50 % vom Umsatz	
Bergische Volksbank Remscheid	Kontoführung	2019: 2020: 50 % vom Umsatz	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Unser Bankenengagement wurde durch Auflösung des Kontos bei der Stadtparkasse reduziert. Diese Bank ist gegenüber den beiden gewählten Banken in Bezug auf die nachfolgenden Kriterien am schlechtesten von den Gesellschaftern der GmbH bewertet worden. Die dabei angelegten Kriterien sind:

- Teilnahme an Rüstungsgeschäften
- Teilnahme an Nahrungsmittelspekulationen
- Mangelnde Unterstützung der Energiewende
- Kontakt zu Steueroasen
- Mangelnder sinnstiftender Einsatz hinsichtlich des Gemeinwohls

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Nachhaltigkeitsberichte der Banken können in Zukunft von uns evaluiert und analysiert werden, um deren Entwicklung bezüglich der im vorigen Abschnitt genannten Kriterien im Auge zu behalten. Eine jährliche Überprüfung der Finanzpartner*innen kann im Management Review stattfinden.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Die nachfolgende Auflistung zeigt die im Jahr 2020 vorgenommenen und die für das Jahr 2021 geplanten notwendigen Zukunftsausgaben der wobkom GmbH:

Ausgaben für Qualitätsmanagement	ca. 12,5% (wie 2020)
Ausgaben für Hardware	ca. 4,65% (wie 2020)
Ausgaben für Software auf eigenem Server	ca. 4,65% (wie 2020)
Ausgaben für diverse Programme	ca. 8,4% (wie 2020)
Eigenkapitalaufbau 2021	ca. 69,8% (für 2021 geplant)
<u>Gesamt</u>	<u>ca. 100% in 2021 geplant</u>

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurde operationaler Gewinn für Wertberichtigung auf Forderungen genutzt, so dass der Eigenkapitalaufbau in 2020/21 gewährleistet ist.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Für das Jahr 2021 ist wieder strategischer Aufwand zur Qualitätsentwicklung (u.a. GWÖ-Bilanzierung) geplant.

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmitteln

Es gab keine Standortverlagerung der wobkom GmbH im Berichtszeitraum.

Corona bedingt wurde im Jahr 2020 bei der wobkom GmbH ein Arbeitsplatz abgebaut.

Es wurden keine zweistelligen Renditen aus Kapitalerträgen ausbezahlt. Daher ist dieser Aspekt nicht relevant.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Entfällt, da nicht relevant!

Verbesserungspotenziale:

Es sollen im Rahmen der künftigen „wobkom Consulting eG“ 6-7 freiberufliche und gleichberechtigte Arbeitsplätze geschaffen werden,

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Die wobkom GmbH ist Mieter und nicht Eigentümer der Büro- und Beratungsräumlichkeiten. Daher müssen Sanierungen mit dem Vermieter besprochen werden.

Der IT-Server ist 2021 in eine deutsche Cloud nach Nürnberg verlagert worden. Dadurch erreichen wir höhere Sicherheitsstandards und möglicherweise eine CO2 neutralere Energiezufuhr. Außerdem kann der Kauf eines neuen Servermodells im ökologischen Sinne eingespart werden.

Eine Ermittlung von Mitteln zur Realisierung oder eine Nutzung von Förderprogrammen ist nicht notwendig.

Entscheidungen zu Investitionen unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte werden grundsätzlich im Gesellschafterkreis unserer Firma getroffen. Falls möglich findet die Entscheidungsfindung einvernehmlich statt.

Die ökologische Qualität der von uns getätigter Hardware-Investitionen ist bislang nicht eingeschätzt worden.

Die sozialen Aspekte der Investitionen in das Qualitätsmanagement liegen auf der Hand. Sie kommen den Menschen, die im wobkom-Netzwerk arbeiten, zugute.

Investitionsplan inklusive ökologischer Sanierungsbedarf: 6,5 T€

Verpflichtende Indikatoren	in Tsd. EUR	Bemerkung
Investitionsplan inkl. ökologischer Sanierungsbedarf	6,5	Für das Jahr 2021; siehe Abschnitt B2.1
Realisierung der ökologischen Sanierung	0	Zurzeit werden keine Möglichkeiten der ökologischen Sanierung gesehen. Die wobkom GmbH ist Mieter und nicht Eigentümer der Räumlichkeiten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die in Punkt B2.1. genannten Investitionen für Qualitätsmanagement, Hardware und Software in Höhe von 6,5 T€ wurden im Jahr 2020 getätigt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die zu tätigen Investitionen in Hardware können bezüglich ihrer ökologischen Qualität ab sofort bewusster evaluiert werden.

Im Rahmen des Management Review 2021 werden die GWÖ Berichtsergebnisse 2019/20 bezüglich aller Verbesserungspotenziale reflektiert und es werden neue Möglichkeiten der Umsetzung erarbeitet.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Wir halten Genossenschaftsanteile der GLS Bank.

Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte erhalten wir aus Bankberichten der GLS und bei der GLS Mitgliederversammlung.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung

Finanzierte Projekte (in Tsd. EUR; % v. Veranlagung)	2019: 1,5 2020: 1,5	GLS Genossenschaftseinlage
Fonds-Veranlagungen (in Tsd. EUR; % v. Veranlagung)	2019: 0 EUR, 0% 2020: 0 EUR, 0%	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurde eine Aufstockung der GLS Genossenschaftsanteile um 600 € vorgenommen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

In der Rechtsform der Genossenschaft wird kollektiv ab 2022 über gemeinwohlorientierte Anlagemöglichkeiten nachgedacht und neu entschieden.

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

In Bezug auf ökologisch bedenkliche Ressourcen für unser Geschäftsmodell kann der CO₂-Ausstoß der von der wobkom GmbH genutzten IT-Plattformen als problematisch angesehen werden. In diesem Bereich wurden bislang keine Maßnahmen zur Reduktion geplant.

Der von uns bezogene Naturstrom sichert eine CO₂-freie Energieversorgung unserer Firma.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Im Jahr 2019 fand der Umstieg der Stromversorgung auf 100 % Naturstrom statt.

Verbesserungspotenziale:

Entwicklungspotenziale bestehen in Bezug auf eine Evaluierung des momentanen Ausstoßes von CO₂ durch die von der wobkom GmbH verwendeten IT-Plattformen. Es wird ab 2022 geprüft, ob eventuell Maßnahmen zur Verringerung der Umweltverschmutzung möglich sind.

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Es gibt drei geschäftsführende Gesellschafter*innen mit gleichen Anteilen und gleichen Rechten und Pflichten. Die geschäftsführenden Gesellschafter*innen halten jeweils 33,3 % der Anteile an der wobkom GmbH.

Da alle drei Gesellschafter*innen den Status der Selbständigkeit besitzen, müssen alle Entscheidungen einstimmig bzw. ohne Gegenstimme getroffen werden.

Neue Eigentümer*innen sind bislang noch nicht auf die Aufgabe der transparenten Entscheidung vorbereitet worden, da in der GmbH in den letzten Jahren keine neuen Eigentümer*innen hinzugekommen sind. Grundsätzlich ist eine Transparenz von

Entscheidungen durch das wobkom QM GAB und Likedeeler Verfahren zu 100% sichergestellt.

Eine Erweiterung der Eigentümer*innenstruktur ist seit Mitte des Jahres 2021 in die Wege geleitet worden. Dazu wird eine Änderung der Rechtsform von der GmbH zur Genossenschaft ab 2022 stattfinden. In einer Genossenschaft könnten deutlich mehr Mitarbeitende als Eigentümer fungieren.

Die Eigentümer*innenstruktur hat sich in den vergangenen Jahren bei der wobkom GmbH nicht verändert. Die Struktur der Eigentümer*innen hat sich im Jahr 2019 suboptimal bewährt, da die Inhaber auf drohende Verluste nicht schnell genug reagiert haben, um über Gehaltsverzicht Verluste zu vermeiden.

Die Lücke wurde im Jahr 2020 geschlossen und die Gesellschafter*innen zahlen sich einen konsentierten Bedürfnislohn aus, der 2020 bereits wieder zu einem Gewinn geführt hat. Das Likedeeler QM hat diese Entwicklung durch methodisch und prozessual abgesicherte Kommunikation ermöglicht.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
<i>Verteilung des Eigenkapitals: (Eigenkapitalstruktur in %, jeweils von 0 bis 100 %)</i>		
Unternehmer*innen	2019: 100 % 2020: 100 %	Jeder der 3 Gesellschafter*innen hält jeweils einen Anteil von 33,3 %.
Führungskräfte	2019: 100 % 2020: 100 %	
Mitarbeitenden*innen	2019: 0 % 2020: 0 %	Mitarbeiter*innen sind zurzeit nicht an der GmbH beteiligt – daher wird über neue Rechtsformen wie PG oder eG seit Mitte 2020 nachgedacht.
Kund*innen	2019: 0 % 2020: 0 %	Kund*innen sind zurzeit nicht an der GmbH beteiligt, könnten aber im Rahmen der angedachten Umwandlung in eine Berater-Genossenschaft durchaus in Zukunft beteiligt werden.
Lieferant*innen	2019: 0 % 2020: 0 %	Eine Beteiligung von Lieferant*innen macht nur für Freiberufler und Kooperationspartner Sinn, wenn sich die Rechtsform der wobkom GmbH hin zu einer eG ändert.
weiteres Umfeld	2019: 0 % 2020: 0 %	Eine Beteiligung ist hier momentan noch kein Thema.

nicht Kapitalinvestor*innen	mittätige	2019: 0 % 2020: 0 %	Eine Beteiligung ist hier momentan noch kein Thema.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum gab es erste Überlegungen zu einer Rechtsformänderung der GmbH zu einer Genossenschaft oder Personengesellschaft.

Eine Evaluation einer Genossenschafts-Gründung wurde durchgeführt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Unser Entwicklungsziel ist es, dass sich mehr Berater*innen an der wobkom Consulting eG als „Gesellschaft für nachhaltige und digitale Organisationsentwicklung“ beteiligen können. Die neue Rechtsform wird als Möglichkeit zur Schaffung einer gemeinwohlorientierten Eigentumsstruktur betrachtet.

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Eine feindliche Übernahme ist nicht erfolgt oder geplant.

Das bestehende Vetorecht der drei Gesellschafter*innen der GmbH kann verhindern, dass Fremde eine unbeabsichtigte Übernahme durchführen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

-

Verbesserungspotenziale:

Kein Bedarf für Verbesserungen in diesem Bereich.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Aus der 30-jährigen Beratungserfahrungen mit Kollektiven und ehemals Selbstverwalteten Betrieben hat der Gründer und geschäftsführende Gesellschafter Horst Hartmann einen Leitfaden für wertorientiertes Management und Selbstorganisation in KMU entwickelt. Dies erfolgte u.a. in Anlehnung an die Methoden und Instrumente des anthroposophisch orientierten weltweiten Beraterverbundes ASD „Association for Social Development“ (<http://asd-international.org>) über Otto Scharmer (Theorie U) und F. Laloux (Reinventing Organisation). Der Leitfaden wird wobkom intern gelebt und wurde extern mit dem Likedeeler Siegel durch die Socialcert GmbH zertifiziert.



Leitfaden

für werteorientiertes Management und Selbstorganisation

Ein Weg zur gelebten Vertrauenskultur
und zur Schaffung attraktiver Arbeitsplätze in KMU

Horst Hartmann, Diplom Ökonom



Im obigen Zertifikat ist die Produktzulassung bestätigt.

Der Mitarbeitende wird bei uns nicht nur in seiner Rolle, sondern in seiner gesamten Persönlichkeit gesehen und gefördert. Dazu werden in regelmäßigen Abständen je nach Bedarf und Bedürfnis des Betroffenen mit der Methode des Potenzialcoachings Entwicklungsgespräche und Delegationsgespräche geführt.

Darüber hinaus werden Arbeitsthemen in sogenannten Reflexionszirkeln methodisch besprochen. Diese werden bei erkanntem Entwicklungsbedarf von Prozessen und Abläufen oder Beratungsfeldern thematisch durchgeführt. Hierbei handelt es um das dialogisch angelegte Verfahren der dynamischen Urteilsbildung in Gruppen, das ein agiles und beteiligungsorientiertes Management erlaubt.

Zur ganzheitlichen Wahrnehmung der Persönlichkeit werden fünfmal jährlich offene Dialogrunden angeboten. Alle in diesem Sinne qualitätssichernden Meetings basieren auf Freiwilligkeit des Mitarbeitenden. Die dazu notwendigen Arbeitsstunden wurden weitestgehend bezahlt.

Nähere Info dazu im Likedeeler „Leitfaden für wertorientiertes Management und Selbstorganisation“ Version 1.5.

Intern ist eine neunstufige Kaskade der Konflikteskalation von Fritz Glasl bekannt. Die ersten drei Stufen werden ohne externe Hilfe gelöst. Hierbei handelt es sich um die Stufen „Verhärtung“, „Polarisation“ sowie „Taten statt Worte“. Wenn zwei Personen nicht miteinander klarkommen, wird eine dritte Person zur kollegialen Beratung hinzugezogen. Dann ggfs. eine 4. Person. Wenn sich Koalitionen in der 4. Eskalationsstufe bilden, werden mit externen Mediatoren sozialverträgliche Lösungen gesucht.

Förderung von Selbstorganisation und Eigenverantwortung

Hierzu hat die wobkom GmbH zwei extern zertifizierte QM Systeme mit Siegel implementiert. Die Siegelvergabe erfolgt extern durch die Socialcert GmbH (<https://socialcert-gmbh.de/>).

1. Das GAB Siegel nach dem GAB-Verfahren (Gesellschaft für Berufs- und Ausbildungsforschung München eG) <http://www.gab-verfahren.de/de/list-310-home.htm>



http://www.gab-verfahren.de/de/detail-63_17_310-lernprozessbegleitung-in-der-praxis.htm



2. Das von der wobkom GmbH selbst entwickelte Likedeeler Siegel nach dem Verfahren des Likedeeler Leitfadens.

Im Zertifikat ist Anwendung und erfolgreiche interne Umsetzung des Likedeeler Qualitätsmanagements bestätigt.

Zur Beschreibung der Umsetzung der Siegelqualität siehe auch die folgende Veröffentlichung:

https://www.wuppertal.de/microsite/competentia/medien/bindata/Vereinbarkeit_Best_Practice_2018_wobkom.pdf

3. Beide Verfahren sind kombiniert im wobkom QM. Für beide Verfahren wird jährlich einen Jahresarbeits- und Zeitplan erstellt. Die Wirkungsweise und Validität des Einsatzes der Instrumente aller im Jahresarbeits- und Zeitplan festgelegten QM Maßnahmen wird im Rahmen eines Management Review jährlich überprüft und alle 3 Jahre durch ein externes Audit durch Socialcert.
4. Alle diesbezüglichen Qualitätsbemühungen sind in einem online Board hinterlegt und für jeden Menschen, der in und mit der wobkom GmbH arbeitet (Gesellschafter*innen, Mitarbeiter*innen, Freiberufler) offen zugänglich. Jeder kann an den für ihn sinnvollen Terminen teilnehmen.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Fluktuationsrate	2019: 2020: 0 % (Geschäftsführung); 25 % (sonstige Mitarbeitende)	$\frac{\text{Abgänge}}{\text{Personalbestand} + \text{Zugänge am Anfang der Periode}} \times 100$ <p>Die Fluktuationsrate beträgt in Bezug auf die geschäftsführenden Gesellschafter*innen der wobkom GmbH 0 %. Sie sind seit Gründung unserer Firma Mitarbeitende. Bei den sonstigen Mitarbeitenden findet eine gewissen Fluktuation regelmäßig statt, da</p>

		einige Mitarbeitende (Azubis, Aushilfen und teilzeitbeschäftigte Studierende) nach einer bestimmten Zeit der Arbeit in unserer Firma weitere Entwicklungsschritte anstreben. Durch den Corona-bedingten Weggang einer Mitarbeitenden im Jahr 2020 lag die Fluktuationsrate der sonstigen Mitarbeitenden im Berichtszeitraum bei 25 %.
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	2019: 2020: 10 Jahre (Gesellschafter*innen); 3 Jahre (Mitarbeitende)	Die Betriebszugehörigkeit der 3 Gesellschafter*innen beträgt 10 Jahre. In Bezug auf Mitarbeitende liegt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 3 Jahren. Grund dafür ist, dass dies Azubis, Aushilfen oder Teilzeitbeschäftigte Studierende sind. Sie arbeiten üblicherweise übergangsmäßig für die wobkom GmbH und streben anschließend andere Lebenswege an.
Anzahl an (Initiativ-) Bewerbungen	2019: ca. 3 2020: ca. 3	Freiberufler
Anzahl und Regelmäßigkeit an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur	2019: mindestens einmal pro Jahr 2020: mindestens einmal pro Jahr	Je Mitarbeitendem wird bei uns mindestens einmal jährlich die Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. das Erleben der Unternehmenskultur erhoben.
Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitendem bzw. nach Führungsebene	2019: ca. 30 Stunden pro Mitarbeiter*in 2020: ca. 30 Stunden pro Mitarbeiter*in	Pro Jahr werden ca. 30 Stunden je Mitarbeiter*in für Weiterentwicklung im Rahmen von persönlicher und fachlicher Entwicklung in Anspruch genommen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Eine externe Zertifizierung des GAB-Verfahrens (Januar 2020) und eine Überprüfung des Likedeeler Managements (Januar 2020) wurde im Berichtszeitraum umgesetzt.

Die Inklusion eines Gehörlosen Mitarbeitenden kann als gelungen bezeichnet werden. Der

Mitarbeitende hat seine Kaufmanns Gehilfen Prüfung bestanden und arbeitet erfolgreich im Bereich Buchführung, Statistik und Kontenverwaltung der wobkom GmbH. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum eine Frau mit Kind als Bürokauffrau in Teilzeit erfolgreich ausgebildet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Zu Verbesserungspotenzialen: Siehe Dokumentation des Managementreview vom 22.12.2020 für die beiden Verfahren (GAB und Likedeeler).

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz:

Regelmäßige Dialogrunden zur Lösung von Konflikten tragen zur psychischen Gesundheit bei, indem Stress vermindert wird.

Ergonomische Bürostühle unterstützen die physische Gesundheit bei der Arbeit.

Unser gehörloser Mitarbeitende erhält regelmäßig Unterstützung durch Gebärdendolmetscher bei gemeinsamen Meetings.

Als gesundheitliche Herausforderungen für unsere Mitarbeitenden kann das lange Sitzen während der Arbeit gesehen werden. Bei Beratungen, Büroarbeit und Dienstreisen mit dem Auto sitzen die Mitarbeitenden viele Stunden des Arbeitstages. Daher werden bei uns ergonomische Bürostühle verwendet.

Der gehörlose Mitarbeitende der wobkom GmbH hat einen Bedarf zur Unterstützung in der Kommunikation mit Kunden und Mitarbeitenden. Dazu erhält er bei allen Meetings, an denen er teilnimmt, eine Übersetzung durch 2 Gebärdendolmetscher*innen.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Gesundheits-/Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung);	2019: unbekannt 2020: unbekannt	
Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen	2019: 0 2020: 0	Eine Arbeit trotz Krankheit findet bei uns nicht statt.
Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle	2019: 0 2020: 0	
In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte + Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden	2019: 0 2020: 0	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die mehrmals jährlich durchgeführten Dialog-Runden aller Mitarbeitenden sorgen für eine Verbesserung des Arbeitsklimas und schaffen ein Bewusstsein für Probleme. Dadurch wird Stress in der Zusammenarbeit vermindert. Schwierigkeiten von Mitarbeitenden in der Teamarbeit werden erkannt und es wird versucht, Lösungen zu finden.

Zur Erleichterung der Büroarbeit werden ergonomische Stühle bereitgestellt. Der gehörlose Mitarbeiter nimmt bei gemeinsamen Besprechungen einen Dolmetscher-Service in Anspruch.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Eine Förderung der Gesundheit kann durch Angebote für Bewegung, Achtsamkeit und Entspannung erreicht werden. Dazu wird die Einführung einer Yoga-Gruppe für die Mitarbeitenden der wobkom GmbH evaluiert.

Falls bei den Mitarbeitenden gesundheitliche Probleme auftauchen, die nicht privat, sondern betrieblich gelöst werden müssen, wird dies im jährlichen im Management Review geprüft und es werden entsprechende neue Vereinbarungen getroffen.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Bei der Aufnahme neuer Mitarbeiter*innen und dem Umgang mit Mitarbeitenden spielen bei der wobkom GmbH Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Ethnizität sowie körperliche und psychische Konstitution keine Rolle. Es findet keine Diskriminierung statt.

Eine mögliche Benachteiligung von (potenziellen) Mitarbeitenden in unserer Firma ist nicht bekannt.

Im Rahmen von fünfmal jährlich stattfindenden offenen Dialogrunden wird geprüft, ob (hierarchische) Unterschiede vorhanden sind. Sollten hier Probleme auftreten, werden sie durch das Festlegen von Maßnahmen bearbeitet.

Eine regelmäßige aktive Teilnahme eines gehörlosen Mitarbeiters an allen gemeinsamen Besprechungen wird durch Gebärden-Dolmetscher gewährleistet.

Es werden für die Mitarbeitenden Möglichkeiten zur Arbeit im Home-Office angeboten. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (z. B. Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen	Die demografische Verteilung der Mitarbeitenden stellt sich bei uns wie folgt dar: Geschäftsführer*innen: 1 Frau, 2 Männer; Konfession: (2 evangelisch: 1 konfessionslos) Mitarbeiter*innen: 2 Frauen; 2 Männer; Konfessionen nicht bekannt	

	Ein männlicher Mitarbeiter mit an Gehörlosigkeit grenzender Schwerhörigkeit.	
In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden	2019: nicht evaluiert 2020: nicht evaluiert	Im Bereich Gesundheit/Diversität werden von uns Angebote für eine Arbeit im Home-Office und für flexible Arbeitszeiten gemacht. Gleiche Chancen und Möglichkeiten aller Mitarbeitenden ist bei der wobkom GmbH ein fester Grundsatz.
Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)	Keine Informationen ermittelt	Informationen zur gesellschaftlichen Diversität des Umfelds wurden bislang nicht erhoben.
Anzahl von Väter-/Mütter-Karenz in Monaten	2019: 0 2020: 0	Es gibt momentan keine Väter oder Mütter in Elternzeit.
Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen	n/a	Im Jahr 2020 erfolgte eine Corona-bedingte Entlassung. Ein Azubi wurde nach dem Abschluss nicht übernommen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Durchführung von Dialogrunden 5mal pro Jahr (hier können hierarchische Unterschiede festgestellt werden).

Dolmetscher-Service für den gehörlosen Mitarbeitenden wird bei Meetings durchgeführt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen besteht das Ziel, bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig Frauen zu berücksichtigen.

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Es gibt keine menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen bei wobkom. Es sind keine Beschwerden bekannt.

Rückmeldungen sind nicht vorhanden, da in unserer Firma kein Betriebsrat existiert.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Statement von Betriebsrat und/oder Personalabteilung zu diesen Fragen		Da es keinen Betriebsrat gibt, ist ein entsprechendes Statement dazu nicht vorhanden.
Gerichtsprozesse/Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab	0	Keine Gerichtsverfahren bzgl. einer Verletzung des Arbeitsrechts wurden im Berichtszeitraum geführt.
Anzahl/Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden	0	

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

./.

Verbesserungspotenziale:

./.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Die Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden sind zu 100 % transparent. Das gilt auch für die Gehälter der Geschäftsführung.

Die 100%ige Transparenz der Geschäftsführung sowie der bilanziellen Vermögensverhältnisse entspricht dem extern zertifizierten Likedeeler Siegel, das eine Einschätzung der gerechten Entlohnung und damit der Zufriedenheit mit dem Lohn- und Gehaltssystem verlangt. Es findet eine jährliche Überprüfung der Löhne und Gehälter mit allen in und für die Organisation tätigen Menschen statt. (Siehe oben Likedeeler Zertifikat Punkt A2.2)

Bei uns wird eine individuelle Prüfung vorgenommen, ob der Verdienst für die anfallenden Lebenshaltungskosten der Mitarbeitenden ausreicht. Ggfs. wird der Bedürfnislohn gezahlt.

Eine selbstorganisierte Bestimmung des Verdienstes ist durch die einmal oder zweimal jährlich durchgeführten Lohnrunden nach dem Likedeeler-Verfahren möglich.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Höchst- und Mindestverdienst (innerbetriebliche Spreizung)	Maximal 1:3	Die Spreizung vom geringsten bis zum höchsten Verdienst liegt in Bezug auf den Stundenlohn bei maximal 1:3.
Medianverdienst	Ca. 2000 EUR	Der Medianverdienst einer Vollzeitstelle liegt bei ca. 2000 € AN Brutto.
Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" (für alle Betriebsstandorte)	1.500 EUR	Betriebsstandort Remscheid.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Likedeeler Lohnrunde wurde im Berichtszeitraum durchgeführt. Corona-bedingt erfolgte die Einführung eines Bedürfnislohnkonzeptes unter den geschäftsführenden Gesellschaftern.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es besteht das Ziel, mehr Umsatz zu erwirtschaften, um die Verdienstmöglichkeiten der Mitarbeitenden zu erhöhen.

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wird zur Selbstkontrolle und zum Projektcontrolling (Arbeitsaufwand nach durchgeführten Projekten) genutzt.

Überstunden müssen angemeldet und mit Begründung freigegeben werden.

Durch die Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten und Home-Office können unsere Mitarbeitenden leichter einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen.

Jeder Mitarbeitende bestimmt bei der wobkom GmbH seine Arbeitszeit selbst – allerdings sind Abgabefristen für Ämter und Kundentermine und -Bedürfnisse von jedem mit absoluter Priorität zu beachten.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z. B. 38 Stunden)	38 Stunden	
Tatsächlich geleistete Überstunden	2019: ca. 50 Stunden 2020: ca. 50 Stunden	Die geleisteten Überstunden werden abgefeiert oder ausgezahlt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Die Regelung der Notwendigkeit einer Überstundenfreigabe wurde aufgrund von zu hoch aufgelaufenen Überstunden einer Mitarbeitenden für 2020 erneuert.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Verbesserungspotenzial: Verstärkter Fokus auf Verbindlichkeit bei Absprachen in der internen Kommunikation mit Hilfe digitaler Techniken (Trello Board). Dadurch kann die agile Effizienz unserer Arbeit verbessert werden und es werden mehr zeitliche Kapazitäten für die Beteiligten frei.

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Insbesondere bei Reisen muss zwischen Zeitaufwand und Art der Reisetätigkeit individuell abgewogen werden. Die Wahl wird je nach terminlicher Disposition und Fahrplanmöglichkeit mit der Bahn oder per Flug individuell vom Berater getroffen. Hierbei wird nach individueller Befindlichkeit das Kriterium der Work Life Balance berücksichtigt. So können z.B. der Bahn Individualfahrten im PKW oder Flüge der Bahn vorgezogen werden.

Weiteres vorhandenes Arbeitsmodell bei der wobkom GmbH ist Homeoffice nach Bedarf.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle	<ul style="list-style-type: none"> - Homeoffice - Weitestgehend freie Wahl der Urlaubstage - Flexible Arbeitszeitgestaltung - Teilzeit 	
Anzahl der Führungskräfte/ Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z. B. Teilzeit, Jobsharing)	Die Arbeitszeiten sind wie folgt aufgliedert: 3 Geschäftsführer in Vollzeit (38 Std/Woche) 1 Mitarbeiter (32 Std/Woche) 1 AZUBI in Teilzeit (ca. 18 Std/Woche) 1 Studentische Aushilfe (19 Std/Woche) 1 Studentische Aushilfe (geringfügig beschäftigt mit 10 Std/Woche)	AZUBI und stud. Aushilfe 19 Std. nur bis Mitte 2020 tätig

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Eine Auszubildende in Teilzeit mit Kind hat ihre Ausbildung im Jahr 2020 abgeschlossen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

In jährlich 5 offenen Dialogrunden werden die wesentlichen Befindlichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeitsbelastung mit Gesundheit und Familie regelmäßig reflektiert. Hieraus ergeben sich immer wieder neue Impulse für Verbesserungen.

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Für alle Mitarbeitenden kann ein lebenswürdiger Verdienst sichergestellt werden.

Die „investierte“ Arbeitszeit spielt in der Regel keine Rolle bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden.

Hilfskräfte oder in Ausbildung befindliche Mitarbeitende erhalten den Mindestlohn (10 €/Std. AN- brutto).

Bei uns gibt es keine Zeitarbeitenden.

Bislang wurde bei der wobkom GmbH stets ohne Befristung eingestellt.

Der Anteil befristeter Arbeitsverträge beträgt 0%.

Nach der Probezeit von Mitarbeitenden erfolgt eine unbefristete Einstellung.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Standortabhängiger "Lebenswürdiger Verdienst"	1.500 EUR pro Monat	Mindestlohn = 1 Anteil AN-Brutto für Studenten
Mitarbeitenden*innenanzahl	2019: 4 2020: 4	
Höchst- und Mindestverdienst	Eine Spreizung beim Verdienst von höchstens 1:3.	
Anzahl der Pauschalverträge	2019: 0 2020: 0	
Anzahl der Zeitarbeitenden	2019: 0 2020: 0	
Anzahl der Null-Stunden-Verträge	2019: 0 2020: 0	
Mindest- und Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden		Keine Zeitarbeitenden beschäftigt.
Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen	2019: - 2020: -	
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	2019: 0 % 2020: 0 %	Keine Befristungen in den bisherigen Arbeitsverträgen bei der wobkom.
Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen	2019: - 2020: -	

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Keine

Verbesserungspotenziale:

Verbesserungspotenziale: nicht relevant

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Wenn Seminarverpflegung regionaler Caterer mit biologischer Verpflegung gebucht wurde, können alle Mitarbeitenden mitessen.

Eine Kantine ist aufgrund der geringen Betriebsgröße nicht vorhanden. Den Mitarbeitenden steht jederzeit eine Küche zur Verfügung. Der eingekaufte Kaffee und die Milch sind ökologisch. Die Mitarbeitenden verpflegen sich selbst mit Essen.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft	2019: 100 % 2020: 100 %	Wenn die Firma einkauft ist die Verpflegung zu 100% Bio und wenn möglich zusätzlich Fair Trade.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Beim Catering für Seminare wurden ausschließlich regionale Anbieter mit biologischem Essen gebucht.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Entwicklungspotenzial: In Zukunft kann beim Catering für Veranstaltungen der wobkom GmbH ein hauptsächlich vegetarisches Menü bestellt werden.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Die Mitarbeitenden nutzen zur Anreise zum Arbeitsplatz Fahrrad, ÖPNV und privaten PKW. Grundsätzlich kann der Arbeitsweg mit dem ÖPNV zurückgelegt werden. Dies wird jedoch aus Gründen des Zeitverlustes bezüglich Work Life Balance von jedem Mitarbeiter der wobkom GmbH eigenverantwortlich abgewogen.

Steuerliche Vergünstigungen für die Fahrt zum Arbeitsplatz können jederzeit in Anspruch genommen werden.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der Anreise mit PKW bzw. öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Rad bzw. zu Fuß	2019: 735 jährliche An- und abreisen mit PKW und ca. 160 An- und Abreisen mit Fahrrad. Damit liegt der Anteil umweltschonender An- und Abreise zum Arbeitsplatz bei 22%.	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Siehe oben

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Ab dem Jahr 2021 wurde ein Betriebsteil der wobkom ins Homeoffice verlegt, so dass der PKW-Reiseaufwand sinken wird.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Die Zielgruppe der von uns zu beratenden KMU sind aus einer 30-jährigen Tradition heraus ökologisch und sozialpädagogisch orientierte Unternehmen und Organisationen bundesweit. Insofern ist unsere Organisation hinsichtlich aller ökologischen und nachhaltigen Aspekte des Unternehmertums von der Gründung an sensibilisiert.

Für uns spielen spezielle ökologische Themen, die über den direkten Verbrauch (Einkauf) der wobkom GmbH hinausgehen, zurzeit keine Rolle. Die wobkom GmbH berät nicht direkt in ökologischen, gesundheitlichen oder energietechnischen Fragen, sondern unterstützt die Ökologie mittelbar durch Sensibilisierung der Kundschaft auf ökologische und nachhaltige Gestaltung ihrer Geschäftsideen. Bei unserem Unternehmen arbeiten nur Menschen, die dieses Anliegen aktiv in ihr Berufsleben integrieren möchten.

Dadurch richten sich die Beratungsangebote weitestgehend an diese Zielgruppen die sich dann wiederum hinsichtlich der Soziabilität und sozialen Verantwortung von der wobkom GmbH fördern lassen. Ökologische Innovationen gehen grundsätzlich vom Menschen aus, die insbesondere bezüglich der Wirtschaftlichkeit ökologischer Geschäftsideen und der Innovationskraft durch agiles Management gefördert werden.

Die wobkom GmbH verfolgt momentan keine eigene Strategie im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten in %	100%	In den Branchen Naturkost und Fahrrad sind wir als Beratungsunternehmen seit vielen Jahren tätig und bekannt. Daher ist die Unternehmenspolitik der wobkom GmbH zu ökologischem Verhalten bei unseren Mitarbeitenden zu 100 % bekannt.
Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden in %	100%	Die Akzeptanz einer ökologischen Lebensweise ist bei den Mitarbeitenden der wobkom GmbH sehr hoch, also bei 100% zu beziffern.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Siehe oben

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Der Sinn des Einflusses auf ökologisches Verhalten der Mitarbeitenden kann 2021 geprüft werden.

Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

Es gibt keine Duldung oder Förderung von umweltschädlichem Verhalten.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Es gibt Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (> 180g/km CO2)	Nein	
Es gibt Geschäftsregeln, die ökologisch schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist, z.B. Fliegen statt Bahnfahren, weil billiger. (Abzüge pro Regel)	Nein	
Es gibt Konsumangebote mit zu hohem Verpackungsanteil (Kaffeekapseln, Essensverpackungen aus PET, Getränkeangebot in Einmalverpackung etc.) trotz möglicher Alternativen. (-5 je Angebot)	Nein	
Es gibt Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte, z.B. für Recyclingpapier. -10 Minuspunkte je Verbot:	Nein	
Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, z.B. keine Abfalltrennung (Hausmüll, Betriebsabfälle, Schrott ohne Trennung in Materialien etc.)	Nein	

Im Berichtszeitraum wurde verbessert: ./.

Verbesserungspotenziale: ./.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Grundsätzlich stehen den Mitarbeitenden die Bilanzergebnisse jederzeit zur Verfügung. Für die notwendige Wertschöpfung setzen die Geschäftsführenden der wobkom GmbH die Rahmenbedingungen in Form eines Jahresplanes.

Zum besseren Verständnis für Mitarbeitende wurde speziell eine Übersicht zu „Transparenz und Wertschöpfung“ entwickelt, die den Begriff des steuerlichen Gewinns vermeidet. Dadurch kann verhindert werden, dass das Unternehmereinkommen dem steuerlichen Gewinn einer Firma von Seiten der Mitarbeitenden gleichgesetzt wird, da es nicht dem echten Einkommen eines GmbH Geschäftsführenden entspricht, da Steuern zu zahlen sind sowie Tilgungen und

Reinvestitionen zu leisten sind. Das Unternehmereinkommen betrifft nur das AG-brutto Gehalt eines geschäftsführenden Gesellschafters der wobkom GmbH. Der Gewinn einer Firma wird ja zunächst durch (betriebliche) Steuerzahlungen geschmälert. Wenn nach Privatentnahme und Steuer immer noch ein Überschuss verbleibt, dient dieser der Tilgung von Fremdkapital. Bei hinreichendem steuerlichem Gewinn dient dann ein Teil des noch verbleibenden Überschusses dem Gewinnvortrag im Sinne der Bildung einer Rücklage. So kann der steuerlichen Zwecken dienende Begriff „Gewinn“ von Mitarbeitenden nicht mit der Unternehmereinnahme verwechselt werden und ist über ein sogenanntes „Anteilskonzept“ mit dem AG-brutto Gehalt der Mitarbeitenden direkt vergleichbar.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung in %).	2019: 100 % 2020: 100 %	Der Grad der Transparenz von kritischen und wesentlichen Daten beträgt 100%. Für unsere Mitarbeitenden sind alle erstellten Protokolle von Sitzungen jederzeit zugänglich. Dies betrifft auch die Protokolle von Sitzungen der Geschäftsleitung.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Das oben beschriebene Transparenzkonzept wurde im Berichtszeitraum zu 100% umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Im Rahmen des Likedeeler Managements wird 1-2 mal jährlich gemeinsam mit den festangestellten Mitarbeitenden das Konzept überprüft.

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Die GmbH Gründer sind aus Gründen des Gesellschaftsrechtes der GmbH notwendigerweise formelle legitimierte Führungskräfte. Alle 3 Personen sind uneingeschränkt gleichberechtigt. Sie können nicht überstimmt werden und haben deswegen den Status der Selbständigkeit. Mitarbeitende könnten sich nur mit formeller Zustimmung aller drei Gesellschafter über die Zahlung eines Gesellschafteranteils, den die anderen zu gleichen Teilen abtreten als Minderheitsgesellschafter*in oder als gleichberechtigte Gesellschafter*in beteiligen. (z.B.: aus 33/33/33 wird 25/25/25/25 oder 30/30/30/10). Diese Verhältnisse begründen zwingend gesellschaftsrechtlich den Führungsanspruch bzw. die Legitimation für Führung.

Aus statusrechtlichen Gründen ist mit der formell legitimierten Mitwirkungsmöglichkeit ein Riegel vorgeschoben.

Informell ist allerdings jede Form der Mitwirkung von Mitarbeitenden explizit erwünscht. Die im Likedeeler Leitfaden erarbeiteten Grundsätze sind für Mitarbeitende und für alle drei GF maßgeblich:

Die wobkom strebt eine Form der Selbstorganisation an, bei dem zahlreiche Mitarbeitende oder Kooperierende Berater „führen“ können.

Die Einübung der neuen Grundhaltung ist von Mitarbeitenden und Unternehmer*innen gleichermaßen gefordert. Nur so kann die Selbstorganisationsfähigkeit der Mitarbeitenden systematisch gefördert- und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz ermöglicht werden. Es gelten deshalb informell folgende Grundsätze:

- Alle Mitarbeitenden werden aufgerufen, sich aktiv und selbstbestimmt an der Gestaltung von Veränderungen und Verbesserungen im Ablauf und in der Kundenbeziehung zu beteiligen.
- Alle Mitarbeitenden sind aufgerufen, sich in neue selbst gewählte Rollen und Verantwortlichkeiten nach Absprache einzuarbeiten oder sich Aufgaben zur eigenständigen Bearbeitung nach Absprache vorzunehmen.

Die wobkom GmbH hat in den letzten Jahren aus dem Umgang mit abhängig Beschäftigten gelernt, dass dies für Mitarbeitende auch eine Überforderung sein kann.

Wollen Mitarbeitende ermächtigt werden, selbst die Initiative zu ergreifen, bildet eine Absprache mit den Geschäftsführenden sowie mit den übrigen Mitarbeitenden eine unerlässliche Voraussetzung. Der/die Mitarbeitende wird dann per Delegation zum/zur Expert*in und kann ermächtigt werden, jedes ihm/ihr wichtige „Qualitätsthema“ im Sinne der Kunden*innen oder der Mitarbeitenden anzugehen und umzusetzen.

Die Geschäftsführenden reflektieren sich und Ihre Arbeit nicht durch direktes Mitarbeiterfeedback, sondern überprüfen ihre Art der selbstbestimmten Arbeit in thematisch angelegten Reflexionszirkeln mit den Mitarbeitenden regelmäßig durchgeführt werden. Hier kann offen und ehrlich jedes Verhalten – auch das der formell Geschäftsführenden reflektiert werden. Die Ergebnisse haben in der Regel direkte Auswirkungen auf das Verhalten sowohl von Führungskräften als auch von Mitarbeitenden.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Gespräch/Mitgestaltung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert werden.	2019: 0 % 2020: 0 %	Aufgrund der Gesellschaftsform Legitimation der Führung durch die 3 Geschäftsführenden Gesellschafter*innen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Das Erkennen der Legitimationsgrenzen für Selbstorganisation im Rahmen der Rechtsform einer GmbH wurde im Berichtszeitraum erreicht.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Entwicklungspotenzial durch einen eventuellen Wechsel der Rechtsform in 2022 in eine eG oder Partnerschaftsgesellschaft.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Grundsätzlich können die Mitarbeitenden bei allen Entscheidungen im Rahmen der Budgetgrenzen mitwirken.

Nach unseren Erfahrungen kann die Partizipation von Mitarbeitenden nicht verordnet werden, sondern die Mitwirkung bedarf eines freiwilligen Impulses.

Die individuellen Grenzen der Partizipationsmöglichkeiten von Mitarbeitenden müssen mit Hilfe von Potenzialcoaching sowie Entwicklungsgespräch und Konfliktmediation kontinuierlich erweitert werden. Dazu werden systematisch und nach Bedarf kollegiale Entwicklungsgespräche und Konfliktmediation angeboten.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/ Mitwirkung/ Mitentscheidung getroffen werden (in %).	2019: ca. 80 % 2020: ca. 80 %	An etwa 80% der Entscheidungen sind die Mitarbeitenden beteiligt. Allerdings sind MA zu 100% beteiligt, wo sie selbst betroffene Akteure sind.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurden diverse Entwicklungsgespräche, Mediation, Reflexionszirkel, Dialogrunden entsprechend den von der wobkom GmbH entwickelten und geschulten Kommunikationsformaten (siehe Likedeeler Leitfaden) durchgeführt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Durch das Likedeeler QM ist ein kontinuierlicher Lernprozess gewährleistet, der in externen Audits alle 3 Jahre und in Management Review jährlich reflektiert wird.

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

Die wobkom hat eine zu geringe Geschäftsgröße für einen Betriebsrat.

Das Likedeeler QM ist für KMU als Ersatz für den Betriebsrat systematisch entwickelt worden. Diese Maßnahme wird bei uns eingesetzt.

Zurzeit gibt es keine Maßnahmen zur Gründung eines Betriebsrats. Dafür werden Unzufriedenheiten über die Likedeeler Kommunikationstools aufgrund der Betriebsgröße noch uneingeschränkt wahrnehmbar. Sie werden zeitnah bearbeitet, um schnellstmöglich Abhilfe zu schaffen.

Ein Betriebsrat ist nicht vorhanden.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Betriebsrat: vorhanden/nicht vorhanden; seit wann?	Nein	Die Firma ist zu klein zu für einen Betriebsrat.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Zurzeit wird auch von Seiten der Mitarbeitenden kein Bedarf nach einem Betriebsrat gesehen!

Verbesserungspotenziale:

Ein Verbesserungspotenzial wird derzeit nicht gesehen.

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Neue Kunden werden von alten Kunden empfohlen (Empfehlungsmarketing).

In den letzten 5 Jahren wurde verstärkt an der Webseiten-Präsenz gearbeitet (siehe www.wobkom.de). Die Web-Präsenz dient allerdings in der Regel den Kunden, die wiederum von unseren Kunden empfohlen wurden als Verstärker, um die wobkom Beratungsaktivitäten im Vorfeld kennenzulernen.

Darüber hinaus gibt es Kampagnen über unser CRM-System Cobra, in dem ca. 3500 Kommunikationsstammdaten von Kunden, Kooperationspartner, Multiplikatoren und öffentlichen Ämtern, Steuerberatern usw. verwaltet werden.

Unser Leitbild zu Anspruchsgruppe Kunden ist folgendermaßen formuliert:

Ziel ist es, durch Beratung, Schulung sowie den Einsatz von Werkzeugen (Tools) sowohl Unternehmer*innen als auch Mitarbeitende gleichermaßen zu Veränderungsprozessen anzuregen. Die Veränderungen sollen einen nachhaltigen Einfluss auf die Unternehmen der Kunden im Sinne der Existenzsicherheit und der Verbesserung der Leistungsfähigkeit haben. Ebenso sollen die Beratungen den gemeinwohlorientierten gesellschaftlichen Beitrag der KMU Kunden fördern. Gemeinwohl wird nach unserer Auffassung gefördert, wenn die Prinzipien der Ökologie, der Nachhaltigkeit (*1) und der Sozialverträglichkeit eingehalten werden.

Darüber hinaus bietet die wobkom GmbH Seminare an, die den Handlungsspielraum der KMU in der Betriebsführung, der Selbst- und der Personalführung erweitern. Hierbei gilt es Denken, Fühlen und Handeln für und im Sinne der Betroffenen kohärent zu gestalten. Die erworbenen Erfahrungen und Einsichten sollen in den Dienst der Lebensqualität am Arbeitsplatz gestellt werden. Erfolg soll sich nicht allein an der erreichten Leistung, sondern auch an der erlebten Zufriedenheit aller Mitarbeitenden und dem Gemeinwohl messen lassen.

Grundsätze

Die wobkom GmbH ist grundsätzlich dem Leitsatz der „Hilfe zur Selbsthilfe“ als vorrangigem Ziel verpflichtet. Alle Tätigkeiten und Produkte dienen diesem Grundsatz. Viele Produkte sind mit Bundesmitteln, Landesmitteln und EU-Mitteln für den Kunden förderbar. Die Kunden werden grundsätzlich über die jeweiligen Möglichkeiten einer Förderung für Beratung und Schulung informiert. Grundsätzlich ist vom Kunden ein Eigenanteil zu leisten. Der Kunde erhält eine Zufriedenheitsgarantie mit den wobkom GmbH Produkten. D.h. bei Unzufriedenheit wird nachgebessert oder Leistungen werden nicht berechnet. Es werden grundsätzlich keine Prozesse geführt!

Unsere Werbekampagnen werden Zielgruppengenau per E-Mail durchgeführt. Jede Aussendung ist mit dem Verweis gekennzeichnet, dass der Empfänger die E-Mail Werbung abbestellen kann. Rückläufe diesbezüglich sind sehr selten. Damit stellen wir sicher, dass wir niemanden mit unserer Werbung „belästigen“.

Der Verkauf einer Beratung erfolgt grundsätzlich auf Basis einer Bedarfsanalyse des Kunden. Auf Basis der Bedarfsanalyse wird ein Kostenvoranschlag (Beratungsangebot) erstellt. Es sind auch mündliche Beratungsvereinbarungen möglich. Vor Beginn der Beratungsarbeit werden dem Kunden die damit verbundenen Kosten genannt.

Der Umgang mit Wünschen von Kund*innen und mit Reklamationen ist im GAB-Verfahren geregelt:

Bereits im Jahr 2016 wurde eine interne Handlungsleitlinie „Projektmonitoring“ gemeinsam erarbeitet:

Mit dem Projektmonitoring sollen auch kleinste Probleme und Störungen in Kundenbeziehungen bereits im Vorfeld erkannt werden. Diese so genannten Issues (Probleme, Themen, Fragen, Belange, Streitfragen) sollen beim RFZ Projektmonitoring so präventiv wie möglich bearbeitet werden, d. h. bevor ein tatsächlicher Konflikt oder eine Beschwerde entsteht.

Ist ein Issue erst einmal erkannt, soll vom Verantwortlichen so zeitnah wie möglich eine Bearbeitung stattfinden, damit aus dem Issue kein Konflikt entsteht.

Grundsätzlich ist jeder Mitarbeitende aufgefordert im Projektmonitoring auch kleinste Irritationen mit Kunden zu benennen, um sie bearbeiten zu können.

Schwerwiegende Issues, die drohen zu konkreten Beschwerden zu führen, werden mit der GAB Methode der Intervision im GF-Kreis und/oder Kollegenkreis aus dem wobkom Netzwerk durchgeführt (siehe GAB Leitfadens Intervision).

Ziel ist es, die möglichen Hintergründe der Störung zu analysieren und Ideen für entsprechend neue Verhaltensweisen zu entwickeln, die dann Handlungsleitend werden sollen.

Vorrangiges Ziel ist es Reklamationen zu vermeiden.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung: Ausgaben für Maßnahmen bzw. Kampagnen	2019: 2020: knapp 2,9 % von unserem Umsatz	
Art der Bezahlung der Verkaufsmitarbeitenden: fixe und umsatzabhängige Bestandteile in %		Es gibt bei uns keine Verkaufsmitarbeitenden, sondern jeder Berater führt die Akquise selbst durch.
Interne Umsatzvorgaben von Seiten des Unternehmens: ja/nein	Nein	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Im Berichtszeitraum wurde das GAB-Verfahren Audit Januar 2020 extern durchgeführt von <https://socialcert-gmbh.de/>.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Wirksamkeit des Projektmonitoring soll hinsichtlich Kundenreklamationen im Managementreview 2021 überprüft werden.

D1.2 Barrierefreiheit

Auf unserer Webseite www.wobkom.de werden alle Informationen zu unseren Beratungsangeboten bereitgestellt.

Unsere Büroräumlichkeiten sind für körperlich beeinträchtigte Personen nicht barrierefrei. Allerdings befinden sich unsere Besprechungsräume für Beratungen im Erdgeschoss und können von Kunden mit körperlichen Beeinträchtigungen gut erreicht werden.

Wir beraten und empfehlen in Kundensystemen die Integration und Inklusion von Mitarbeitenden des 2. Arbeitsmarktes.

Im Rahmen einer mehrjährigen und anhaltenden Beratung einer Berliner Schule für Berufsbildung (Concept gGmbH) werden benachteiligte Berufsgruppen aus den Jobcentren umfangreich geschult. Ein weiterer Kunde von uns, IPD GmbH (Integrationspädagogischer Dienst), unterstützt nach SGB § 33 ff benachteiligte Jugendliche und Kinder bezüglich ihrer Integration in Gruppen und Familien. Unser Kunde SbE (Bundesvereinigung Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen e.V.) unterstützt und bildet mehrere tausend Einsatzhelfer im Sinne einer professionellen Notfallseelsorge bundesweit aus. Ebenso wurde eine Waldorfschule langjährig von der wobkom GmbH beraten.

Die wobkom unterstützt diese gemeinnützigen Firmen bzw. Organisationen in Fragen der Organisationsentwicklung und Personalführung.

Eine Erleichterung der Nutzung von unseren Dienstleistungen findet nur mittelbar durch Kontakt zu unseren Kunden statt.

Kleinere und gemeinwohlorientierte Unternehmen erhalten bei uns dieselben Bedingungen wie andere gewerbliche Unternehmen. Bei Bedarf werden sie auch kostengünstiger beraten und geschult.

Mehrere Berater der wobkom sind für Förderprogramme für KMU akkreditiert (*unternehmensWert:Mensch, Potenzialberatung NRW*). Wir führen regelmäßig Beratungen von Kleinunternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitern durch.

Ca. 10 % des Umsatzes im Durchschnitt der letzten Jahre wurde für benachteiligte Kund*innen-Gruppen verwendet.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innen-Gruppen gekauft wird.	2019: ca. 10 % 2020: ca. 10 %	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

In den vergangenen 2 Jahren wurden die Kunden Concept gGmbH und SbE von uns beraten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Kunden aus dem gemeinnützigen erwerbswirtschaftlichen Segment gezielter werben.

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Da die wobkom vom Empfehlungsmanagement lebt, sind unsere Erachtens keine unethischen Verkaufsmaßnahmen existent. Es werden von der wobkom keine unethischen Werbekampagnen durchgeführt.

Neben der Homepage vermitteln wir Informationen über unsere Beratungen über klare Dienstleistungs- oder Beratungsangebote, die mit Serienmails an unsere Stammkunden versendet werden. Diese können aber nicht als unethisch bezeichnet werden. Es wird auf staatliche Fördermaßnahmen für Beratungsprodukte hingewiesen.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische und unethische Kampagnen entfallen.	100%	Alle Werbeausgaben entfallen auf ethische Werbemaßnahmen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Keine Verbesserungspotenziale erkennbar!

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Die wobkom GmbH kooperiert mit einem weltweiten Beraternetz für soziale und ökologische Erneuerung:

IMO Institut für Mensch und Organisation, basierend auf dem anthroposophischen Impuls von B.Lievegood – Niederlande

<https://worldgoetheanum.org/partner/institutionen/imo-international>

GAB Gesellschaft für Berufsbildung und Ausbildungsforschung – München

<https://www.gab-muenchen.de/de/list-277-home.htm>

ASD (Association for Social Development): ca. 100 anthroposophisch orientierte Berater, die auf dem Impuls von B. Lievegood arbeiten, bestehend aus ca. 100 Mitgliedern beratender Berufe aus 27 Nationen. Mitglied von der wobkom GmbH sind Volker Licht und Horst Hartmann seit dem Jahr 2012.

https://asd-international.ning.com/?xg_source=msg_mes_network

Ziel aller kooperierenden Beraterinstitutionen ist das gegenseitige Lernen und Austauschen hinsichtlich des sozial ökologischen Wandels in diversen Ländern und Nationen.

Mit allen drei Institutionen erfolgt ein jährlicher Austausch – Horst Hartmann ist u.a. Berater für das GAB Verfahren und Entwickler des Likedeeler-Qualitätssiegels für Menschenwürde am Arbeitsplatz. Das Likedeeler-Siegel wurde aus dem GAB –Verfahren abgeleitet. Volker Licht und Horst Hartmann sind Mitglieder der ASD international (Association for Social Development) und nehmen jährlich an den 5 tätigen Konferenzen teil, die weltweit an unterschiedlichen Orten stattfinden.

Die IMO Niederlande veranstaltet ihrerseits eine jährliche Konferenz für kooperierende Partner.

Mit allen drei Institutionen wird Wissen und Information zu Leadership und Selbstorganisation ausgetauscht und geteilt.

Die von uns genutzten zwei QM Systeme GAB-Verfahren und Likedeeler Produktzertifizierung garantieren den kontinuierlichen P-D-C-A Zyklus nach DIN ISO 9000.

Die regionale Verbreitung in NRW ist eine Zukunftsaufgabe der wobkom GmbH, die mit der Ausbildung zum/zur Potenzialmanager*in begonnen hat und sich weiter entwickeln kann.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Wie hoch ist der investierte Zeit- und/oder Ressourcenaufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens? (in Stunden/Jahr bzw. %-Anteil)	2019: 64 Stunden 2020: 32 Stunden	Im Jahr 2019 wurden ca. 8 Beratertage für kooperative Dienstleistungen aufgewendet (eine ASD Konferenz in Brasilien wurde nicht besucht). In 2020 wurden Corona bedingt nur ca. 4 Beratertage verwendet. Im Normalfall sind es jährlich ca. 9 Beratertage mal 2 Personen – also insgesamt 18 Beratertage, die die Fortbildung und Entwicklung der Beratungsprodukte sicherstellen.
Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt: Unternehmen, die die gleiche Zielgruppe ansprechen (auch regional) ... Unternehmen der gleichen Branche, die regional eine andere Zielgruppe ansprechen ... Unternehmen der gleichen Branche in der gleichen Region, mit anderer Zielgruppe	2019: (ca. 48 Stunden) 2020: (ca. 48 Stunden)	Unternehmen mit der gleichen Zielgruppe, mit denen wir zusammenarbeiten, sind die regionalen Netzwerke „Bestens“, Competentia Wuppertal und Zukunftscampus Remscheid (ca. 5 Beratertage pro Jahr). Darüber hinaus arbeiten wir im Bereich von Beratungsunternehmen mit anderer Zielgruppe mit „Grams und Partner“ zusammen (1 Beratertag pro Jahr). Das Unternehmen „Grams und Partner“ befindet sich in der gleichen Region wie die wobkom GmbH.
In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? (Anzahl: x/3)	2019: 2/3 2020: 2/3	Auf der zivilgesellschaftlichen Ebene engagieren wir uns in der Kooperation mit Competentia

<p>Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards ... Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) ... Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards</p>		<p>Wuppertal http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Bergisches_Staedtedreieck/index.php. Zu einem aktiven Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Beraterbranche sehen wir momentan noch keine Möglichkeit, da die Branchevertretungen BDU und KMU Berater eine teilweise noch zu konventionelle Ausrichtung haben. Demnach steht dort hauptsächlich der Profit im Vordergrund. Zurzeit arbeiten wir nur auf internationaler Ebene bei Initiativen zur Erhöhung der Branchenstandards mit (siehe oben).</p>
---	--	---

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Kooperationstreffen mit Institutionen in Präsenz und Online.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Stärker von der internationalen auf die regionale Ebene gehen. Hierfür setzt sich unser Geschäftsführer Volker Licht seit dem Jahr 2015 verstärkt ein.

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Wissen wird bei den Kooperationstreffen geteilt. In 2019/2020 nahm unser Geschäftsführer Volker Licht an einem selbstorganisierten ASD (Association for Social Development) Forschungsprojekt zum Kulturellen Wandel teil. Gegenseitige Impulse werden kostenfrei gegeben und genommen.

Verpflichtende Indikatoren	Bemerkung
<p>2019 und 2020: wurden pro Jahr ca. 240 Stunden Arbeitskraft an Unternehmen anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig diese Unternehmensgruppen zu unterstützen</p>	<p>Die von uns durchgeführte Leitung von 5 Erfahrungsaustauschgruppen (ERFA-Gruppen) von KMU Inhaber*innen der Branchen Naturkost und Fahrrad erforderte einen bezahlten Einsatz von ca. 30 Beratertagen. Die Unterstützung anderer Beratungsunternehmen erfolgte bei den internationalen Treffen durch Coaching Übungen (im Umfang von ca. 2 Beratertage im Berichtszeitraum).</p>

Es erfolgte im Berichtszeitraum keine Weitergabe von Finanzmitteln an Branchenfremde Unternehmen oder Firmen aus der Beraterbranche erfolgt.		Es wurden in 2019/2020 keine Aufträge zur Unterstützung an Unternehmen aus anderen Branchen oder aus der Beraterbranche weitergegeben.
		Es wurde ein Auftrag an einen angehenden Berater vergeben

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Regelmäßige Kooperations- und fortbildungstreffen in der eigenen Branche und Austauschtreffen von KMU in den Branchen Naturkost und Fahrradeinzelhandel.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Ab 2021 mehr Präsenztreffen zur Kooperation besuchen und die ERFA Arbeit im Hybrid-Format (online und in Präsenz) durchführen.

Ein regionaler ERFA Austausch in der Gastronomiebranche ist geplant.

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmern

Eine Blockierung oder Schädigung von anderen Unternehmen durch die wobkom GmbH findet nicht statt.

Eine Eroberung von bestimmten Marktanteilen spielt für uns keine Rolle.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmern in der Kommunikation statt?	Nein	Es gibt keinen systematischen Vergleich mit den Leistungen und Angeboten der Mitunternehmern. Nur durch die Wahrnehmung von Angeboten anderer Berater wird verglichen.
Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt?	Nein	
Werden geheime/verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen?	Nein	
Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmern, Kund*innen oder Produzent*innen in	Nein	

der Unternehmensstrategie verankert?		
Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren könnten bzw. sollen?	Nein	

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nichts, da kein Verbesserungspotential vorhanden.

Verbesserungspotenziale:

Es gibt keinen Missbrauch von Marktmacht und somit hier keine Verbesserungsmöglichkeiten.

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Die ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistung wird von uns nicht gemessen oder erfasst und ist uns daher nicht bekannt.

Die ökologischen Wirkungen unserer Beratungsdienstleistung ist eher positiv, da eine Bewusstseinsbildung für ökologisches Verhalten im Rahmen der Beratungstätigkeit geschaffen wird.

Negativen Auswirkungen ergeben sich vor allem durch Reisen zu Beratungsterminen. Grundsätzlich sollen diese Dienstreisen vorrangig mit der Bahn durchgeführt werden. Auf Flugreisen soll möglichst verzichtet werden. Viele Meetings finden mittlerweile digital in Form von Videokonferenzen statt.

Der von uns bezogene Strom stammt zu 100 % aus erneuerbaren Energien.

Es werden von uns Hybrid-Formate mit Wechsel von Online- und Präsenzveranstaltungen angeboten. Damit werden Dienstreisen von uns und den Kunden innerhalb Deutschlands deutlich vermindert.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Deutlich mehr Online-Beratungen und damit verbunden weniger Reisen zu Kund*innen mit dem PKW oder dem ÖPNV im Jahr 2020.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Der Anteil unserer Reisen zu Kund*innen mit der Bahn kann weiter erhöht werden. Dadurch werden weniger Fahrten von uns zu Beratungsterminen mit dem PKW notwendig.

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Unsere Beratungen zielen auf eine Sensibilisierung unserer Kunden für ökologische Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung ab. Dabei wird der effiziente Einsatz von Ressourcen thematisiert. Außerdem raten wir in unseren Beratungsleistungen zu einer nachhaltigen und sinnvollen Investition von Gewinnen.

Die von uns schwerpunktmäßig beratenen Branchen (Naturkost und Fahrrad Einzelhandel) tragen zu ökologischer Nachhaltigkeit bei und sind für dieses Thema stark sensibilisiert. Wir fördern durch unsere Beratung in den Bereichen des Fahrradhandels und der Naturkostgeschäfte einen Verkauf von qualitativ hochwertigen Produkten. Die Fahrräder unserer Kunden werden durch ihre hohe Qualität in der Regel sehr lange genutzt. Die Produkte unserer Kunden aus dem Bereich Naturkost stammen hauptsächlich aus kontrolliert biologischer Erzeugung.

Wir beraten KMU dahingehend, dass ein nachhaltiges Wachstum des Unternehmens anzustreben ist. Finanzmittel sollten in eine sinnvolle dauerhafte Entwicklung investiert werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Vermeidung von langen Anreisen unserer Beratung durch die Durchführung zahlreicher Videokonferenzen mit Kunden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Zurzeit findet mit ERFA Gruppen und Beratungskunden Lernprozesse hinsichtlich der Digitalisierung von Qualifizierungs- und Beratungsprodukten statt. Dieser Lernprozess ist voll im Gange und es werden Hybrid-Formate (online und in Präsenz) sowie reine Online-Formate entwickelt. Dies wird in den kommenden Jahren erheblich zur Einsparung von CO₂ durch Verringerung von Dienstreisen zu Präsenztreffen beitragen.

Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Unverhältnismäßig hohe ökologische Auswirkungen werden nicht in Kauf genommen oder gefördert. Es gibt keine Nutzung von Produkten oder Dienstleistungen mit übermäßig hohen ökologischen Auswirkungen.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nichts, da keine Optimierungspotentiale vorhanden sind.

Verbesserungspotenziale:

Es sind keine Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen.

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Über Kundenfeedback haben Seminarteilnehmer die Möglichkeit Seminarsettings hinsichtlich Ergebnisqualität, Prozessqualität, Strukturqualität und Beziehungsqualität systematisch zu beurteilen. In Reflexionszirkeln (z.B. ERFA-Revision) wird das Feedback der Kund*innen systematisch bearbeitet, so dass die Mitwirkung von Kunden im Bereich Qualifizierung im Sinne eines KVP kontinuierlich genutzt wird.

Bei Störungen im Beratungsprozess werden die Kundenirritationen von jeweils einem anderen Berater im Bedarfsfall systematisch evaluiert. Die Ergebnisse werden mit Hilfe einer kollegialen Intervention im sogenannten Projekt-Monitoring bearbeitet. Ziel ist es, eine bestmögliche Kundenzufriedenheit zu erreichen.

Der nachhaltig wirksame Lernertrag von Seminarteilnehmer*innen wird zurzeit noch unsystematisch mit Hilfe eines Fragenkataloges zur Selbstkontrolle evaluiert.

Produkte und Dienstleistungen werden bei 5 ERFA Gruppen mit insgesamt ca. 40 Unternehmer*innen der Branche Naturkost und Fahrrad Einzelhandel zweimal jährlich auf ihre Aktualität geprüft. Hierdurch haben sich fast alle wobkom Beratungsprodukte im Laufe von 3 Jahrzehnten entwickelt und erneuert. Dabei handelt es sich um diverse Tools zur nachhaltigen erfolgreichen Unternehmensführung von KMU.

Marktforschung zur Umsatzentwicklung der Branchen Naturkost und Fahrrad werden mit jeweils ca. 100 Umsatzbarometer Teilnehmenden vierteljährlich durchgeführt und in den zwei Zeitschriften für Facheinzelhändler (BioWelt und Radmarkt) regelmäßig seit über 20 Jahren transparent veröffentlicht. Dabei wird das Ziel verfolgt, die nachhaltige Branchenentwicklung langfristig sichtbar zu machen. Beide Branchen tragen nicht unwesentlich dazu bei den Klimawandel zu reduzieren.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund*innen entstanden sind.	2019: ca. 80 % 2020: ca. 80 %	Etwa 80% unserer Produkte und Dienstleistungen sind unter Beteiligung von Kund*innen entstanden.
Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind.	2019: 100 % 2020: 100 %	100 % der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischen Verbesserungen sind durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden. Diese Innovationen sind

		mittelbar ökologisch wirksam und unmittelbar sozial wirksam.
--	--	--

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Systematische Einholung und Auswertung des Feedbacks von Kund*innen. Eine Ausbildungsreihe zum/zur „Potenzialmanager*in, Tools zur Verbesserung der Soziabilität, Tools zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, Tools zur Marktpotenzialentwicklung, 5 regelmäßig stattfindende ERFA Gruppen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Gezielte gemeinsame Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen der wobkom GmbH zusammen mit Teilnehmern der regelmäßig stattfindenden 5 ERFA Gruppen.

D4.2 Produkttransparenz

Unsere Produkte bzw. Dienstleistungen sind auf der Webseite www.wobkom.de offen und transparent dargestellt. Die Preise für unsere Beratungsleistungen werden auf Anfrage mitgeteilt.

Eine Ausweisung von ökologisch relevanten Informationen ist momentan nicht vorhanden. Die Quoten für unsere externen Berater*innen sind den Kollegen gegenüber transparent zwischen 20 und 40 % für Sachmittelkosten des Overhead der wobkom GmbH ausgewiesen. Der Umfang der sozioökologischen Belastungen durch unsere Produkte und Dienstleistungen ist uns nicht bekannt.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes).	2019: 100 % 2020: 100 %	Die Tools und Beratungsleistungen sowie die Reisekosten sind 100% getrennt in den Rechnungen ausgewiesen.
Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes).	2019: 0 % 2020: 0 %	Da es sich weitestgehend um Produkte und Dienstleistungen handelt, die speziell auf den jeweiligen Kunden zugeschnitten sind, gibt es keine Veröffentlichungen der einzelnen Preisbestandteile.
Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen.	2019: nicht bekannt 2020: nicht bekannt	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Eindeutige Informationen über unsere Beratungsleistungen wurden auf unserer Homepage übersichtlich dargestellt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Veröffentlichung von Preisen für kalkulierbare Beratungsangebote und Tools.

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Unsere Produkte enthalten keine Schadstoffe. Keine schädlichen Nebenwirkungen der Produkte.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der Produkte mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchs-Risiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden (in % des Umsatzes).	2019: 0% 2020: 0%	Es werden keine Produkte mit Gefahrstoffen oder Gebrauchsrisiken angeboten.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Nichts, da keine Möglichkeiten zur Verbesserung.

Verbesserungspotenziale:

Keine Verbesserungspotenziale, da dieser Punkt nicht relevant ist.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

In erster Linie dient die Arbeit der wobkom GmbH der Entwicklung der Menschen:

Der Likedeeler Leitfaden und die Art der Arbeit im Rahmen einer OE (Organisationsentwicklung) Beratung dient in erster Linie allen Menschen in der Organisation und nicht dem Ausschöpfen von Produktivitätsreserven. Es geht bei der Arbeit der wobkom GmbH stets um eine Verbesserung der Organisationskultur im Sinne eines Vertrauensmanagement und einer Erhöhung der Autonomie der Mitarbeitenden durch Verbesserung oder Entlastung ihres Rollenstatus.

Krisenberatungen folgen stets dem Grundsatz der Offenheit und Ehrlichkeit. Insbesondere die Trainings für Pressesprecher werden entsprechend diesem Grundsatz aufgebaut.

Kunden der wobkom GmbH erfüllen in erster Linie wesentliche Grundbedürfnisse der Menschen (dies gilt für 100% unserer Kundschaft).

Ca. 80% der Kundschaft dient im Rahmen des Handels und der Verbreitung von Naturkost und Fahrrädern der Erde und Biosphäre.

Mit der concept GmbH in Berlin wird eine Bildungsträger für Weiterbildung und Angebote auf dem zweiten Bildungsweg seit Jahren beraten.

Die Maßnahmen im Rahmen unserer Beratung unterstützen bei Arbeitgebern den Prozess des Abgebens von Verantwortlichkeit im Sinne einer flachen Hierarchie mit selbstgewählten Autoritätsmustern. Andererseits unterstützen die Maßnahmen Mitarbeitende dabei, bei der eigenen Arbeitseinstellung vom SOLLEN ins WOLLEN zu kommen. Unsere Beratungen dienen somit dem Ziel der Hilfe zur Selbsthilfe.




Die wobkom GmbH vertreibt keine Luxusprodukte.








Die Resilienz von Mitarbeitenden hängt in erster Linie von ab von gelingenden Beziehungen (Joachim Bauer: Das Gedächtnis unseres Körpers, 2002).







Aus diesem Grund dient einer der Beratungsschwerpunkte der wobkom GmbH der systematischen Pflege der Beziehungsqualität mit Hilfe von QM-Systemen oder direkten Maßnahmen.


Die von uns schwerpunktmäßig beratenen Betriebe tragen zum Schutz der Erde und der Biosphäre sowie zur Erzeugung gesunder Lebensmittel und umweltverträglicher Mobilität bei. Wir unterstützen in erster Linie gewerbliche Unternehmen, die sich diesen Zielen widmen. Dabei unterstützen unsere Beratungsleistungen den nachhaltigen Erfolg dieser Firmen.

Die wobkom GmbH trägt mit ihrer Ausrichtung zu den UN Sustainable Development Goals (SDGs) bei. Aufteilung unserer Arbeit in Bezug auf den Beitrag zur Erreichung der 17 UN-Entwicklungsziele (SDG), die in der Agenda 2030 der Vereinten Nationen festgehalten sind:

Nr.	SDG-Ziele	Beiträge wobkom GmbH
	<p><u>Armut</u> beenden – Armut in all ihren Formen und überall beenden^[26]</p>	0 %
	<p>Ernährung sichern – den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern^[27]</p>	10 %
	<p>Gesundes Leben für alle – ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern^[28]</p>	50 % im beruflichen Umfeld

 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	<p>Bildung für alle – inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern^[29]</p>	<p>50 % in beruflichen Umfeldern</p>
 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	<p><u>Gleichstellung der Geschlechter</u> – Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen^[30]</p>	<p>10 %</p>
 <p>6 CLEAN WATER AND SANITATION</p>	<p>Wasser und Sanitärversorgung für alle – Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten^[31]</p>	<p>0 %</p>
 <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>	<p><u>Nachhaltige und moderne Energie</u> für alle – Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemässer Energie für alle sichern^[32]</p>	<p>5 %</p>
 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<p>Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle – dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern^[33]</p>	<p>50 %</p>
 <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>	<p>Widerstandsfähige Infrastruktur und nachhaltige Industrialisierung – eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und <u>Innovationen</u> unterstützen^[34]</p>	<p>0 %</p>
 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>	<p>Ungleichheit verringern – Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern^[35]</p>	<p>10 %</p>

	<p>Nachhaltige Städte und Siedlungen – Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten^[36]</p>	<p>0 %</p>
	<p>Nachhaltige Konsum- und Produktionsweisen – nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen^[37]</p>	<p>10 %</p>
	<p>Sofortmaßnahmen ergreifen, um den <u>Klimawandel</u> und seine Auswirkungen zu bekämpfen^[38]</p>	<p>10 %</p>
	<p>Bewahrung und nachhaltige Nutzung der <u>Ozeane</u>, Meere und Meeresressourcen^[39]</p>	<p>0 %</p>
	<p>Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, <u>Wüstenbildung</u> bekämpfen, <u>Bodendegradation</u> beenden und umkehren und dem Verlust der <u>biologischen Vielfalt</u> ein Ende setzen^[40]</p>	<p>0 %</p>
	<p>Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen. Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zum Recht ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen^[41]</p>	<p>0 %</p>

	Umsetzungsmittel und globale Partnerschaft stärken – Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben füllen ⁴²¹	0 %
---	---	-----

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung (Anteil der Nutzenart in % des Gesamtumsatzes)	Bemerkung
Grundbedürfnisse (...%)	2019: 40 % 2020: 40 %	In Bezug auf die 9 menschlichen Grundbedürfnisse nach M. Max-Neef und M. Rosenberg werden von den Leistungen der wobkom GmbH vor allem die Bedürfnisse Identität/Sinn, kreatives Schaffen, Freiheit/Autonomie und Verstehen/Einfühlung erfüllt.
Statussympole bzw. Luxus (... %)	2019: 0 % 2020: 0 %	
Dient der Entwicklung der Menschen (... %)	2019: 100 % 2020: 100 %	Keine überflüssigen oder luxuriösen Produkte werden vertrieben, daher können 100 % angesetzt werden.
Dient der Entwicklung der Erde/Biosphäre (... %)	2019: 50 % 2020: 50 %	
Löst gesellschaftliche oder ökologische Probleme lt. UN-Entwicklungszielen (... %)	58,8 %	Auswirkungen auf 10 von 17 UN-Entwicklungszielen
Mehrfachnutzen bzw. einfacher Nutzen der Produkte/Dienstleistungen (... %)	2019: 100 % 2020: 100 %	
Hemmender bzw. Pseudo-Nutzen (... %)	2019: 0 % 2020: 0 %	
Negativ-Nutzen (... %)	2019: 0 % 2020: 0 %	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Schwerpunktmäßige Beratung der Kundensegmente Naturkost und Fahrradeinzelhandel.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

In Zukunft wird angestrebt, noch mehr Umsatz mit den Kundengruppen Naturkost und Fahrradhandel zu erzielen und diesen Bereich somit zu fördern. Eine Erweiterung der Beratergemeinschaft durch Gründung einer wobkom Consulting eG in 2022 angestrebt.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

In erster Linie helfen unsere Beratungen, im Berufsleben Beziehungen und Kommunikation zu verbessern. Dies erfolgt durch eine Optimierung modernen Formen der Zusammenarbeit mit Hilfe eines agilen Managementsystems

Wir erreichen durch Aktivitäten Verbraucherzielgruppen, die an Gesundheit, Resilienz und Umweltschutz orientiert sind. Ihnen können passende Produkte durch unser Unternehmen zur Verfügung gestellt werden.

Unsere Beratungen erreichen viele Menschen in der Gesellschaft, da die von uns beratenen KMU viele Kundenkontakte haben und somit ihrerseits einen gesellschaftlichen Einfluss ausüben. Ein Schwerpunkt liegt auf Werbung und Förderung eines gesunden und nachhaltigen Lebensstils möglichst vieler Menschen. Diese Haltung wird durch zahlreiche mit uns geschäftlich verbundene Unternehmen (Fahrradbranche, Naturkost etc.) propagiert und in unseren Kontakten mit Geschäftspartnern von uns vertreten.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Art und Anzahl der Aktivitäten/Maßnahmen pro Jahr	2019: Beratung 50-60 KMU 2020: Beratung 50-60 KMU	Es werden von uns pro Jahr etwa 50 bis 60 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beraten. Dabei liegt unser Fokus in der Beratung meist auf Themen wie Menschenwürde, Gleichheit, Nachhaltigkeit und Ökologie. Es wird durch die wobkom GmbH bei Kund*innen und ihren Geschäftspartner*innen ein Problembewusstsein für vielfältige gesellschaftliche Aufgaben geschaffen.
Anzahl der erreichten Menschen, z. B. Leser*innen, Besucher*innen	2019: ca. 600-800 2020: ca. 600-800	Insgesamt erreichen unsere Beratungen etwa 600 bis 800 Mitarbeitende unserer Kund*innen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Beratungen und Schulungen zur Unternehmensentwicklung wurden in den Jahren 2019/2020 zahlreich durchgeführt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die Zielgruppe profilierter und öffentlicher mit Hilfe der Sozialen Medien bewerben.

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Die Produkte und Dienstleistungen der wobkom GmbH sind nicht unethisch.

Es bestehen keine negativen Auswirkungen auf die Freiheit von Menschen oder die Biosphäre des Planeten.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen	2019: 0% 2020: 0%	
Kund*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben	2019: 0% 2020: 0%	

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Keine Verbesserungen notwendig.

Verbesserungspotenziale:

Es sind keine Verbesserungspotenziale vorhanden.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Wir zahlen Umsatzsteuer, Lohnsteuer, KV-Beiträge, Pflegeversicherung, Soli, Gewerbesteuer und Körperschaftssteuer im geforderten üblichen Rahmen.

Im Berichtszeitraum 2019/2020 haben wir Subventionen zur Inklusion eines Gehörlosen Mitarbeiters und Subventionen zur Ausbildung einer Frau mit Kind in Teilzeit erhalten.

Die kostenlose Ausbildung einer Bürokauffrau wurde durch die Bereitstellung eines Büroarbeitsplatzes ermöglicht.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
<u>Für die wobkom GmbH berechnet sich für den Berichtszeitraum eine Netto Abgabenquote in Höhe von 28,5 %</u>		

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Alle gesetzlichen Vorschriften für die Abgabenleistungen werden eingehalten.
Alle Steuern und Sozialabgaben wurden gezahlt!

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Es sind keine Verbesserungspotenziale zu erkennen.

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Im Berichtszeitraum wurden kostenfreie Beratungsleistungen von jeweils etwa ½ Tag/Woche auf alle Berater verteilt in einem Umfang von 26 Beratertagen geleistet.

Der Eigennutz der von uns geleisteten kostenfreien Beratung kann in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen in einem Verhältnis von 50/50 bewertet werden.

Die freiwillige kostenfreie Beratung der wobkom GmbH bewirkt direkte Hilfe in Krisensituationen, in denen beim beratenen Unternehmen kein Geld vorhanden ist. Dabei wird das beratene Unternehmen in 80 % der Fälle nachhaltig gerettet.

Das Engagement bei unserer Beratung ist stabil und kommt gefährdeten KMU zugute.

Mehr ehrenamtliche Tätigkeit ist vom Senior-Berater und Geschäftsführer Horst Hartmann (68 Jahre) ab 2021 im Rahmen der Gemeinwohlökonomie beabsichtigt und wird von ihm zum Teil bereits umgesetzt.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen (in Prozent des Umsatzes bzw. der Gesamtjahresarbeitszeit).	Die entsprach im Berichtszeitraum 0,8 % vom Jahresumsatz	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Freiwillige kostenfreie Beratungsleistungen im oben dargestellten Umfang wurden geleistet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Mehr ehrenamtliches Engagement in der GWÖ-Regionalgruppe Ennepe-Ruhr-Wupper durch den Geschäftsführer Horst Hartmann. AK Unternehmen

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Es findet keine illegitime Steuervermeidung bei der wobkom GmbH statt. Daher ist dieser Punkt nicht relevant.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Ist das Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns, agiert es im Verbund mit anderen internationalen Partner*innen oder nimmt es an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teil? In diesem Fall muss eine Offenlegung aller Niederlassungen, verbundenen Unternehmen oder Geschäftspartner*innen im Ausland, zu denen ein erheblicher Teil des Umsatzes (ab 10 %) abfließt, erfolgen.	Nein	
Länderspezifisches Reporting:		
Umsatz	n/a	
Wertschöpfung: Gewinn vor Steuern plus Fremdkapitalzinsen plus Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung	n/a	
Veranlagungsvolumen	n/a	
Anzahl der Beschäftigten, Bruttolohnsumme, Nettolohnsumme	n/a	
Steuerleistung und Sozialabgaben (gegliedert nach Abgabenarten: Ertragsteuern, Lohnsummensteuer etc.)	n/a	
Fördersumme	n/a	
Zinszahlungen und Zahlungen für immaterielle Leistungen (v.a. Lizenzgebühren) an ausländische Niederlassungen oder Partner*innen	n/a	

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

-

Verbesserungspotenziale:

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

Korruption in welcher Form auch immer ist bei der wobkom GmbH nicht existent. Es gibt keine Bestechung, kein Lobbying, keine Veruntreuung des Allgemeinguts und keine Parteienfinanzierung.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?	Es gibt keine Parteispenden.	
Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbyingaktivitäten (Eintrag ins Lobbyingregister) und Lobbyingaufwendungen?	Es finden keinerlei Lobbyingaktivitäten statt.	
Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?	Nein	
Gibt es eine und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe den Positiv-Aspekt: Wirksame Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?	Nein	

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

Verbesserungspotenziale:

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Negative Umweltwirkungen entstehen durch unsere Dienstreisen und unseren Energieverbrauch. Die Nutzung der von uns verwendeten Server und Online-Plattformen verursacht noch CO₂-Emissionen – hieran wird in den kommenden Jahren gearbeitet.

Der Strom wird bei der wobkom GmbH zu 100 % aus Naturstrom bezogen. Die Reisen im Rahmen der Beratungstätigkeit werden zu etwa 70 % mit der Bahn getätigt und zu etwa 30 % mit der PKW durchgeführt.

Die für Dienstreisen genutzten PKW sind alle Privatfahrzeuge. Die PKW verfügen fast alle über die Energieeffizienzklasse A.

Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen, ionisierender Strahlung oder toxischer Stoffe durch unsere Firma sind nicht bekannt. Es finden durch die wobkom GmbH keine Düngung, kein Landverbrauch und keine Schöpfung von Ressourcen statt. Es sind uns keine Emissionen bekannt, die zur Versauerung beitragen oder die fotochemische Bildung von Ozon fördern.

Umweltwirkungen	Kommentar
Klimawirksame Emissionen (CO ₂ , N ₂ O, CH ₄ , ...)	Keine systematische Erhebung
Feinstaub und anorganische Emissionen	Keine systematische Erhebung
Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)	Keine systematische Erhebung
Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO _x , SO _x , CO ₂)	Keine systematische Erhebung
Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO _x , SO _x)	Keine systematische Erhebung
Ionisierende Strahlung	Keine systematische Erhebung
Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe	Keine systematische Erhebung
Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)	Nicht relevant, da die Genossenschaft selbst keine Landwirtschaft betreibt.
Landverbrauch	Kein Landverbrauch durch die frischlinge
Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung)	Keine systematische Erhebung

Verpflichtende Indikatoren

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Entsprechend dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sind relevante Umweltkonten zu berichten:		
Ausstoß klimawirksamer Gase in kg		Keine systematische Erhebung
Transporte (und dessen CO ₂ Äquivalent) in km bzw. kg		Keine systematische Erhebung
Benzinverbrauch (und dessen CO ₂ Äquivalent) in Liter bzw. kg		Keine systematische Erhebung
Stromverbrauch (und dessen CO ₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg		Keine systematische Erhebung

Gasverbrauch (und dessen CO ₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg	0	Kein Gasverbrauch
Heizenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) in kWh/°C		Keine systematische Erhebung
Verbrauch von Trink- und Regenwasser in m ³		Keine systematische Erhebung
Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) in kg		Keine systematische Erhebung
Papierverbrauch in kg		Keine systematische Erhebung
Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg		Keine systematische Erhebung
Kunstlichteinsatz in Lumen, kwh		Keine systematische Erhebung
Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen entsprechend der jeweiligen Standardwirkungskategorie		Keine systematische Erhebung

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Bezug des verbrauchten Stroms zu 100 % aus nachhaltigem Naturstrom.

Dienstreisen hauptsächlich mit der Bahn.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Erhebung von Daten zum Umweltkonto der wobkom GmbH.

E3.2 Relative Auswirkungen

Ein Vergleich mit anderen Unternehmen der Beratungsbranche ist schwierig, da die technische Ausstattung und der damit einhergehende Verbrauch nicht immer offensichtlich ist. Uns ist die Einstufung der wobkom GmbH im Vergleich zu anderen Beratungsunternehmen nicht bekannt.

Da die wobkom GmbH zu 100 % Naturstrom bezieht, ist sie in diesem Bereich im Vergleich zu anderen Beratungsunternehmen gut positioniert.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
----------------------------	-----------	-----------

Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region.	n/a	Relevante Vergleichswerte bezüglich der Wirkungsgrößen sind uns nicht bekannt
---	-----	---

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Erhebung von Daten für eine Umweltkonto der wobkom GmbH und Vergleich mit anderen Unternehmen aus unserer Branche.

Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Es werden alle bekannten Auflagen bezüglich des Betriebs eingehalten. Es gibt in unserem Unternehmen keine Verstöße gegen Umweltauflagen. Daher ist dieser Punkt nicht relevant.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert:

./.

Verbesserungspotenziale:

./.

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Die wobkom GmbH informiert auf ihrer Webseite (www.wobkom.de) über ihre Tätigkeiten. Dort werden wichtige grundlegende Haltungen und Ansätze unserer Arbeit veröffentlicht und sind somit für alle Interessenten einsehbar.

Wichtige Informationen über die wobkom GmbH werden ebenfalls über Facebook und Instagram kommuniziert.

Ein Gemeinwohl-Bericht wird hiermit erstellt und wird in zusammengefasster Version auf der Webseite (www.wobkom.de) allgemein einsehbar sein. Das GWÖ-Testat wird ebenfalls dort veröffentlicht.

Entscheidungsprozesse gehen in KMU nicht nur von oben nach unten:

Wenn wir heute über Selbstorganisation sprechen, müssen wir dafür auch einen Blick zurückwerfen, auf die Zeit als Selbstorganisation noch Begriffen wie „Kollektiv“ und „Selbstverwaltung“ verhaftet war. Im Rahmen unserer Arbeit haben wir in den vergangenen 30 Jahren viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) beraten und begleitet. Viele davon entstanden in den 1970er und 1980er Jahren als Selbstversuch neuer Gründungsinitiativen. Bioläden und Fahrradläden, Bäckereien, Großhändler und Hersteller einer neu aufstrebenden und von Bio- und Umweltschutz geprägten Branche wollten Wirtschaft neu erfinden. *Dabei handelte es sich um einen erstmaligen Versuch in Deutschland, auf einem humanistischen Fundament neue Firmenkulturen ohne Führung und Chef zu begründen.* Dass dieser Plan nur

bedingt funktionierte, zeigte sich spätestens in den 1990er Jahren. Die auf einer solch humanistischen Basis des „Laissez Faire“ gegründeten Genossenschaften, GbRs und GmbHs mussten aufgrund mangelnder Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit zahlreich aufgeben oder ihre Ideologie modifizieren.

Wir glauben einen Weg gefunden zu haben, die „alten Ideen in KMU aufleben lassen zu können:

Unsere jahrzehntelange Beratungstätigkeit für diese Art von Firmenkultur kam um die Jahrtausendwende an ihre Grenzen. Wir beobachteten häufig eine Rückentwicklung in konventionelle Führungsstrukturen und -kulturen. Mitarbeitende arbeiten unter immer stärker werdendem Leistungsdruck und werden in die Objektrolle als „SOLLENDE“ zurückgedrängt. Manchmal sind nicht einmal Führungspersonen wirklich „WOLLENDE“, sondern auch sie werden funktionalisiert und von Ihnen wird verlangt den Mitarbeitenden zu zeigen, wo es langgeht.

Hinzu kommt: Ältere Inhaber*innen wissen nicht, wie sie das Unternehmen wieder abgeben oder in die nächste Generation führen können. Meist trauen sie den Mitarbeitenden eine Geschäftsführung nicht zu, da sie selbst noch überwiegend und ständig operativ tätig geblieben sind. Sie haben zu wenig gelernt zu delegieren und Verantwortung zu übergeben. Auf der anderen Seite sind die Mitarbeitenden nicht auf der Höhe ihrer Leistungsfähigkeit. Die emotionale Bindung an die Firma ist nicht so hoch wie erwünscht und wie es für ein hohes Leistungsniveau – bei gleichzeitiger Zufriedenheit – nötig ist.

Als Beraterteam dieser KMU wurden und werden wir seit 2010 dadurch vor neue Aufgaben gestellt: Wir haben aus unseren Erfahrungen einen Gegenentwurf gezeichnet. Dieser knüpft an alte Kollektivvorbilder an. Er setzt aber zusätzlich auf Verantwortlichkeit und Transparenz der Rollen aller Mitarbeitenden im Sinne der Selbstorganisation. Wenn KMU sich aktiv vornehmen, eine Vertrauenskultur aufzubauen, sind Selbstbestimmung und Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden ein ebenso hohes Gut wie die Erfüllung von Kundenwünschen. Unternehmen mit etablierter Vertrauenskultur werden sich im Wettbewerb besser behaupten können.

Dieser Herausforderung begegnen wir mit unserem „Likedeeleer“-Qualitätsmanagement. Es hat zum Ziel, die paternalistische Führungskultur zugunsten eines QM-Systems der Selbstorganisation aufzulösen. Dieser Weg ist unbequem. Um diesen Weg zu gehen, müssen sich die Gesellschafter*innen und Inhaber*innen zunächst aktiv dazu entschließen. Für die „bekennenden“ und „praktizierenden“ KMU haben wir dazu ein Qualitätssiegel geschaffen, das derartige attraktive Arbeitsplätze auszeichnet:

Darüber hinaus sind KMU, die ihren Fachkräftebedarf decken wollten, zur Schaffung attraktiver Arbeitsplätze gezwungen. Sie können nicht nur passiv auf tarifliche Forderungen reagieren. Insbesondere junge Fachkräfte der Generation Y fordern schon längst nicht mehr nur Geld und gerechte Entlohnung, sondern familienfreundliche Arbeitszeiten und ein möglichst selbstbestimmtes Arbeiten.





Wir als wobkom GmbH haben den Likedeeler Leitfaden für ein extern zertifizierbares QM-System nach DIN EN ISO/IEC 17065:2013 im Selbstverlag öffentlich gemacht. Dazu stellen wir die Tools und Schulungsmaterialien bis hin zur Modularen Ausbildung zum/zur Potenzialmanager*in in 6 dreitägigen Workshops Kunden und Beratern zur Verfügung. Es wurde in Fachartikeln, auf unserer Webseite (www.wobkom.de) sowie auf Twitter und Facebook darüber berichtet.

Das Likedeeler Produktsiegel für die soziale Qualität von Arbeitsplätzen (Menschenwürde am Arbeitsplatz) ist extern von der Socialcert GmbH im Jahr 2020 rezertifiziert worden. Es finden jährliche Überwachungsaudit statt. Die ersten Siegelnehmer werden zurzeit in 2021 gesucht.

Die Inhalte des Gemeinwohlberichts werden über unsere Homepage für die Öffentlichkeit einsehbar gemacht.

Die Zugänglichkeit der Berichte im Rahmen des „Likedeeler“ Siegels wird verbessert werden, wenn erste Testimonials im Jahr 2022 vorliegen.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Veröffentlichung eines Gemeinwohlberichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung	2019/2020: Gemeinwohlbericht wird erstellt und gekürzt veröffentlicht	Der vorliegende Gemeinwohlbericht für die Jahre 2019/2020 wird in zusammenfassender Form auf unserer Homepage www.wobkom.de veröffentlicht werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Rezertifizierung der Likedeeler Produktzulassung im Jahr 2020.
Erstellung eines Gemeinwohlberichts und anschließendes externes Audit stellt umfassende Informationen über die ökologischen und sozialen Aktivitäten und Wirkungen der wobkom GmbH bereit.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Veröffentlichung des Gemeinwohlberichts auf unserer Homepage. Stärkere öffentliche Verbreitung des Likedeeler Produktsiegels.

Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung

Die durch das Likedeeler QM-System geschaffenen systematischen Mitentscheidungsmöglichkeiten gelten für alle Berührungsgruppen der wobkom GmbH. Unsere hauptsächlich relevanten Berührungsgruppen sind Mitarbeiter*innen und Kund*innen. Mitarbeitende können sich entsprechend unseres Likedeeler QM-Systems frei und selbstbestimmt an Entscheidungen aller Art bei uns beteiligen beteiligen.

Für Bürger*innen sind wird über unsere auf der Homepage (www.wobkom.de) veröffentlichten Kontaktdaten erreichbar.

Die wobkom GmbH ist jederzeit per Telefon, Mail oder über das Kontaktformular auf unserer Homepage zu erreichen. Wir antworten grundsätzlich auf alle Anfragen bzw. Anliegen von Bürger*innen.

Von unseren Kund*innen holen wir regelmäßig aktiv Feedback ein. Wir beraten unsere Kund*innen dahingehend, systematisch auf Feedback ihrer Mitarbeiter zu hören.

Das Likedeeler QM-System regt offene Dialogrunden an. Diese sind nicht nur hierarchieübergreifend, sondern finden zwischen allen Berührungsgruppen statt.

Verpflichtende Indikatoren	Bewertung	Bemerkung
Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad)	2019/2020: ca. 80 % (Mitarbeitende)	Unsere Mitarbeitenden und unsere Kooperierenden Partner können zu etwa 80% mitentscheiden.
Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z. B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden?	Ja	Bei der wobkom GmbH ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs vorhanden. Es werden 5 offene Dialogrunden pro Jahr für ethische Themen aller Art durchgeführt. Für Themenschwerpunkten, die die ethische Strategie, das Leitbild oder als Verbesserungsnotwendig erachtete Zusammenarbeitsformen betreffen, werden Reflexionszirkel mit der Methode der dynamischen Urteilsbildung mehrfach jährlich durchgeführt. Hierfür gibt es jährliche Arbeits- und Zeitpläne nach dem von uns angewandten GAB-Verfahren.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

Externes Audit von Socialcert bezüglich der Anwendung von GAB-Verfahren und des Likedeeler QM-Systems für wertorientiertes Management und Selbstorganisation.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Siehe Auditbericht in der Anlage zu diesem Bericht

- AB_Likedeeler Zertifizierung und Umsetzung 2020.pdf
- AB_Re-Zertifizierung_GAB-Siegel_wobkom.pdf

Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Es gab keine Förderung von Intransparenz oder bewusste Fehlinformation durch die wobkom GmbH.

Im Berichtszeitraum wurde verbessert: ./.

Verbesserungspotenziale: ././.

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Wir werden im Zeitraum der nächsten 1-2 Jahre die Überprüfung der GWÖ Bilanz in unseren jährlichen GAB und Likedeeler Management Review einbinden. Für die vorhandenen Verbesserungspotenziale werden wir Prozesse mit Prozesseignern anlegen.

Langfristige Ziele

Wir wollen langfristig neue Kunden durch gute Öffentlichkeitsarbeit gewinnen und sie mit der GWÖ Bewegung vertraut machen.

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (EU COM 2013/207)

Der Gemeinwohl-Bericht kann zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß EU-Richtlinie verwendet werden. Es ist Verantwortung des Unternehmens sicherzustellen, dass der Gemeinwohlbericht in der entsprechenden Tiefe und mit allen nationalen Erfordernissen der Umsetzung der Richtlinie erstellt wird.

In Österreich gilt das „Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG)“, in Deutschland das „CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG)“.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Der GWÖ-Bericht wurde vom geschäftsführenden Gesellschafter Horst Hartmann als Praxisprüfung zum Lernweg als GWÖ-Berater erstellt. Von den übrigen zwei geschäftsführenden Gesellschaftern wurde der Bericht gegengelesen und freigegeben.

Für die Erstellung des GWÖ-Berichts wurden ca. 10 Beratertage a 8 Stunden aufgewendet.

Der Bericht wurde allen kooperierenden Partner*innen, den Gesellschafter*innen und den Mitarbeitenden zugänglich gemacht und es wurde um Einsichtnahme gebeten.

Darüber hinaus wurde der Bericht mit einem Mitglied der GWÖ – Lerngruppe im gegenseitigen Austausch mit gegenseitiger Anregung erarbeitet und vorgelegt.

Datum: Mai - Dezember 2021

Horst Hartmann

Dipl.-Ök. Horst Hartmann
Geschäftsführer

wobkom GmbH
Albert-Schmidt-Allee 7
D-42897 Remscheid

Büro: +49 (0)2191 - 690 60 70
DW: +49 (0)2191 - 690 60 72
Fax: +49 (0)2191 - 690 60 77
Mobil: 0151 - 46 53 27 62
E-Mail: hartmann@wobkom.de
Web: www.wobkom.de

Registernummer: HRB 23948
Registergericht: Amtsgericht Wuppertal
USt-IdNr.: DE280834098
Geschäftsführer: Horst Hartmann, Volker Licht, Anette Richerzhagen