

VERMESSUNGSBÜRO DIPL. ING. E.MESSMER



**NACHHALTIGES
WIRTSCHAFTEN**



CC-0, Public Domain

WIN-CHARTA NACHHALTIGKEITSBERICHT

2018

VERMESSUNGSBÜRO DIPL. ING.
E.MESSMER



Bericht im Rahmen der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN)
Baden-Württemberg

Inhaltsverzeichnis

1. Über uns	1
2. Die WIN-Charta	3
3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement	4
4. Unsere Schwerpunktthemen	5
Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden	5
Leitsatz 05: Energie und Emissionen	7
Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen	9
5. Weitere Aktivitäten	10
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange	10
Umweltbelange	10
Ökonomischer Mehrwert	11
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption	11
Regionaler Mehrwert	11
6. Unser WIN!-Projekt	13
7. Kontaktinformationen	15
Ansprechpartner	15
Impressum	15

1. Über uns

UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Unser Lebensraum wird ständig verändert. Wo geplant, gebaut, verwaltet und unsere Umwelt erhalten werden soll, werden zuverlässige geometrische und digitale Daten benötigt. Wir als Geodäten im Vermessungsbüro Dipl. Ing. E.Messmer haben es uns zur Aufgabe gemacht, diese Daten zu erfassen, darzustellen und planerische Daten in die Realität zu übertragen.

Das Familienunternehmen Vermessungsbüro Dipl. Ing. E.Messmer wurde im Jahr 1987 in Schwaikheim (bei Stuttgart) gegründet. Im August 1989 folgte die Bestellung und Vereidigung zum Öffentlich bestellten Vermessungsingenieur. Dadurch war es möglich neben der Ingenieursvermessung auch hoheitliche Vermessungstätigkeiten (Katastervermessungen) im Dienstleistungsportfolio mitanzubieten.

Unser heutiges Leistungsspektrum umfasst die Erstellung von Bestandsplänen, Lagepläne und Bauvermessung, auch den Bereich der Katastervermessung, Leitungsdokumentation, Mietflächenberechnung, Facility Management, Geodätische Beweissicherung, Monitoring und die Unterstützung archäologischer Ausgrabungen.

Zu unseren Kunden zählen neben Großkunden aus der Industrie auch Privatpersonen und öffentliche Institutionen, überwiegend aus dem Großraum Stuttgart und Süddeutschland, aber auch aus anderen Gebieten Deutschlands (v.a. Berlin und Bayern). Archäologische Projekte bringen unser Team auch ins Ausland, wie z.B. die Begleitung der Ausgrabungen in Troia (Türkei 1987), Quantir (Ägypten 1997) oder die Neuvermessung des Kilimandscharos, dem höchsten Berg von Afrika (Tansania 1999). Im Januar 2019 war ein Team auch im Niger, um dort für einen Kunden ein zuverlässigen Bestandsplan zu erstellen.

Heute sind wir ein internationales, zehn-köpfiges Team aus Ingenieuren und Vermessungstechnikern mit Sitz in Schwaikheim. Auch der Nachwuchs in der Geodäsie und die Sicherung des Berufsstandes ist für uns eine wichtige Aufgabe. Deshalb haben wir unserem Team derzeit einen Auszubildenden. Für uns als Familienunternehmen ist es aber auch wichtig nicht nur für unsere Mitarbeiter und unsere Anspruchsgruppen Verantwortung zu übernehmen, sondern auch in der Gesellschaft unseren Beitrag zu leisten, insbesondere bei der Integration. Deshalb haben wir uns im Jahr 2015 dazu entschlossen, einen zusätzlichen, außerplanmäßigen Ausbildungsplatz für einen qualifizierten und motivierten Asylsuchenden zu schaffen. Er hat seine Ausbildung wegen seiner guten Leistungen bereits im Februar 2018 erfolgreich abgeschlossen und ist seitdem als Vermessungstechniker bei uns unbefristet angestellt.

Unser Ziel ist es, unsere Kunden nicht nur zufrieden zu stellen, sondern innovativ und nachhaltig zu begeistern. Daran arbeiten wir kontinuierlich und freuen uns nun Teil der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit des Landes Baden-Württembergs zu sein und unseren Anteil für nachhaltiges Wirtschaften in seinen drei Dimensionen in unserer Region aktiv voranzutreiben.

WESENTLICHKEITSGRUNDSATZ

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

2. Die WIN-Charta

BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

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

DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

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

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

Umweltbelange

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

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

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

Ökonomischer Mehrwert

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

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

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

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

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

Regionaler Mehrwert

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

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

ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf www.win-bw.com.

CHECKLISTE: UNSER NACHHALTIGKEITSENGAGEMENT

3. Checkliste: Unser Nachhaltigkeitsengagement

Charta-Unterzeichner seit: 17.08.2017

ÜBERSICHT: NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN IM UNTERNEHMEN

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

NACHHALTIGKEITSANSTRENGUNGEN VOR ORT

Unterstütztes WIN!-Projekt: Einführung der Roberta Initiative des Frauenhoferinstituts bei INa e.V. in Schwaikheim

Schwerpunktbereich:

- Energie und Klima Ressourcen Bildung für nachhaltige Entwicklung
 Mobilität Integration

Art der Förderung:

- Finanziell Materiell Personell

Umfang der Förderung: Bereitstellung und Ergänzung der Hardware (5 Calliopes, 3 Windows Surfaces im Wert von ca. 1.800€) + Halten von Unterrichtsstunden inkl. Vorbereitung durch Beatrice Messmer, Zeitaufwand ca. 50 Stunden

Projektpate: Beatrice Messmer

4. Unsere Schwerpunktt Themen

ÜBERBLICK ÜBER DIE GEWÄHLTEN SCHWERPUNKTE

- Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden: "Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."
- Leitsatz 05: Energie und Emissionen: "Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."
- Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen: "Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."

WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Wie bereits in unserer Unternehmensvorstellung beschrieben, sind unsere Mitarbeiter eine tragende Säule in unserem Familienunternehmen. Nur zufriedene, gesunde und motivierte Mitarbeiter können langfristig gute Leistung erbringen und deshalb ist uns das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter besonders wichtig.

Nicht weniger wichtig ist der Schwerpunkt des Leitsatzes 05 Energie und Emissionen, denn für Klimaschutz und Ressourcenschonung sind wir alle verantwortlich, denn sonst haben wir als Unternehmen, als Mitarbeiter und auch als privat Person keine Zukunft.

Auch der Leitsatz 08 Nachhaltige Innovationen ist elementar wichtig, um den technologischen Wandel mitzugestalten und im zukünftigen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben, damit Arbeitsplätze in der Region auch in Zukunft angeboten werden können.

Leitsatz 02: Mitarbeiterwohlbefinden

ZIELSETZUNG

Das Wohlbefinden der Mitarbeiter ist für eine gute und nachhaltige Zusammenarbeit sehr wichtig. Dabei spielen sowohl das Bottom-Up Feedback (Feedback von Mitarbeitern an Geschäftsführung) als auch das Feedback zu einem jedem einzelnen Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Vor der Einführung der WIN Charta wurden die Belange der Mitarbeiter individuell in Gesprächen abgefragt und Feedback zu einzelnen Projekte gegeben. Es fanden jedoch keine regelmäßig terminierten Mitarbeitergespräche statt. Darüber hinaus gab es noch kein definiertes Anforderungsprofil, das als Roter Faden im Gespräch und Zielabsteckung für individuelle Mitarbeiterziele dient.

Ziel war und ist es regelmäßig anonyme Mitarbeiterumfragen durchzuführen (2 Jahres Turnus), um die Belange und das Stimmungsbild der Mitarbeiter ehrlich abzufragen. Die Umfrage enthält im Kern jedes Mal die gleichen zehn Schwerpunktfelder, um die Ergebnisse vergleichen zu können. Darüber hinaus werden die Ergebnisse durch ein Ampelsystem dargestellt, wodurch Schwachstellen schnell ersichtlich sind.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Neben der Umfrage, war geplant ab Herbst 2017 regelmäßig Mitarbeitergespräche durchzuführen und mit Anforderungskriterien (schriftliche Bewertung) zu ergänzen, um mehr Transparenz zu schaffen. Diese Kriterien werden auch von jedem Mitarbeiter im Vorfeld bewertet (Selbsteinschätzung). In jedem Gespräch werden dann Schwerpunkte abgestimmt, an welchen der Mitarbeiter im kommenden Jahr arbeiten und ggf. auch gezielt an Schulungen (fachlich, Soft Skills) teilnehmen möchte. Um das Schulungsangebot zu verbessern, wird ein Weiterbildungskatalog eingeführt, der von beiden Seiten mit Schulungsangeboten befüllt werden kann.

Neben diesen Zielen haben wir auch unser kostenloses Angebot für Mitarbeiter erweitert. So gibt es neben Kaffee (hier auch Umstellung auf Fair Trade und Bio Kaffee) auch die Möglichkeit sich kostenlos Sprudel zu machen, dies spart auch den Verbrauch von mitgebrachten Plastikflaschen. Je nach Saison gibt es zusätzlich ein Obstangebot.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Einführung einer anonymen Mitarbeiterumfragen (2 Jahres Turnus seit Juli 2017)
- Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeiter durch Verbesserung der Ampeln in der Mitarbeiterumfrage (keine rote Ampeln ab 2019- wird im Juli 2019 geprüft)
- Einführung MA Gespräche und Vergleich der abgesteckten Ziele und des Fortschritts im Jahr eines jeden Mitarbeiters (seit Oktober 2017)
- Einführung Weiterbildungskatalog (seit Oktober 2017)
- Absprache in MA Gespräch über Teilnahme an Schulungen (jährlich seit Oktober 2017)

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Es konnten seit Juli 2017 die vorgenommenen Ziele und Maßnahmen alle erfolgreich umgesetzt werden. Die Verbesserung der einzelnen Indikatoren in der Mitarbeiterbefragung wird sich erst im Sommer 2019 herausstellen. Die Umfrage in 2017 wurde ausgewertet und in einem Ampelsystem gekennzeichnet. Dadurch konnten Schwachstellen aufgedeckt und Schwerpunktfelder priorisiert werden. Die Ergebnisse wurden in einem gemeinsamen Workshop präsentiert und Maßnahmen gezielt abgeleitet. In den vergangenen 1,5 Jahren wurden einige dieser Maßnahmen umgesetzt wie beispielsweise Einführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche, weitere Investitionen in neue Technologien und bessere Büroausstattung. Der Vergleich der Ergebnisse 2017 zu 2019 wird wieder transparent mit den Mitarbeitern in einem gemeinsamen Workshop besprochen und ggf. weitere oder andere Maßnahmen abgeleitet. Der Weiterbildungskatalog wurde ebenfalls eingeführt, allerdings weniger erfolgreich.

INDIKATOREN

Indikator 1: anonyme Mitarbeiterbefragung

- Indikatoren: Zufriedenheit, Betriebsklima, Mitarbeiterführung, Work-life Balance, Loyalität, Gehalt, Kommunikation, Weiterbildung, Innovationen, Arbeitsumfeld
- Keine roten Ampeln in der Umfrage 2019 (2017 gab es 2 rote Ampeln)
- Vergleich zu Basisjahr erfolgt im Sommer 2019

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Indikator 2: regelmäßiges Mitarbeitergespräch

- Dokumentation von jedem Gespräch mit Vergleich zu Vorjahr in individueller Anforderungsmatrix
- Ziele werden individuell festgehalten

AUSBLICK

Wir werden ausgehend der neuen Mitarbeiterbefragung 2019 weitere Maßnahmen in die Wege leiten, damit die Mitarbeiterzufriedenheit sich weiter verbessert. Hieran möchten wir zusammen mit unseren Mitarbeitern weiter arbeiten. Bezüglich der Weiterbildungen versuchen wir über einen neuen Weg durch regelmäßig stattfindende Innovationsnachmittage den Mitarbeitern mehr freie Zeit (frei von Projektarbeit) zu geben, um Zeit für Recherchen, Gruppendiskussionen, Kreativität oder besondere Schwerpunkte zu haben. Auch in den Mitarbeitergesprächen wird gezielt und individuell besprochen, welche Schulungen ggf. in Frage kommen. Ebenso soll im 4.Quartal 2019 ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt werden. Hierfür wurden durch neue ergonomisch geprüfte und in Deutschland hergestellte Bürostühle schon ein erster Schritt gemacht. Ebenso wurden erste höhenverstellbare Bürotische bereitgestellt. Die Einführung eines BGM soll dazu dienen alle bereits existierende Maßnahmen zusammenzustellen und weitere Potentiale aufzudecken.

- Mitarbeiterbefragung 2019, mehr Zeit für (persönliche) Weiterbildung
- Unser Ziel: keine roten Ampeln, Innovationsnachmittage alle 4 Wochen
- Einführung Betriebliches Gesundheitsmanagement in Q4 2019

Leitsatz 05: Energie und Emissionen

ZIELSETZUNG

Der größte Anteil an direktem Energieverbrauch haben wir in unserem Unternehmen durch die Nutzung der Bürogebäude und des Verbrauchs von Strom. Der vorherige Stromanbieter hat nur einen geringen Anteil an Ökostrom im Portfolio. Emissionen werden größtenteils durch die Fahrten zu den Auftragsgebern durch die Firmenautos ausgestoßen.

Unser Ziel war es den Stromanbieter zu wechseln, auf einen der 100 % Ökostrom anbietet. Dies spart darüber hinaus auch Kosten im Vergleich zum derzeitigen Anbieter. Ebenfalls sollte der Stromverbrauch um 5 % gesenkt werden.

Bewusstsein für Ressourceneffizienz bei den Mitarbeitern weiter steigern, z.B. durch das Auffordern zum Abschalten der Bürogeräte. Senkung der Emissionen durch weitere Optimierung der Einsatzplanung.

Darüber hinaus haben wir außerplanmäßig die Handy Aktion zu uns geholt, die wir auf einem Nachhaltigkeitstreffen kennen gelernt haben. Die Box wurde direkt mit alten Handys des Betriebs und auch von Mitarbeitern befüllt. Darüber hinaus steht sie im Schaufenster und kann von Passanten ebenfalls genutzt werden.

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Wechsel zu Öko Stromanbieter
- Renovierungsarbeiten und Einsatz neuer energiesparenden Lampen
- Neue und energieeffizientere Büroausstattung (z.B. Shredder, Bildschirme, etc.)
- Aufstellen der Handybox
- Bewusstseinsstärkung für Emissionsreduzierung durch verstärkte Kommunikation

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Wir haben durch die Renovierungsarbeiten und die Bewusstseinsstärkung für die Reduzierung des Strombedarfs, den Stromverbrauch um 10% und durch den Wechsel zu einem Ökostromanbieter die Stromkosten in 2018 um 43% senken können. Hierbei ist jedoch auch der Wechselbonus zu berücksichtigen.

INDIKATOREN

Indikator 1: Senkung Stromverbrauch

- Ziel: 5% erreicht 10 %
- Weitere Investitionen und eine Bewusstseinssteigerung für Stromsparen sind in den kommenden Jahren geplant, um den Stromverbrauch weiter zu senken

AUSBLICK

Wir möchten weiterhin an diesem Schwerpunkt arbeiten und hier noch besser werden. Auf Grund von fehlender Planungssicherheit durch drohende Fahrverbote, fehlende technologische Anforderungserfüllung (z.B. Reichweite, fehlende Lade-/Tankinfrastruktur) und den immer noch sehr hohen Kosten können wir derzeit aus ökonomischer Sicht den Fuhrpark nicht wie eigentlich gewünscht verantwortungsvoll erneuern bzw. hier sinnvoll investieren. Dennoch arbeiten wir daran bei kurzen Fahrten mehr mit dem Fahrrad zu erledigen und unseren Außendienst so ökologisch und ökonomisch wie möglich zu gestalten.

- Anreize schaffen, dass Mitarbeiter nach Möglichkeit noch häufiger mit dem Fahrrad oder dem ÖPNV zur Arbeit kommen
- Unser Ziel:
 - Stromverbrauch nochmals um weitere 5 % senken
 - Fahrradstrategie im Zuge des BGM aufstellen

UNSERE SCHWERPUNKTTHEMEN

Leitsatz 08: Nachhaltige Innovationen

ZIELSETZUNG

Neben klassischen Vermessungsprojekten haben wir einige Kunden und Projekte mit individuellen Problemstellungen, die meist kreativ, lösungsorientiert und zuverlässig von unserem Team gelöst werden. Somit finden immer wieder kleine inkrementelle Innovationen statt. Dennoch wird für Produktentwicklung und gezielte Innovationsförderung von radikalen Innovationen, die das Dienstleistungsspektrum erweitern, derzeit noch wenig Zeit eingeräumt.

Auf Grund von über 30 Jahren Erfahrung in der Vermessung und die Zugehörigkeit langjähriger Mitarbeiter, hat dieses Unternehmen ein großes Know-How und viel Erfahrung. Dieses Wissen gilt es nun auch den neuen Generationen gezielt weiterzugeben und mit neuen Technologien zu kombinieren.

ERGRIFFENE MASSNAHMEN

- Einführung Weiterbildungskatalog
- Einführung Innovationsnachmittag alle vier Wochen
- Besprechung individueller Schulungen in MA Gesprächen

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Der Weiterbildungskatalog wurde nicht angenommen und wird deshalb nicht weiter geführt. Stattdessen wird individuell auf Schwerpunktt Themen und Schulungen eingegangen und durch die Einführung des Innovationsnachmittags (alle vier Wochen) Zeit für individuelle Recherche, Teamarbeit, Kreativität, etc. eingeräumt. Die Themen des Innovationsnachmittags werden in Präsentationen festgehalten und werden von den Mitarbeitern in rotierender Weise vorbereitet.

INDIKATOREN

Indikator 1: Teilnahme an Schulungen

- Teamschulungen 2, Teilnahme individuelle Schulungen 3
- Durchführung Innovationsnachmittage (alle 4 Wochen)

AUSBLICK

Innovationen müssen auf der Tagesordnung eines jeden Unternehmens sein. Um diese Denkweise bei uns zu stärken, werden wir auch an diesem Schwerpunkt festhalten.

- Investitionen in neue Technologien, Schulungen
- Unser Ziel: Dienstleistungsspektrum um zwei weitere Angebote erweitern, Experten im Team weiter schärfen

5. Weitere Aktivitäten

Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

LEITSATZ 01 – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Die Achtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten ist bei uns im Unternehmen eine Selbstverständlichkeit.
- Eine angenehme und modernen Arbeitsumgebung fördern zusätzlich eine positive Arbeitsatmosphäre. Dafür werden wir auch in 2019 weitere Investitionen tätigen.
- Die gemeinsame Erarbeitung vom Ausbau der Home Office Möglichkeiten

LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Grundsätzlich sind wir als mittelständisches Unternehmen bereits von einer gewissen Nachhaltigkeit geprägt. Mit dem Bekenntnis zur WIN Charta bekommen wir die Chance dem Thema Nachhaltigkeit eine Struktur zu geben und die Bedeutung der Nachhaltigkeit für unser Unternehmen und unsere Kunden zu unterstreichen. Durch die Unterzeichnung der WIN Charta und weitere strategische Maßnahmen, werden sowohl die Mitarbeiter als auch die Kunden stärker in den Fokus gerückt und an den Prozessen beteiligt.

Umweltbelange

LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Bei der Einsparung von Ressourcen spielen vor allem auch unsere Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Durch die Bekenntnis und die Kommunikation der WIN Charta werden die Mitarbeiter auch im Zusammenhang mit der Einsparung natürlicher Ressourcen dafür sensibilisiert und aufgefordert, an diesem Ziel mitzuarbeiten. Um natürliche Ressourcen weiter einzusparen, möchten wir vor allem weiter daran arbeiten weniger Papier einzusetzen. Die Ausweitung zur elektronischen Rechnungsstellung wird kontinuierlich vorangetrieben.
- Weitere Teilnahme an der Handysammelaktion des Landes Baden-Württembergs.

LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele und geplante Aktivitäten:

WEITERE AKTIVITÄTEN

- Bei der Bestellung von Waren (Werbegeschenke, Arbeitsmaterialien,...) wird bereits auf nachhaltige Produktion und wenn möglich auch auf Regionalität geachtet. Hierfür wird nochmals das Bewusstsein der Mitarbeiter gesteigert.

Ökonomischer Mehrwert

LEITSATZ 07 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Durch die Teilnahme am WIN Projekt, die Umsetzung weiterer strategischen Maßnahmen und Investitionen in neue Technologie, setzen wir die Grundlagen für einen weiteren langfristigen Unternehmenserfolg und die Sicherung von Arbeitsplätzen.
- Darüber hinaus, haben wir seit September 2018 wieder einen Auszubildenden und bieten auch wieder Praktika für Studenten und Schüler an.

Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Finanzentscheidungen werden sorgfältig geprüft und bei größeren Investitionen (interne Grenzwerte) werden mind. 3 Angebote eingeholt und in Absprache mit den Führungskräften und teilweise mit den Mitarbeitern abgestimmt.

LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Auf mögliche Gefahren und den Umgang mit Korruption wird einmal jährlich in einer Mitarbeiterbesprechung ab 2017 hingewiesen.

Regionaler Mehrwert

LEITSATZ 11 – REGIONALER MEHRWERT

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Durch ständige Verbesserungen und Investitionen in das Unternehmen in der Region, generieren wir auch in Zukunft einen Mehrwert für die Region. Darüber hinaus ist die Nachwuchsförderung ein wichtiges Thema, das wir aktiv mitgestalten möchten und ermutigen deshalb Schüler und

WEITERE AKTIVITÄTEN

Studenten bei uns ein Praktikum zu machen. Darüber hinaus haben wir auch ein Instagram Account angelegt, um mehr junge Menschen auf den Beruf Vermessungstechniker/-ingenieur aufmerksam zu machen.

LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele und geplante Aktivitäten:

- Durch WIN und weitere strategische Maßnahmen, werden sowohl die Mitarbeiter als auch die Kunden stärker in den Fokus gerückt und an den Prozessen beteiligt. Durch die Teilnahme an der Handysammel Aktion, stärken wir auch hier das Bewusstsein für nachhaltigen Handeln.

6. Unser WIN!-Projekt

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

DIESES PROJEKT UNTERSTÜTZEN WIR

Wir fördern seit Frühjahr 2018 die Initiative »Roberta- Lernen mit Robotern« in unserem Ort Schwaikheim. Roberta ist eine Initiative des Fraunhofer Instituts und nimmt den Nachwuchs mit in die digitale Welt. Seit 2002 gibt es die Initiative deutschlandweit und über die Grenzen hinaus. Programmieren und das Verständnis für Algorithmen ist in der Vermessung und Geoinformatik schon seit längerem von Bedeutung, wird aber zunehmend auch im klassischen Vermessungsberuf in rasanter Geschwindigkeit mehr Bedeutung erlangen.

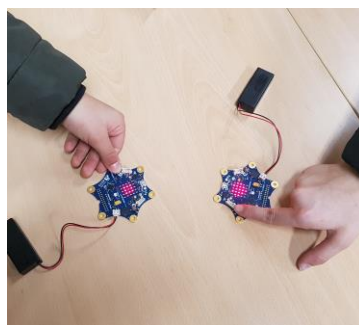
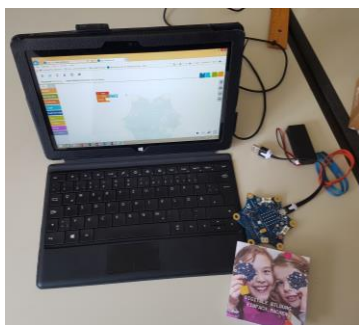
Roberta zeigt die Möglichkeit auf im Unterricht, in AGs oder in Workshops – indem zertifizierte Roberta-Teacher mit ihren Schülerinnen und Schülern faszinierende Roboter und weitere spannende Hardware konstruieren und programmieren, dass nicht nur der Gebrauch moderner Technologien spannend ist, sondern dass man mit ihnen auch Neues schaffen und gestalten kann.

ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Wir haben Roberta bei INa e.V. in Schwaikheim vorgestellt und zusammen mit weiteren ehrenamtlichen Helfern ins Leben gerufen. Wir haben für die Umsetzung des Projekts die Hardware, also fünf Calliopes und drei Windows Surfaces im Wert von ca. 1.800€ bereitgestellt. Darüber hinaus wurden von der Projektpatin Beatrice Messmer Unterrichtsstunden gehalten und Unterricht vorbereitet (Zeitaufwand ca. 50 Stunden).

ERGEBNISSE UND ENTWICKLUNGEN

Seit Mai 2018 wird einmal wöchentlich während der Schulzeit mit ausgewählten Kindern (Klasse 5-7) programmiert. Dabei wurden verschiedene Spiele wie z.B. Schere, Stein, Papier (s. Bild 2) oder die Anfangsbuchstaben für Stadt, Land, Fluss mit Zufallsgeneratoren programmiert oder mit weiteren Materialien Füllstandsmessungen (s. Bild 3) eines Wasserbechers durchgeführt.



UNSER WIN!-PROJEKT

Durch dieses Projekt wird Kindern die Möglichkeit gegeben spielerisch zu programmieren. Sie werden durch die einfache grafische Programmiersprache NEPO mit der Logik des Programmierens vertraut und können durch die zusätzlichen Materialien ihre Experimentierfreude weiter wecken. Da in den Schulen bisher in der digitalen Bildung noch zu wenig passiert und die Fähigkeiten in jeder Branche zunehmend benötigt wird, leistet diese Projekt einen Beitrag, der mindestens dafür sorgt, dass die teilnehmenden Kinder mit dem Begriff Programmieren und was man alles machen kann, etwas anfangen können. Das Haus INa bietet vor allem Kindern mit Migrationshintergrund Unterstützung an. Auch deshalb leistet dieses Projekt einen Beitrag zur Integration.

AUSBLICK

Wir werden weiterhin das Projekt begleiten und in Abstimmung mit den Projektbeteiligten weitere Anschaffungen in Hardware vornehmen. Ziel ist es neben dem Einstiegsmodell Calliope weitere Roboter bereitzustellen, um den Kindern weitere Möglichkeiten des Programmierens aufzuzeigen. Ebenso versuchen wir auch nochmals mit der Schule vor Ort Kontakt aufzunehmen, um bei Interesse die Teilnahme an diesem Projekt auch weiteren Kindern zu ermöglichen.

7. Kontaktinformationen

Ansprechpartner

Beatrice Messmer, Business Development

Beatrice.messmer@e-messmer.de

Impressum

Herausgegeben am 26.02.2019 von Beatrice Messmer

Vermessungsbüro Dipl. Ing. E.Messmer – Öffentlich bestellter Vermessungsingenieur

Bahnhofstr. 6, 71409 Schwaikheim

Telefon: 07195 – 9730 - 0

Fax: 07195 – 9730 - 99

E-Mail: buero-stuttgart@e-messmer.de

Internet: www.e-messmer.de

