

Vermessung

Graphische Datenverarbeitung

Geodatenmanagement

Ingenieurbüro Bertels GmbH

Fridtjof-Nansen-Weg 7

48155 Münster

www.bertels-info.de

Branche:

Bauwesen – Architektur – Pla-

Bau- und Ingenieurvermessung

3D Bestandsvermessung

26 Mitarbeiter

1995 gegründet

Kontakt:

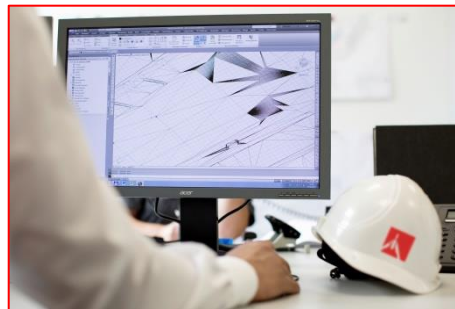
Dipl.-Ing. Udo Bertels

Tel.: 02 51 - 60 985 - 0

muenster@bertels-info.de



nung



Unser CSR-Engagement

Unser Ziel ist es als Unternehmen, die bereits vorherrschende verantwortungsvolle Unternehmensführung nach außen zu tragen, um als attraktiver Arbeitgeber in der Region wahrgenommen zu werden. Auch erhoffen wir uns für die Zukunft eine positive Unternehmensentwicklung durch ein verbessertes Image und die Bindung von Mitarbeitern.

Udo Bertels, Geschäftsführer

Unser Kerngeschäft

Vermessung. Hochbau. Tiefbau. Ingenieurbau. Flughafen und Verkehrsinfrastruktur. Kanalvermessung. Prozessmanagement. Wir liefern Vermessungsdaten für alles. Unsere Einsätze konzentrieren sich auf Infrastrukturen wie Autobahnen, Bundesstraßen und Brückenprojekte sowie auf Bundes- und Landesliegenschaften wie Kasernen, Finanzämter und Hochschulen.

Graphische Datenverarbeitung. Werden Daten visualisiert, erschließt sich das in ihnen verborgene Wissen. Wir verwalten Ihre Bestandsdaten und machen sie Ihnen zugänglich. So erhalten Sie eine qualifizierte Bestandsdokumentation Ihrer Sach- und Vermessungsdaten in 2D oder 3D.

Geodatenmanagement. Komplexe Geodaten erfordern eine übersichtliche Koordination Ihrer gesamten Datenerfassung – von der Integration vorhandener bis hin zur Erhebung neuer Daten für Geographische Informationssysteme (GIS). Deren Einführung bedeutet oft neue Prozesse, so dass Aufgaben in der Datennutzung wechseln. Hier bringen wir uns früh beratend ein: Dank unserer professionellen Projektorganisation empfindet unser Kunde die neuen Arbeitsabläufe schnell als angenehm und fordert die Daten aktiv ein.

Warum CSR?

Feststellung des Status Quo und Erarbeitung erster Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Arbeitsplatz & Mitarbeiter“ und „Gemeinwesen & bürgerliches Engagement“. Die Erstellung eines Unternehmensleitbildes und der Aufbau einer Arbeitgebermarke sind neben dem CSR-Abschlussbericht die angestrebten Gesamtziele.



Was haben wir schon geschafft?

| Thema | Maßnahme | Termin |
|---------------|---|--------|
| Mitarbeitende | Einführung von Arbeitszeitkonten | 1997 |
| Mitarbeitende | Flexibilisierung der Arbeitszeit zur Unterstützung der Kinderbetreuung | 2006 |
| Umwelt | Umstellung der Beleuchtung auf Energiesparlampen | 2015 |
| Umwelt | Einsatz von Fernwärme für das Heizungssystem | 2015 |
| Mitarbeitende | Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen für jeden als Grundlage für die Mitarbeiterentwicklung | 2019 |
| Mitarbeitende | Ausbildungspate zum neuen Ausbildungsjahr eingeführt | 2019 |
| Marketing | Erneuerung des Corporate Design | 2019 |

Die CSR-Selbstbewertung

Mithilfe der Selbstbewertung haben wir die Wichtigkeit der Themen analysiert und bewertet, sowie den Status Quo der bisherigen CSR Aktivitäten erfasst und mögliche Maßnahmen analysiert. Auf dieser Grundlage wurde der Handlungsbedarf festgelegt und zeitlich eingeordnet. Die untenstehende Grafik „Unsere wesentlichen Themen“ zeigt die als wichtig bewertete Themen mit Hinweis auf den Status Quo und den Handlungsbedarf.

Unsere wesentlichen Themen



Das Ergebnis unserer CSR-Selbstbewertung

Innerhalb der CSR-Selbstbewertung haben wir unsere Top Themen, bei denen wir über kurz oder lang Handlungsbedarf sehen, herausgearbeitet und analysiert.

Im Bereich Digitalisierung und Datensicherheit ist es unser Anliegen, dass wir mit der Zeit gehen und auch unsere Unternehmensabläufe zukünftig anpassen und die bestehende Struktur erneuern.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist seit längerem bereits ein Thema, mit dem wir uns befasst haben und auch weiterhin versuchen werden diese beiden wichtigen Bereiche bestmöglich miteinander zu verbinden, damit das gesamte Team zufrieden ist und ohne diese Sorgen seiner Arbeit nachgehen kann.

Die Arbeitgebermarke wird kontinuierlich weiter ausgebaut und nach außen transportiert indem sich das Unternehmen auf Messen und an Hochschulen präsentiert.

Die Qualität der Führung zeichnet sich durch einen eher persönlichen Führungsstil aus, da die Geschäftsführung alle mitnehmen möchte. Der CSR-Prozess und das Leitbild, welches durch alle Mitarbeiter entwickelt wurde, bestätigt den kontinuierlichen Fokus auf die Qualität der Führung.

Herausgestellt haben sich auf der anderen Seite auch Bereiche, bei denen vorerst kein Handlungsbedarf mehr besteht. Gemeint sind die Qualität der Ausbildung und die Arbeitnehmerrechte. Beides gehört zu dem großen Themengebiet des Arbeitsplatzes und Mitarbeiter, bei dem wir immer ein Auge darauf haben, ob es etwas zu verbessern gibt und wie es dann umzusetzen wäre, damit wir ein attraktives Unternehmen für die Zukunft darstellen.



Unser Leitbild

Wir sind ein familiengeführtes, mittelständisches Ingenieurbüro auf dem Sprung in die 2. Generation. Unsere Stärke liegt in der Anpassung unserer Tätigkeitsfelder an die jeweiligen gesellschaftlichen Herausforderungen.

Wir sorgen für eine nachhaltige Verbesserung der Infrastruktur durch 3D-Bestandsdokumentation, Bau- und Ingenieurvermessung und sind Profis im Geodatenmanagement.

Unsere Kunden sind die öffentliche Hand sowie Unternehmen der Privatwirtschaft. Zurzeit haben wir Standorte in Münster und Berlin und bedienen damit die regionalen Märkte in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Berlin und Brandenburg.

Insbesondere 3 Werte zeichnen das Ingenieurbüro Bertels aus.



Unsere Werte

Zuverlässigkeit

Wir liefern die jeweils erforderlichen Leistungen fachgerecht und qualitätsgesichert. Ablaufänderungen kommunizieren wir unaufgefordert, transparent und verständlich. Wenn wir unser Wort geben, halten wir es.

Entwicklung

Wir gestalten die Zukunft. Dabei sind Kreativität und Neugierde unser ständiger Antrieb zu persönlicher, fachlicher, technischer und organisatorischer Weiterentwicklung.

Wertschätzung

Wir gehen respektvoll miteinander um.
Wir kommunizieren auf Augenhöhe.
Wir stehen füreinander ein.
Wir schätzen Vielfalt im Team.
Wir erkennen Leistung gerne an.

Unsere CSR – Strategie



Die CSR-Strategie bildet im Allgemeinen die Grundlage für unser CSR-Programm, also für den Maßnahmenplan. Wichtig ist uns dabei, dass wir eine Struktur für die Umsetzung herausarbeiten, damit im Nachhinein auch der Soll-Ist-Vergleich durchgeführt werden kann.

Da wir ein Dienstleistungsunternehmen sind, sind unsere Mitarbeiter die wichtigste Ressource, damit wir uns auf dem Markt profilieren können. Auf Grund dessen liegt unser Fokus bei den Mitarbeitern und ihrem Arbeitsplatz, aber auch bei der Produktverantwortung und dem Markt selbst.

Unser CSR – Programm

Mithilfe der Aufstellung und Konkretisierung des Maßnahmenplans haben wir unser CSR-Programm entwickelt.

Für uns war es wichtig bei jeder Maßnahme einen Zeitpunkt festzulegen, zu dem die Umsetzung spätestens passieren muss, damit auch wirklich etwas verändert werden kann. Die Maßnahmen sind über mehrere Monate verteilt terminiert, da es unmöglich wäre alles zum selben Zeitpunkt umzusetzen.

Zu den Top-Maßnahmen, die mit einer hohen Priorität angesehen werden, zählen der Leitbildprozess und die Digitalisierung. Die Digitalisierung ist ein großer Bereich, der auch über die Unternehmensgrenzen hinausgeht. Es wird angestrebt die Arbeitsabläufe von Auftragsannahme bis hin zur Projektabgabe zu digitalisieren, um Ressourcen einzusparen.

In naher Zukunft steht vor allem die Verbesserung der Mitarbeiterkommunikation, die auf verschiedenen Ebenen optimiert werden kann. Zum einen betrifft es die Qualität der Führung selbst bis hin zur Ausbildung. Es ist uns wichtig, dass auch die Auszubildenden, die noch nicht so viel Erfahrung haben, sich mit einbezogen fühlen und wertgeschätzt werden.

Da unser Unternehmen an zwei Standorten tätig ist, ist es ein Anliegen für uns, dass wir Videokonferenzen zwischen den Orten zunächst zwischen den Mitarbeitern einsetzen aber auf lange Sicht auch mit unseren Kunden.

Unsere Top – Themen

| |
|--|
| Unternehmensvision |
| Unternehmensleitbild |
| Unternehmensstrategie |
| Zielplanung 2020 |
| Betriebsvereinbarung |
| Digitalisierung der Unternehmensprozesse, Unternehmenshandbuch |



Unser Maßnahmenplan

| Arbeitsplatz & Mitarbeitende | | | |
|------------------------------|--|--|-----------|
| Thema | Maßnahme | Nutzen | Termin |
| Qualität der Führung | Mitarbeitergespräche, einheitliche Dokumentation, Kontinuität beachten | Mitarbeiter mit einbeziehen, Kommunikation verbessern | Jan 2020 |
| Qualität der Führung | Verschriftlichung eines CoC, damit Selbstverständlichkeit nicht durch fehlende Kommunikation verloren geht | Transparenz in der Unternehmensorganisation | Dez 2020 |
| Qualität der Führung | Führungsstil charakterisieren und Werte in Betriebsvereinbarung festhalten | Werte aus dem Leitbild nach außen tragen | Juni 2020 |
| Mitarbeitende | Externes BGM beauftragen Arbeitsplätze einzurichten. Evtl. bei Bedarf Rückentraining anbieten | Individuelle Mitarbeiter Betrachtung, Arbeitsplatzgestaltung | Dez. 2020 |
| Marketing | Arbeitgebermarke aufbauen, Pressearbeit über die Branchengrenze hinaus | Reichweite für potenzielle Mitarbeiter wird ausgebaut | Dez. 2020 |
| Mitarbeitende | Ausbildung, Stammtisch für die Auszubildenden, Intervall 4 bis 6 Wochen | Zufriedenheit der Mitarbeiter innerhalb und außerhalb des Unternehmens | Dez. 2020 |

| Betrieblicher Umweltschutz | | | |
|-----------------------------------|---|---|-----------------------|
| Thema | Maßnahme | Nutzen | Termin |
| Umweltschutz | Videokonferenzen für Mitarbeiterbesprechungen zwischen den Standorten einsetzen | Einsparen von Fahrwegen und Fahrzeit, Reduzierung des CO ₂ Ausstoß | Okt. 2019 |
| Umweltschutz | Videokonferenzen mit Kunden forcieren und technische Möglichkeiten der Bildschirmübertragungen etc. einsetzen | Einsparen von Fahrwegen und Fahrzeit, Reduzierung des CO ₂ Ausstoß | Nov. 2019 |
| Umweltschutz | Fahrzeugflotte auf E-Antrieb umstellen – wenn dieses bedingt durch mehr Reichweite und Lademöglichkeiten technologisch möglich wird | Reduzierung des CO ₂ Ausstoß | Jan. 2020 und laufend |

| Produktverantwortung & Markt | | | |
|---|---|--|-----------|
| Thema | Maßnahme | Nutzen | Termin |
| Wirtschaftlichkeit | Digital vom Angebot über die Auftragsannahme bis zur Projektübergabe und Archivierung | Verbesserung der Arbeitsabläufe und Einsparung von Ressourcen | Dez. 2022 |
| Marketing | Produktmarketing verbessern, Homepage erneuern | Bildung der Arbeitgebermarke, Kundengewinnung | Juni 2020 |
| Marketing | Werben mit der CSR-Teilnahme auf der Homepage | Bildung der Arbeitgebermarke, Positive Darstellung als Arbeitgeber | Juni 2020 |
| Marketing | Werben mit dem Unternehmensleitbild nach Projektabschluss | Transparenz im Handlungsrahmen des Unternehmens | Mai 2020 |

| Gemeinwesen & bürgerschaftliches Engagement | | | |
|--|--|---|-----------|
| Thema | Maßnahme | Nutzen | Termin |
| Gemeinwesen | Informieren über Spendenaktivitäten | Positive Darstellung als Arbeitgeber, Bindung der Mitarbeiter | Jan. 2020 |
| Gemeinwesen | Spendenaktionen mit kleinen Hürden wie z.B. eine gesammelte Kleiderspende für Geflüchtete oder Integrationsprojekte initiieren | Positive Darstellung als Arbeitgeber, Bindung der Mitarbeiter | 2021 |
| Gemeinwesen | MA in Spendenprozess durch z.B. partizipative Entscheidung des Spendenzwecks einbeziehen | Positive Darstellung als Arbeitgeber, Bindung der Mitarbeiter | 2021 |