



Nachhaltigkeitsbericht

2023

SSC-Services GmbH
Herrenberger Straße 56
71034 Böblingen
Deutschland



Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck, Vervielfältigung und Veröffentlichung nicht gestattet.

Dokument: **Nachhaltigkeitsbericht**
Autor: Ralf Luithardt, SSC-Services GmbH
Genehmiger: QMB
Genehmigt am: **01.07.2023**
Dok-Version: V3.0
Klassifikation: öffentlich

SSC-Services GmbH

Herrenberger Straße 56
71034 Böblingen
Deutschland

Telefon: +49 (0) 70 31/49 13 - 0
Telefax: +49 (0) 70 31/49 13 55
E-Mail: kontakt@ssc-services.de
Internet: <http://www.ssc-services.de>

Geschäftsführer: Matthias Stroezel, Tobias Rohde
Sitz: Böblingen
Registerrichter: Stuttgart
HRB-Nr.: 21439

Inhalt

Inhalt	3
1 Einleitung	5
2 Unternehmen	6
2.1 Dienstleistungen und Produkte	6
2.2 Nachhaltigkeitsstrategie	7
2.3 Work-Life-Integration	8
2.4 Vorhandene Zertifizierungen.....	8
2.5 Mitarbeitendenzahl.....	9
2.6 Werte.....	10
2.7 Die 5 Statements der Arbeitskultur.....	11
2.7.1 Umgebung des Experimentierens und Lernens	11
2.7.2 Gegenseitige Wertschätzung	11
2.7.3 Freude bei der Arbeit.....	11
2.7.4 Offenheit und Vielfalt der Meinungen	12
2.7.5 Eigenverantwortung und Fehlertoleranz.....	12
2.8 Unternehmensführung	12
2.8.1 Organisationsstruktur.....	12
3 Kooperationen und Auszeichnungen	15
3.1 Audit berufundfamilie.....	16
4 Mitarbeitende	18
4.1 Weiterbildung	18
4.2 Familie	19
4.3 Entgelt und Zusatzleistungen.....	20
4.4 Mobiles Arbeiten	20
4.4.1 Hardware-Verleihcenter	21
4.5 Arbeitszeitmodelle	21
4.6 Diversity.....	21
4.7 Gesundheitsmanagement	23
4.7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	24
4.8 Zukunft der Arbeit.....	25
5 Umwelt	25
5.1 Emissionen und Abfallwirtschaft.....	25
5.1.1 Green IT.....	26

5.2 Fortbewegung.....	26
6 Ziele und Maßnahmen.....	28

1 Einleitung

Seit Jahren ist die SSC-Services GmbH auf dem Gebiet des Datenmanagements und der Off-Campus IT-Anbindung externer Partner an OEMs. erfolgreich. In diesem Zuge bieten wir Entwicklung, Beratung und Service aus einer Hand an, um den Kunden nicht nur ganzheitliche Konzepte, sondern auch deren Umsetzung und Betreuung bereitzustellen. Ein anspruchsvolles Thema, welches in unserer vernetzten Welt wichtig und sinnvoll ist. Mitten im Zeitgeist der Digitalisierung spüren wir, dass sich ein Wertewandel in der Gesellschaft gezeigt hat. Die Lebenswelt der Generationen Z und Alpha gibt uns den Rahmen vor, in dem wir uns in den kommenden Jahren bewegen wollen.

Die bei SSC bereits gemeinsam erreichten Ziele machen es deutlich: Wer sich mit dem Thema Corporate Social Responsibility (CSR) aktiv beschäftigt, erhöht die Zufriedenheit im Unternehmen, bei den Kunden und allen, die mit uns Kontakt haben. Unser Erfolg war und ist eng verknüpft mit den vielfältigen Potenzialen unserer Mitarbeitenden. Wir nutzen diese Kraft nicht nur in fachlicher Hinsicht, sondern auch um unseren gemeinsamen Arbeits- und Lebenskosmos zu verbessern. Denn nur mit Motivation, Vertrauen und Freude entsteht eine erfolgreiche und lebenswerte Zukunft für uns alle. Langfristige und nachhaltige Konzepte sind die Grundlage dafür, dass unsere Mitarbeitenden tagtäglich ihre Fähigkeiten und Potenziale entfalten können.

Nur durch eine kontinuierliche Re-Evaluierung unserer Maßnahmen und Ziele werden wir dem Anspruch gerecht, ein zukunftsweisendes Unternehmen zu sein, das für unsere Mitarbeitenden die besten Arbeitsbedingungen bietet und sich seiner Auswirkungen auf die Welt bewusst ist. Diese Auffassung spiegelt sich auch in unserer Unternehmenskultur und unserer Darstellung als Arbeitgebermarke wider.

Den bereits zurückgelegten und den noch kommenden Weg möchten wir zu diesem Zeitpunkt in einem Nachhaltigkeitsbericht festhalten.



Matthias Stroezel

Geschäftsführer SSC-Services GmbH



Tobias Rohde

Geschäftsführer SSC-Services GmbH

2 Unternehmen

Die SSC-Services GmbH vertritt die Überzeugung, dass Zusammenarbeit von jedem Ort möglich und für jede Arbeits- und Lebenssituation optimal gestaltbar ist.

SSC ermöglicht allen Mitarbeitenden aus über 20 Herkunftsländern einen sicheren Arbeitsplatz. Wir streben eine Diversität unserer Mitarbeitenden sowie unserer Kunden und Projekte an. Um nachhaltig am global agierenden Markt bestehen zu können, begrüßen wir die Veränderung.

Veränderung bedarf Innovationen. Mit agilen Methoden, DevOps-Prinzipien, OpenSource-Technologien und -Software sowie Automatisierungsprozessen nutzen wir Freiheitsgrade für die technische Weiterentwicklung. Unser Ziel ist es, manuelle Aufwände aus bisherigen Prozessen zu lösen und die menschliche Arbeitskraft und Kreativität dort einzusetzen, wo sie benötigt wird. Gerne brechen wir alte Gewohnheiten auf, stellen diese in Frage und schauen nach verborgenen Potenzialen, um diese zu verbessern und auszubauen.

SSC hat das klare Ziel, das Thema „Integration und Vernetzung“ auch in der Zusammenarbeit jeden Tag zu leben. Unsere Vision: Wir verbinden Arbeitswelten. Zunächst technisch auf der Ebene des Datenaustausches und der Business-Partner-Integration. Im Weiteren sehen wir in unserer Arbeit aber auch, dass wir schlussendlich Menschen mit Menschen verbinden. Dabei ist es unser Anspruch durch ausgeprägte Soft Skills allen Beteiligten – ob Kunde, Partner oder Mitarbeitende – eine gewinnbringende, angenehme und erfüllende Zusammenarbeit zu ermöglichen. Unsere Unternehmenrichtlinien stellen sicher, dass sich Kunden und Mitarbeitende gleichermaßen gut aufgehoben fühlen und immer ein offenes Ohr und den richtigen Ansprechpartner finden. Wir fördern den ehrlichen und fairen Umgang und leben Freundlichkeit nach innen und außen. Um das zu gewährleisten, bieten wir flache Hierarchien und sind unvoreingenommen, flexibel, kreativ und konstant.

2.1 Dienstleistungen und Produkte

Datenaustausch

SSC wurde gegründet, um der Industrie eine sichere und moderne Datenaustauschplattform anzubieten, die den Datentransfer nachvollziehbar und reproduzierbar gestaltet. Mit unserem System zum weltweiten Austausch von Nutzdaten (kurz: SWAN) bestehen wir seit 1998 am globalen Markt. Der Datentransfer ist von zunehmender Komplexität und stetig wachsendem Volumen geprägt. Wir meistern den Spagat zwischen der Einhaltung vorgegebener Standards und maximaler Anpassungsfähigkeit unserer Software durch das gezielte Anwenden von agilen Methoden. Wir sind nicht nur Entwicklungsdienstleister, sondern auch Betreiber und Support-Einheit am Standort Böblingen.

Betrieb

Neben dem SWAN-Betrieb bieten wir den Softwarebetrieb als Service für Kunden-Applikationen an. Wir entwickeln gemeinsam mit dem Fachbereich des Kunden, seiner IT-Security-Abteilung, der Softwareentwicklung und den Operationseinheiten eine System-

architektur, die den fachlichen und technischen Anforderungen gerecht wird. Wir unterstützen beim Aufbau, bei der Betriebsplanung und, wenn gewünscht, beim Betrieb selbst. So stellen wir sicher, dass IT-Projekte die maximale Prozesssicherheit einhalten.

Optimierung

Unabhängig von einer bestimmten Lösung oder Dienstleistung können wir die drei Geschäftsbereiche Entwicklung, Service und Beratung so eng verzahnen, dass wir Theorie, Praxis und Erfahrung vereinen und einzigartige Synergieeffekte entstehen. Damit profitieren unsere Kunden, auch bei internationalen Projekten, vom übergreifenden Know-how bei SSC. Jede Rückmeldung dieser Zusammenarbeit fließt in die Optimierung unserer Produkte und Prozesse ein, sorgt aber auch für die Ausrichtung unserer Services.

Datenmanagement

SSC ist ein erfahrener Ansprechpartner für alle Themen, die das Management von Produktdaten über ihren gesamten Lebenszyklus betreffen. Das Datenmanagement sowie die Datenkonvertierungen und -migrationen sind seitdem nicht wegzudenken und werden kombiniert mit dem hochautomatisierten Datentransfersystem SWAN (System zum weltweiten Austausch von Nutzdaten) von uns angeboten.

Partneranbindung und Lieferantenhaus

Wir haben entsprechend der Marktentwicklung gehandelt und unser Portfolio auf die umfassende Vernetzung von Lieferanten und Herstellern ausgeweitet. SSC ist ihr kompetenter Partner, wenn es einer sorgfältigen Planung und technischer Anbindungen von Partnern an bestehende IT-Systemlandschaften bedarf. Ganz nach dem Motto "So sicher wie nötig, so einfach wie möglich – Arbeiten wie intern". Durch die Erweiterung um Business-Partner-Anbindungen können Lieferanten und Entwicklungsdienstleister mit den Herstellersystemen oder in der Hersteller-Netzwerkumgebung arbeiten. Das von uns geführte Rechte- und Rollenmanagement sorgt hierbei für die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen. Dies gilt ebenfalls für die Arbeitsplatz- und Netzwerkbereitstellung im sogenannten „SUPSPACE“. Diese optimale Integration erlaubt eine enge Kooperation in technischer wie organisatorischer Hinsicht und nimmt gleichzeitig Rücksicht auf die rechtlichen Randbedingungen. SSC bietet für Entwicklungspartnerschaften flexible Projektflächen mit direktem Systemzugang auf höchstem sicherheitstechnischem Niveau.

Ein zusätzliches Standbein haben wir uns mit der kundenspezifischen Anpassung von Applikationen (Custom Application Development) aufgebaut. Hier passen wir Applikationen, wie z. B. ServiceNow, eine Plattform für „software-as-a-service“, für die Partnerintegration im Automobilbereich passgenau auf die Bedürfnisse unserer Kunden an.

2.2 Nachhaltigkeitsstrategie

Warum interessieren wir uns für Nachhaltigkeit? Wir sind uns der Verantwortung von Unternehmen auf Gesellschaft, Umwelt und Entwicklung der (inter)nationalen Lebensumstände bewusst. Als mittelständisches Unternehmen wollen wir diese Rolle bewusst so nachhaltig wie

möglich ausfüllen. Dazu gehört in erster Instanz immer die Stimmen unserer Mitarbeitenden zu hören und ihre Wünsche miteinzubeziehen, um sie so zu Gestaltern unserer gemeinsamen Zukunft zu machen. Den darüberhinausgehenden Rahmen bildet unser Verhaltenskodex, der Code of Conduct.

Zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie gehört es, das Thema in einem agilen Unternehmen zu integrieren, im Geschäftsmodell, in der Belegschaft und im Umgang mit unseren Kunden.

Agilität ist damit für SSC nicht nur eine Managementstrategie oder Methode, sondern seit vielen Jahren Teil der Haltung der Mitarbeitenden und Führungskräfte sowie der Unternehmenskultur, die ständig weiterentwickelt wird. Denn nachhaltige und innovative Hochleistungsteams für Projekte können nur durch eine langfristige Haltungsänderung der Mitarbeitenden und Führungskräfte entstehen.

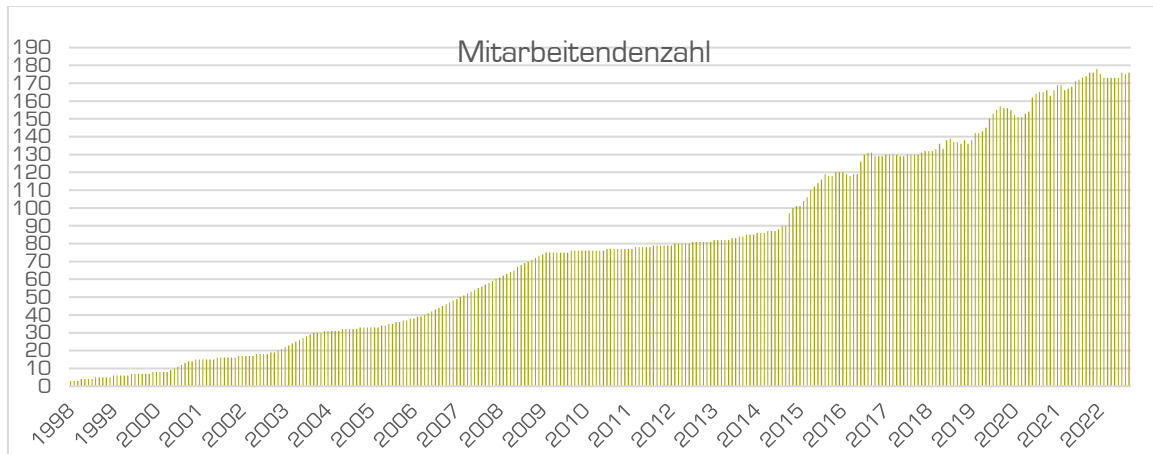
2.3 Work-Life-Integration

Von Beginn an nehmen wir besondere Rücksicht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der Integration des Berufslebens in die jeweilige Lebenssituation. Durch verschiedene Arbeitszeitmodelle, gemeinsame Veranstaltungen und Sensibilität werden wir den Wünschen und Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht. So sind wir besonders stolz darauf seit 2010 mit dem Zertifikat *audit berufundfamilie* regelmäßig aufs Neue ausgezeichnet zu werden und einen branchenunüblich hohen Frauenanteil aufweisen zu können. Bildung ist uns wichtig, so bilden wir jährlich neue Auszubildende sowie DHBW-Studenten aus.

2.4 Vorhandene Zertifizierungen

- » Audit berufundfamilie
- » Agile Coach
- » DevOps Foundation Certificate
- » ISO 27001 Firmen-Rezertifizierung
- » ISO 27001 ISMS Beauftragter
- » ISO 27001 Interner Auditor ISMS
- » ISO 9001 Firmen-Rezertifizierung
- » Information Security Foundation
- » Certified Agile Leadership I
- » ITIL Service Manager Service Operations V2
- » ITIL® Foundation Certificate IT Service Management V3 (Service-/Projektmitarbeitende)
- » OFTP2 Interoperability Tests / SWOX
- » Projektmanager Level D/C (IPMA)
- » Project Management Professional (PMP® nach PMI)
- » Saltstack Certified Engineer
- » ISMS ISO 27001:2013 Lead Auditor
- » Certified Professional for Requirements Engineering (CPRE) - Foundation Level
- » OMG Certified UML Professional - Fundamental (OCUP-F)
- » TISAX®-Label (ab November 2022 für drei Jahre lang gültig)
- » Zertifizierter Fahrradfreundlicher Arbeitgeber (ADFC)

2.5 Mitarbeitendenzahl



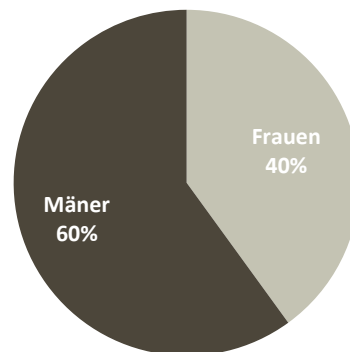
SSC beschäftigt aktuell 200 Mitarbeitende. Die Mitarbeitenden Zahl ist seit dem Gründungsjahr 1998 kontinuierlich angestiegen.

Wir legen sehr großen Wert auf ein nachhaltiges Wachstum, denn nur so kann gewährleistet werden, dass die Qualität der zu erbringenden Leistungen stimmt. Ein daraus resultierender, positiver Effekt ist eine im Vergleich zum Wettbewerb geringe Fluktuation, die zu einer konstanten Leistung des gesamten Unternehmens beiträgt. Im täglichen Arbeitseinsatz nimmt die Balance zwischen Arbeit und Freizeit einen hohen Stellenwert ein.

Im Vergleich zu aktuellen Werten aus der IT-Branche liegt SSC mit einem Frauenanteil von 40 % über dem deutschen Durchschnitt.¹ Auch in der Besetzung unserer Rollen in der agilen Organisation (siehe 2.7.1.2 Rollen bei SSC) findet sich dieses Verhältnis wieder.

Auch in Zukunft wollen wir vorurteilsfrei an unsere Bewerber herantreten und die Vielfalt unserer Mitarbeitenden – und damit ihrer Erfahrung und verschiedenen Ansichten – erhalten. Wir wollen ein/das Spiegelbild der Gesellschaft sein, die heute durch Globalisierung und demografischen Wandel geprägt ist, und von der Innovations- und Kreativkraft dieser Diversität profitieren.

VERTEILUNG DER MITARBEITENDEN



¹ www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf/frauen-in-der-informatik-die-it-braucht-mehr-weibliche-nerds-14925598.html (26.06.2017)

2.6 Werte

Arbeit ist auch Leben, darum wollen wir gemeinsam sichere, flexible und leidenschaftliche Jobs kreieren. Wir bieten agile und selbstorganisierte Teams, Partizipation und Raum für Kreativität.

Wir sind *leidenschaftlich*. Darum bieten wir Beratung, die wir ernst meinen. Jede Unternehmenslandschaft ist anders und deshalb entwickeln wir individuelle Lösungen, die passgenau in die Strukturen und das IT-Umfeld unserer Kunden integriert sind.

Wir sind *sicher*. Unsere Entwicklungen bringen unsere Kunden und unser Portfolio weiter. Daten sind das Herz jedes Unternehmens. Insbesondere Entwicklungsdaten gilt es sicher zu managen. Wir entwickeln seit mehr als 20 Jahren Produkte, Lösungen und ganzheitliche Konzepte für den elektronischen Datenaustausch und generell für Anbindung von Partnern und Lieferanten.

Wir sind *freundlich*. SSC bietet Service, der Kunden und Mitarbeitenden Freude bereitet. Service hat bei uns viele Gesichter. Unsere Dienstleistungen reichen vom persönlichen Telefonsupport über Schulungsangebote bis hin zum kompletten Softwarebetrieb.

Wir sind *kundenorientiert*. Kunden treffen bei SSC auf aufmerksame Gegenüber. Auch auf die kühnsten Vorstellungen unserer Kunden finden wir eine kreative und dennoch angemessen realisierbare Lösung. Wir beraten mit Pragmatismus, Augenmaß für das Sinnvolle und Weitblick für das Machbare.

Wir sind *flexibel*. Jede Unternehmenslandschaft ist anders und deshalb passen wir unsere jeweilige Lösung exakt an. Das kann unsere eigene Software sein, oder eine, die wir für unsere Kunden entwickeln, eine Implementierung in beliebiger Tiefe, die Schulung von Mitarbeitenden, die Konzeption von Prozessen oder der Betrieb von Software.

Wir sind *erfahren*. Seit 1998 arbeitet SSC im Datenmanagement zwischen OEMs und deren Partnern. Besonders im Umgang mit Konzernstrukturen und in internationalen Projekten ist unsere langjährige Expertise sehr hilfreich.

2.7 Die 5 Statements der Arbeitskultur



2.7.1 Umgebung des Experimentierens und Lernens

SSC bietet den Mitarbeitenden Raum und Möglichkeiten sich zu entfalten. Wer sich gerne dem Experimentieren und Lernen widmen möchte, soll die Gelegenheit dazu erhalten. Nicht als Muss, sondern als Angebot. So wollen wir es schaffen, innovative Dienstleistungen und Produkte zu entwickeln, die unseren Kunden dabei helfen, erfolgreich ihren zukünftigen Weg zu beschreiten.

2.7.2 Gegenseitige Wertschätzung

Wertschätzung ist die positive Bewertung eines anderen Menschen und soll bei SSC eine grundlegende Haltung gegenüber den Kollegen sein. Sie ist die Basis, um die Zusammenarbeit für ein gemeinschaftliches gutes Ergebnis zu ermöglichen. Respekt füreinander ist unschätzbar wertvoll, denn er motiviert, stärkt und ist Ausdruck für die Anerkennung der Leistungen anderer. Echte Wertschätzung stellt die Persönlichkeit und ihre Leistungen ins Rampenlicht und zeigt, wie stolz wir auf das sind, was wir gemeinsam erreichen.

2.7.3 Freude bei der Arbeit

Die Hauptlebenszeit der meisten findet am Arbeitsplatz statt. Dabei spielen die Komponenten Zufriedenheit und Erfüllung eine große Rolle. Das bedeutet nicht, dass SSC eine Spaßgesellschaft ist. Wir arbeiten professionell und haben den Anspruch, eine Kultur zu schaffen, die uns befähigt auch schwierige Situationen zu bewältigen. An eben diesen gilt es zu wachsen und sich persönlich weiterzuentwickeln.

Zufriedenheit und Erfüllung kann man im Umgang miteinander, sowie in der individuellen Sinnhaftigkeit der Arbeit und in der persönlichen Freiheit bei deren Ausübung finden. Wir möchten Freude bei der Arbeit sowie Freude an der eigenen Arbeit ermöglichen. Denn SSC-Mitarbeitende sollen Ihren Beruf gerne ausüben.

Wir wünschen uns eine angenehme Atmosphäre am Arbeitsplatz, die sich positiv auf die Kollegen auswirkt und uns als freundliche und kompetente Ansprechpartner gegenüber unseren Kunden präsentiert.

2.7.4 Offenheit und Vielfalt der Meinungen

Ohne Voreingenommenheit neuen Denkweisen Raum geben und andere Perspektiven einnehmen ist ein Gewinn für uns. Aus neuen Impulsen entstehen zündende Ideen, aus denen sich großartige Möglichkeiten ergeben. Wir glauben an die kollektive Intelligenz und fördern verschiedene Blickwinkel, Einstellungen und Erfahrungen. Jeder soll sich einbringen können und jeder soll gehört werden, damit gemeinschaftlich ein gutes Ergebnis erreicht wird.

2.7.5 Eigenverantwortung und Fehlertoleranz

Die SSC-Struktur fördert die Freude eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. Wir sind der Ansicht, dass die meisten Mitarbeitenden Aufgaben gerne eigenverantwortlich (allein oder in einer Gruppe) bearbeiten können und wollen. SSC ermutigt die Mitarbeitenden den Rahmen der Eigenverantwortung zu finden, mit dem sich jeder Einzelne wohlfühlt. Dieser betrifft sowohl Entscheidungen innerhalb eines Teams als auch Entscheidungen, die unsere Kunden einbeziehen.

Wir sind uns bewusst, dass nicht alles sofort fehlerlos umgesetzt werden kann. Lernen aus Fehlern ist unumgänglich. Bei uns können und sollen Fehler angesprochen werden. So kann die Eigenverantwortung wachsen und die Möglichkeit entstehen, Fehler zu korrigieren und aus ihnen zu lernen.

2.8 Unternehmensführung

Bezüglich der Unternehmensführung betrachten wir drei Aspekte:

- » die institutionelle Sicht, wer das Unternehmen führt
- » die funktionelle Sicht, wodurch geführt wird
- » die prozessorientierte Sicht, wie geführt wird

2.8.1 Organisationsstruktur

SSC wurde 1998 gegründet. Im Laufe der Zeit ist SSC nicht nur in der Anzahl der Mitarbeitenden gewachsen, sondern auch in der Vielfalt an Kunden und Beauftragungen. Dazu zählen heute im Groben:

- » Softwareentwicklung
- » Applikationsbetrieb und Betriebsplanung
- » Support zu unseren Produkten und Plattformen
- » CAD (Computer Aided Design)
- » IAM (Identity and Access Management)
- » Partneranbindung

2.8.1.1 Umstellung auf eine agile Organisation

Wie auch unsere Hauptkunden war SSC selbst als kleines Unternehmen klassisch hierarchisch aufgebaut. Aufgrund der wachsenden Vielfalt und um den Ansprüchen unserer Kunden gerecht zu werden, startete SSC 2019 damit, die Organisationsstrukturen agil umzugestalten.

Ziel war und ist, eine projekt- und kundenorientierte Organisationsstruktur zu entwickeln, die es uns ermöglicht zu wachsen und auf kurzfristig verändernde Anforderungen flexibel zu reagieren. Ähnlich wie ein lebendiger Organismus sind wir dabei in einem enormen Lernprozess verbunden und entwickeln uns weiter.

2.8.1.2 Rollen bei SSC

Das Team

Das Team ist so zusammengestellt, dass möglichst alle für das Projekt oder die Beauftragung notwendigen Fachbereiche vertreten sind. Es organisiert sich selbst und ist gemeinsam für die Zielerreichung verantwortlich.

- » Unsere Teams sind nach gemeinsamen, sinnstiftenden Zielen ausgerichtet.
- » Alle Fachexperten, die es braucht, um ein Projekt oder eine Beauftragung zu stemmen, arbeiten als Team zusammen.
- » Weil wir dadurch verschiedene Perspektiven vereinen, können wir sowohl den Ansprüchen der Kunden, wie auch der Nutzer gerecht werden.
- » Damit die Kommunikation übersichtlich bleibt, achten wir auf eine Teamgröße, die möglichst zwischen 5-9 Mitgliedern liegt - ggf. behelfen wir uns mit Untergruppen.
- » Den Teams stehen für deren Projektarbeit flexible Arbeitsplätze, Kreativräume, ca. 80 m² beschreibbare Wände, virtuelle Boards und Konferenzttools und viele andere Möglichkeiten der agilen Zusammenarbeit zur Verfügung.

Unsere unabhängig organisierten Teams sind in der Lage, sich schnell und unkompliziert den häufig veränderlichen Herausforderungen anzupassen.

Product Guide (PrG)

Die Rolle des Product Guides ist angelehnt an den Product Owner aus der Scrum Methode und kümmert sich um fachliche Themen und ...

... ist Kundenansprechpartner und pflegt die Beziehung zum Auftraggeber.

... ist für den Projektfortschritt und das Budget verantwortlich.

... kümmert sich zudem um Ausschreibungen seines Produktes und hat Trends sowie den Markt im Blick, um mögliche Weiterentwicklungen nicht zu verpassen. So bleibt das Produkt zukunftsfähig.

Team Guide (TG)

Der Team Guide ist angelehnt an den Scrum Master aus der Scrum Methode und trägt Verantwortung für den Prozess und ...

... kümmert sich um die positive Stimmung im Team und agiert hier auch als Coach.

... strebt maximalen Nutzen und ständige Optimierung an, auch bezogen auf die Arbeitsmethoden.

... beseitigt Hindernisse und sorgt für guten Informationsfluss, damit das Team möglichst ungestört arbeiten kann.

Personal Guide (PG)

Der Personal Guide ist Vertreter und Multiplikator der SSC-Werte und Kultur und

... hilft als vertrauensvoller Ansprechpartner und Vermittler bei allen Mitarbeiteranliegen, die über ein Team hinausgehen.

... begleitet den Gehaltsentwicklungsprozess sowohl übergreifend als auch für den einzelnen Mitarbeitenden

... vertritt in gleichem Maße die Interessen der Mitarbeitenden und das Wohl von SSC.

2.8.1.3 Gilden

Unsere Gilden sind die agile Form des fachlichen und organisatorischen Austauschs. Hier kommen die bei SSC vertretenen Rollen- und Berufsgruppen teamübergreifend zusammen, z. B. treffen sich in der Gilde „Softwareentwicklung“ alle Softwareentwickler aus den unterschiedlichen Teams.

Bei den Gildentreffen werden folgende Hauptziele verfolgt:

- » projektübergreifendes Lernen und Vernetzen in einem Fachgebiet
- » Erkennen der wichtigen Trends im Fachgebiet und Ausbau der technischen Expertise

Die fachliche Wertschöpfung findet jedoch in den Product Teams statt. Die Gilden sollen diese Wertschöpfung lediglich unterstützen und somit die Zukunftsfähigkeit von SSC sicherstellen.

2.8.1.4 Interessensnetzwerke

Parallel zu den Gilden gibt es zeitlich begrenzte oder dauerhafte Interessensnetzwerke, welche berufsgruppenübergreifend stattfinden.

Um einen bestimmten - manchmal auch zeitlich begrenzten Bedarf - im Unternehmen zu decken, können sich Kollegen und Kolleginnen mit besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten in Interessensnetzwerken zusammenschließen.

Die durch Mitarbeitende freiwillig initiierten Interessensgruppen gibt es bei SSC schon längere Zeit. Beispiele dafür sind der Arbeitskreis „Linux Arbeitsplatz“, das „Editorium“ sowie das „AgileLab“.

2.8.1.5 Internes Vorschlagswesen

Seit 2015 gibt es ein internes Vorschlagswesen bei SSC, das den Mitarbeitenden unter dem Begriff *Ideenbox* bekannt ist. Durch diese partizipative und wenn gewünscht anonyme Methode wird das Ideenpotenzial aller Mitarbeitenden genutzt. Zudem zeigt das positive Feedback, dass

auch die Motivation und Identifikation mit SSC durch die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen und sie umgesetzt zu sehen, gestiegen sind.

Die eingegangenen Vorschläge werden in der „Beruf und Familie“ Arbeitsgruppe gemeinsam evaluiert, besprochen und demokratisch angenommen oder abgelehnt. Die Initiatoren werden im Wege einer Übersicht über den Fortschritt jeder einzelnen Idee in Kenntnis gesetzt.

3 Kooperationen und Auszeichnungen

In den vergangenen Jahren wurden wir mit verschiedenen Auszeichnungen geehrt. So waren wir Teilnehmer des Projekts „kmu4family – Familienfreundlich zum Unternehmenserfolg“, das kleine und mittelständische Unternehmen aus der IT-, Medien- und Kreativwirtschaft in Baden-Württemberg dabei unterstützt, eine familienfreundliche Personalpolitik im Unternehmen einzuführen bzw. weiterzuentwickeln. 2014 wurden wir außerdem für unser erfolgreiches Engagement, Beruf und Familie zu vereinen, vom Projekt familyNET mit dem Prädikat *familienbewusstes Unternehmen* ausgezeichnet. Im Jahr 2015 haben wir den CSR Jobs Award² in der Kategorie *Unsere Familienkultur* gewonnen. Beim Unternehmerpreis für engagierte Betriebe des Landkreises Böblingen, schaffte es SSC 2017 auf den dritten Platz. Das Landratsamt Böblingen zeichnet Unternehmen aus, die sich für die Integration von Flüchtlingen und Neuzugewanderten in den Arbeitsmarkt engagieren.

Wir sind Mitglied im Verein Deutscher Ingenieure (VDI)³ und aktiv im Verein *prostep ivip*⁴, um unsere fachliche Weiterentwicklung direkt in diesen Initiativen voranzutreiben. Zudem sind wir Gründungsmitglied des regionalen Netzwerks ITsNET⁵, in dem sich klein- und mittelständische IT-Unternehmen zu den Themen duales Studium, Ausbildung und darüber hinaus austauschen. SSC gehört auch beim Verein Media Solution Center Baden-Württemberg⁶ zu den Gründungsmitgliedern. Der Verein fungiert als Schnittstelle zwischen technisch orientierten Forschungseinrichtungen und kreativ schaffenden Medienunternehmen.

Zusätzlich möchten wir ein Zeichen setzen und engagieren uns für die baden-württembergische Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ und auf nationaler Ebene bei der Charta der Vielfalt, zu deren Zeichnern wir gehören.

² www.csr-jobs.de

³ www.vdi.de

⁴ www.prostep.org

⁵ www.it-s-net.de

⁶ www.msc-bw.com



3.1 Audit berufundfamilie

Seit dem Jahre 2010 sind wir mit dem Zertifikat *berufundfamilie* der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung ausgezeichnet. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wird jedoch bei uns schon immer großgeschrieben. Mittlerweile ist *berufundfamilie* ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Das Zertifikat ist an dieser Stelle nur die logische Folge unserer vielfältigen Bemühungen die Arbeit und das Leben miteinander zu harmonisieren.

In unserer offenen Beruf und Familie (BuF) Arbeitsgruppe entscheiden wir gemeinsam, wie wir ein höheres Maß an Work-Life-Integration erreichen können. Die Beteiligten der Arbeitsgruppe gestalten aktiv die Arbeitswelt für sich und ihre Kolleginnen und Kollegen mit. Die Treffen des Arbeitskreises sind offen für alle interessierten Mitarbeitenden und die Ergebnisse der Treffen mit unserer Auditorin Birgit Weinmann werden offen kommuniziert. Zielvereinbarungen, Sitzungsprotokolle und Dokumentationen sind im Intranet einsehbar.



Im Jahr 2023 wurden wir bereits zum fünften Mal erfolgreich re-zertifiziert. Die aktuellen Handlungsfelder bewegen sich z. B. auf den Gebieten Arbeitsorganisation und Diversity. Das Auditierungsverfahren zur Re-Zertifizierung wird im Abstand von drei Jahren abgehalten. Wir planen, auch in Zukunft das Audit durchzuführen, um mit einem externen Auditor Weiterentwicklungspotenziale zu erkennen und in Angriff zu nehmen.

Seit der erfolgreichen vierten Re-Zertifizierung im Juni 2020 haben wir als erstes IT-Dienstleistungsunternehmen im Raum Stuttgart das Zertifikat mit dauerhaftem Charakter erhalten.

Das Zertifikat belegt, dass wir einen strategischen Prozess nutzen, um die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium, Familie und Privatleben nachhaltig zu gestalten. Gemessen wird das alle drei Jahre am individuell von und für uns erarbeiteten Handlungsprogramm. Bisher wurde das Handlungsprogramm von unseren Geschäftsführern, Matthias Stroezel und Tobias Rohde, einem ausgewählten Teil unseres Arbeitskreises und unserer BuF-Auditorin ausgestaltet.

Seit 2020 durchlaufen wir nur noch das Dialogverfahren, was uns einen vereinfachten bürokratischen Aufwand im Hinblick auf die nächste Zertifizierung liefert. Dennoch gehen wir mit dem gleichen Pflichtbewusstsein an unsere neuen Themen ran. Parallel dazu bleiben weiterhin die Diversity-Gruppe und die betriebliche Gesundheitsförderung mit Ihren Aktionen Bestandteil der Arbeitsgruppe. Zur kontinuierlichen Kommunikation und der Darstellung von und über Beruf und Familie werden alle internen Kommunikationskanäle regelmäßig bespielt.

4 Mitarbeitende

In agilen Teams und Rollen (siehe 2.7.1 Organisationsstruktur) schaffen wir Rahmenbedingungen, in denen sich jeder mit seinem vollen Potential dort einbringen kann, wo er oder sie am meisten Spaß hat. Denn nur wer Sinn in seiner Arbeit sieht, wird darin glücklich und erfolgreich sein. Sollte es mal ein Problem geben, das ein Mitarbeitender nicht mit Team Guide bzw. Personal Guide besprechen möchte, stehen zwei gewählte Vertrauenspersonen bereit, um in aller Diskretion ein offenes Ohr und Rat zu bieten.

SSC bietet Möglichkeiten von der dualen Ausbildung über Werkstudierenden- und Praktikantentätigkeit, Ferienarbeit, sowie Abschlussarbeiten im Unternehmensumfeld bis hin zum Start als Young Professional an. Für SSC sind junge aufstrebende Talente wichtig. Deshalb versuchen wir so breit wie möglich aufgestellt zu sein, um genau diese jungen Menschen für uns zu gewinnen. Auf welcher Stufe ihrer Karriereleiter unsere zukünftigen Mitarbeitenden im Moment auch stehen, wir bieten das passende Umfeld, um voll ins Berufsleben einzusteigen.

Den Zusammenhalt innerhalb der Teams erhalten wir einerseits durch Teamworkshops und -ausflüge, andererseits durch Firmenevents wie gemeinsames Frühstück oder nachmittägliche Vorträge.

Neue Mitarbeitende durchlaufen einen strukturierten Onboarding-Prozess, wenn sie bei SSC anfangen. Nach der Begrüßung inklusive erster Einführung und der Sicherheitsunterweisung am ersten Arbeitstag folgt zunächst die Einarbeitung in das vorgesehene Team. Werte, Ziele und Firmenmentalität lernen sie in Präsentationen der Geschäftsführer kennen. Innerhalb der ersten Wochen finden außerdem Unterweisungen in die Themen IT-Sicherheit und Qualitätsmanagement statt.

Wir wissen, dass unsere Mitarbeitenden unser größter Wert sind – und das wird honoriert. Nicht zuletzt durch außergewöhnlich attraktive Sozialleistungen, mit denen auch die individuelle Zukunftsgestaltung planbar wird.

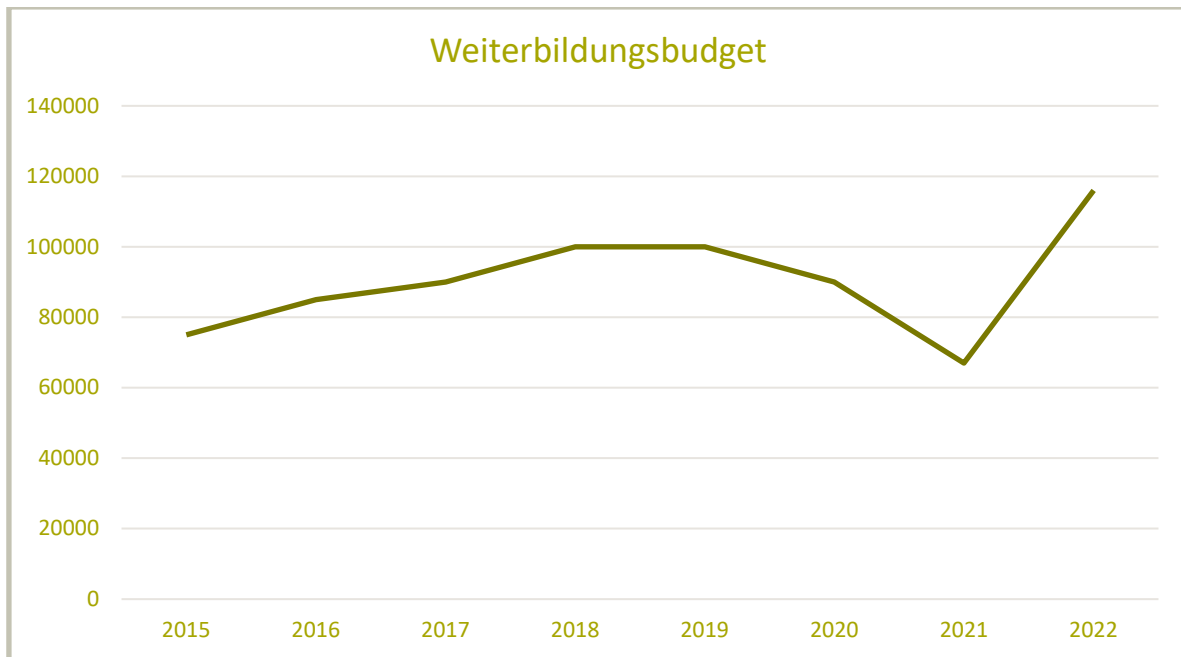
4.1 Weiterbildung

Bildung heißt Weiterentwicklung. Jeder Mitarbeitende von SSC ist up-to-date und bleibt das durch ein ausgefeiltes System von Inhouse-Informationsweitergabe und diversen Fortbildungsmöglichkeiten. Softskills berücksichtigen wir dabei ebenso wie Hardskills und die generelle Erweiterung des Horizonts. Alle festangestellten Mitarbeitenden bekommen dieselben Chancen an Weiterbildungen teilzunehmen, um die persönliche und fachliche Entwicklung voranzutreiben.

Davon profitieren das Unternehmen und die Kunden. Ergänzend kann sich jeder Mitarbeitende über eine Weiterbildungslandkarte für Veranstaltungen anmelden, die regelmäßig upgedatet wird und sich vor allem auf interne Wissensvermittlung und Softskills konzentriert.

Die akademische Weiterbildung unserer Mitarbeitenden unterstützen wir gerne. Bei einem selbst organisierten Teilzeit- oder Fernstudium wird bei Bedarf eine signifikante Zuzahlung geleistet und eine Arbeitszeitreduktion, wenn gewünscht, finanziell ausgeglichen. Zudem bieten

wir berufsbegleitende Masterstudiengänge an, für die Mitarbeitende an einzelnen Tagen freigestellt werden und zu Blockunterricht sogar bis zu drei Monate freigestellt werden können. Eine generelle Arbeitszeitreduktion/Blockfreistellung für die Präsenzzeiten ist ebenfalls im Modell inbegriffen. Die Gelegenheit sich berufsbegleitend weiterzubilden, wird in regelmäßigen Abständen wahrgenommen. Sowohl Bachelor- als auch Masterstudiengänge werden gewählt. Auf unserer Homepage befindet sich eine Übersicht der Studiengänge und eine Liste häufiger Fragen. Beides erleichtert die Selbsteinschätzung der Bewerber.



Trotz der Ausnahmesituation im Jahr 2020 durch die weltweite Covid-19-Pandemie haben wir uns dazu entschieden, das Budget für Weiterbildung auf einem hohen Level zu halten, um weiterhin unser Level an Expertise auszubauen und unsere Mitarbeitenden zu motivieren.

4.2 Familie

Nur Mitarbeitende, die ihren Beruf mit der Familie vereinbaren können, sind dauerhaft zufrieden und bewältigen die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben. Deshalb ist SSC eine familienfreundliche Personalpolitik sehr wichtig. Zu den Kernmaßnahmen gehören die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, Informationsveranstaltungen zu den Themen Elternzeit und Elterngeld, sowie ein umfangreiches Informationsangebot im Intranet. Dabei legen wir nicht nur Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern, sondern auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Regelmäßig finden Informationsangebote rund um das Thema Pflege statt, die durch eine Auflistung von Pflegepersonal und Tageseltern sowie Broschüren zum Verhalten für Betroffene eines Pflegefalles ergänzt werden. Unsere ausgebildeten *betrieblichen Pflegelotsen* können bei Fragen Hilfestellung bieten und Betroffene bei der Organisation begleiten.

Damit die Beschäftigten, die zum Beispiel aufgrund der Elternzeit nicht im Unternehmen vor Ort sind, den Draht zu ihrem Team und der Firma nicht verlieren, wurde ein umfangreiches Kontakthalteprogramm entwickelt. Einladungen zu verschiedenen Events, wie Firmen-

frühstücken oder dem gemeinsamen Grillen sowie zu Teamausflügen, sorgen dafür, dass der Zusammenhalt bestehen bleibt. Ein weiteres Instrument, um den Kontakt zu fördern, sind Zwischengespräche, die je nach Bedarf und Gelegenheit stattfinden. In unserem Intranet gibt es auch umfangreiche Hinweise zu den familienfreundlichen Maßnahmen im Haus.

4.3 Entgelt und Zusatzleistungen

Nicht nur das Gehalt macht einen Arbeitgeber heutzutage aus. Durch verschiedene Sonderleistungen heben sich Unternehmen voneinander ab und bieten ihren Mitarbeitenden dadurch ganz spezielle Ergänzungen zur Lebensqualität. Eine Grundauswahl an verschiedenen Zusatzleistungen ist aus einem modernen Unternehmen nicht mehr wegzudenken.

Bei SSC steht eine breitgefächerte Auswahl an finanziellen Zusatzleistungen für Mitarbeitende in jeglichen Lebenssituationen zur Auswahl. Eine alle betreffende Leistung ist die Bezuschussung von Essenschecks, den sogenannten Sodexos.⁷ Nach einem Jahr Firmenzugehörigkeit wird für jeden Mitarbeitenden eine Direktversicherung im Wert von 1.022,50 € abgeschlossen. Dieser Wert erhöht sich nach fünf Jahren auf 1.522,50 € und nach zehn Jahren auf 2.022,50 €. Die Geburt eines Kindes wird mit einer Prämie von 500 € honoriert. Je Kind zahlen wir außerdem einen monatlichen Kindergartenzuschuss von 50,00 €.

In Hinblick auf den Weg zur Arbeit werden verschiedene alternative Fortbewegungsmittel gefördert. Sowohl ein Firmenticket für die Nutzung des Nahverkehrs als auch das Leasing eines Jobrads werden angeboten und finanziell unterstützt.

Mit dem Firmenhandy, welches auch privat genutzt werden darf, bietet SSC eine weitere Zusatzleistung für alle Mitarbeitenden nach der Probezeit sowie Auszubildenden und DHBW-Studenten ab dem zweiten Ausbildungsjahr. SSC beteiligt sich an den Kosten für das Smartphone und übernimmt die Telefonrechnung. Im Gegenzug erwartet SSC, dass die Mitarbeitenden auch außerhalb der Arbeitszeit in vertretbarem Umfang auf Anrufe und Nachrichten reagieren.

4.4 Mobiles Arbeiten

Unter Berücksichtigung der Vereinbarungen mit unseren Kunden ist mobiles Arbeiten – sei es zu Hause oder im Shared Workspace – für alle unsere Mitarbeitenden möglich. Die Spielregeln für das mobile Arbeiten wurden von einer Arbeitsgruppe zusammengestellt und sind allen Mitarbeitenden transparent. Hierbei ist auch wichtig, dass es keine Pflicht zu mobilem Arbeiten gibt. Für alle Mitarbeiter gibt es ausreichend Arbeitsplätze am Firmenstandort.

Die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten bietet eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Selbstverständlich sind auch die Risiken abzuwägen, namentlich ständiger Verfügbarkeit, einer erschwerten Trennung von beruflichen und privaten Themen sowie mangelndem Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen.

⁷ www.de.sodexo.com

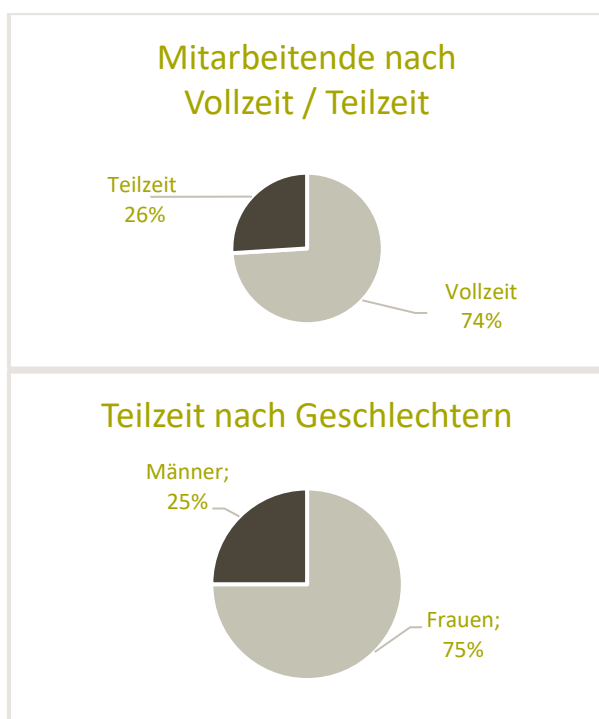
4.4.1 Hardware-Verleihcenter

Seit April 2022 können Mitarbeitende im Hardware-Verleihcenter Bildschirme, Webcams, Docking Stations und weitere Hardware für ihren Arbeitsplatz zu Hause ausleihen. Ziel ist es einen Gerätetest und eine Entscheidungshilfe für einen möglichen Privatkauf zu bieten und die Zeit zu überbrücken, bis die eigene Hardware bereitsteht.

4.5 Arbeitszeitmodelle

Die Bedürfnisse von Mitarbeitenden in Bezug auf ihre Arbeitszeit können sich im Laufe des Berufslebens aus unterschiedlichen Gründen – seien es familiäre Gründe oder eine längerfristige Weiterqualifizierung – verändern. Diesen Bedürfnissen trägt SSC mit einer hohen Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung Rechnung. Etwa ein Drittel der festangestellten Mitarbeitenden nutzt ein Arbeitszeitmodell, das nicht bei Vollzeit (= 40 Wochenstunden) liegt. Generell ist es in Absprache möglich, die Arbeitszeit zu ändern. Diese Möglichkeit wird auch bereits bei der Ausschreibung von Stellen extern propagiert, da dies in der heutigen Zeit die Attraktivität von SSC als Arbeitgeber erhöht.

Auch Sabbaticals können in Anspruch genommen werden. Hier unterstützt die Personalabteilung und berät Interessierte, welches Modell für sie am geeignetsten ist.



4.6 Diversity

Die Zahl der Mitarbeitenden bei SSC ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen und dabei auf ganz natürlichem Weg heterogen geblieben. Unsere Personalentwicklung war und ist darauf ausgerichtet, Menschen jeglicher Herkunft, jeglichen Alters und Geschlechts,

jeglicher sexueller Orientierung und Weltanschauung, in den Bewerbungsverfahren gleichberechtigt zu berücksichtigen. Wir streben dabei keine „Prozentpolitik“ an, sondern entscheiden uns für Personen, deren Charakter und Talent in unser Team passen. Dabei ist es uns wichtig, die Menschen auf Augenhöhe kennenzulernen und zu schätzen, was sie besonders macht.

SSC baut schon seit den Anfangsjahren auf eine facettenreiche Belegschaft, die einer vorurteilsbedingten Gruppenbildung schnell entgegenwirkte. Unsere Fachkräfte mit unterschiedlichen Herkunftsgeschichten bringen Erfahrungen und Perspektiven im IT-Bereich mit, die unsere Arbeit wertvoll ergänzen. Auch unser Kundenstamm erstreckt sich über den Kontinent hinaus und erfordert von uns interkulturelles Feingefühl und Offenheit. Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden hilft uns dabei, unsere Arbeit und die Bedürfnisse aller Beteiligten auf sinnvolle Weise zu vereinen.

Da die Kommunikationssprache in unserem Unternehmen hauptsächlich Deutsch ist, haben wir stets eine Form von Sprachkursen angeboten, um Nicht-Muttersprachler eine bessere Integration zu ermöglichen. Seit 2014 unterstützen wir die sprachliche Weiterbildung mit einem jährlichen Kostenzuschuss bis zu 300 € und motivieren die teilnehmenden Mitarbeitenden, an Prüfungen teilzunehmen, für die wir sie jederzeit freistellen. Kurse in englischer Sprache sind für uns aufgrund unseres weltweiten Kundenstamms ebenso wichtig. Je nach Bedarf steht allen Mitarbeitenden offen, externe Sprachkurse zu belegen, um den Anforderungen in ihren Projekten gerecht zu werden.

Seit 2015 sind wir Unterzeichner der Charta der Vielfalt und nehmen am jährlichen Diversity Tag⁸ teil. Darüber hinaus organisieren wir seit 2015 die interne Reihe DIALOG macht Vielfalt, in der Kolleginnen und Kollegen Themen, die ihnen am Herzen liegen, vorstellen können, z. B. ihr Herkunftsland, Hobby oder ein persönliches Projekt. Wir wollen Spiegelbild der Gesellschaft sein, die heute durch Globalisierung und den demografischen Wandel geprägt ist, und von der Innovations- und Kreativkraft dieser Diversität profitieren.

Für neue Mitarbeitende haben wir ein ausgefeiltes Einführungsprogramm. Nach der Einarbeitung in den jeweiligen Teams stellt sich jede Abteilung einzeln vor, und bietet die Möglichkeit, sich durch Fragen genauer in die Aufgabengebiete hineinzusetzen und Berührungspunkte abzubauen. Um unsere Mitarbeitenden auch außerhalb der Arbeit zusammenzubringen, bieten wir Austauschevents an, die mehrmals pro Jahr stattfinden. Diese kleinen Events bieten Raum für teamübergreifende Vernetzung, zum Knüpfen neuer Kontakte und Freundschaften, im wahrsten Sinne zum „Blick über den Tellerrand“. Zur besseren Integration werden unsere neuen Mitarbeitenden in die Planung und Vorbereitung der Events einbezogen.

Im Zuge der global steigenden Zahlen der Geflüchteten bieten wir in den letzten Jahren vermehrt Praktika und Ausbildungsplätze speziell für Geflüchtete an. Auch durch die Spende von Hardware wollen wir die Eingliederung geflüchteter Menschen und speziell Jugendlicher

⁸ www.charta-der-vielfalt.de/diversity-tag

vorantreiben. Im Jahr 2017 haben wir erfolgreich unseren ersten Auszubildenden, der sich noch im Asylverfahren befand, eingestellt und freuen uns ihn nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung heute als festen Mitarbeiter bei SSC gewonnen zu haben.

Im Mai 2020 startete unsere Kooperation mit clever-iq. Die Beratungs- und Coachingsaktivitäten von clever-iq in Zusammenarbeit mit SSC zielen darauf ab, einen Prozess im Unternehmen anzustoßen, um ein Bewusstsein für (oft unbeabsichtigte) Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen von Kolleginnen und Kollegen weiterzuentwickeln und damit einen diskriminierungssensiblen und achtsamen Umgang innerhalb der Belegschaft zu fördern sowie die Handlungskompetenz der Belegschaft zur Problemlösung in Konfliktsituationen unter Berücksichtigung eines diskriminierungskritischen Ansatzes zu erweitern. Die Maßnahmen im Rahmen der Kooperationsvereinbarung werden durch interne und externe Kommunikationskanäle begleitet. Daraus ist u. a. der Podcast "Wortwechsel" entstanden.

4.7 Gesundheitsmanagement

Wir legen großen Wert auf ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement. Dabei werden die Angestellten durch verschiedene Aktionen in den Bereichen Sport, Ernährung und Prävention dazu motiviert, ihre Gesundheit zu schützen und zu fördern. Wasser und Kaffee werden umsonst angeboten. Einmal im Monat stellt der Arbeitskreis Beruf und Familie einen Obstkorb mit saisonalen Früchten zur Verfügung. Auch werden gemeinsame sportliche Firmenevents wie die Teilnahme am ortsansässigen Firmenlauf oder die Teilnahme an der Albextrem, einem Radmarathon, möglich gemacht. Darüber hinaus finden Skiausfahrten, Fußballspiele und Radtouren statt. Für Mitarbeitende, die mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren, wurde eine Dusche am Arbeitsplatz eingerichtet. In Zusammenarbeit mit externen Partnern werden außerdem ein kostenloser Radcheck und ein DemoDay, an welchem die unterschiedlichsten Fahrräder getestet werden können, angeboten.

Seit 2021 gibt es mit der Vitale Pause® ein Onlineangebot zur körperlichen Gesunderhaltung, welches durch einen externen Trainer geleitet wird. Kombiniert werden Übungen zur Reduktion von Schulter-, Nacken- und Rückenschmerzen sowie Übungen zur Steigerung der Neurofitness.

Während den alljährlichen Gesundheitstagen werden den Mitarbeitenden Rückenschulungen oder Gesundheitsvorträge angeboten. Mitarbeitenden mit Rückenproblemen werden generell höhenverstellbare Schreibtische und Monitore zur Verfügung gestellt. Für Mitarbeitende kleiner Körpergröße stehen Fußbänke bereit, die zu einer korrekten Körperhaltung am Arbeitsplatz beitragen.

Als Pilotprojekt haben wir 2017 mit der Techniker Krankenkasse (TK)⁹ kooperiert, um intern ein Bewegungsangebot anzubieten. Dazu gehörten bislang Yoga- und Faszien-Kurse, sowie Vorträge zur gesunden Ernährung. Nachdem in den letzten Jahren ein jährlicher Gesundheitstag in den eigenen Büroräumen angeboten werden konnte, haben wir 2021 den

⁹ www.tk.de

ersten Digitalen Gesundheitstag in Zusammenarbeit mit der Allgemeinen Ortskrankenkasse (AOK) durchgeführt.

Insbesondere durch die Zusammenarbeit mit der berufundfamilie gGmbH sind wir an der ständigen Weiterentwicklung für unsere Mitarbeitenden interessiert und setzen vermehrt den Fokus auf digitale Angebote.

4.7.1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei unseren Mitarbeitenden ist ein Muss. Bei der Umsetzung sind verschiedene Rollen von Bedeutung.

Die Geschäftsführung steht rechtlich in der Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen zur Verhütung und Prävention von Gefahren am Arbeitsplatz und arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten, einschließlich einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung. Die Führungskräfte haben den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Planung, Beschaffung und Instandhaltung zu berücksichtigen und ermitteln entsprechende Gefährdungen und Belastungen.

Die Beschäftigten haben die Weisungen der Geschäftsführung/Führungskräfte zu befolgen, die gestellten Einrichtungen bestimmungsgemäß zu benutzen und Mängel zu beseitigen bzw. anzuzeigen. Ferner haben sie ein Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz. Die Ersthelfer haben die Aufgabe Erste Hilfe zu leisten und situationsgerecht zu helfen, wenn sich ein Kollege oder eine Kollegin verletzt. Ferner können Ersthelfer bei der Organisation der Ersten Hilfe mitwirken. Die Brandschutzhelfer haben die Aufgabe, bei der Organisation des vorbeugenden Brandschutzes mitzuwirken, bei der Evakuierung von Kollegen und Kolleginnen und der Brandbekämpfung zu helfen und ggf. Entstehungsbrände zu löschen. Der Evakuierungsleiter ist während einer Evakuierung der Ansprechpartner für die Einsatzkräfte. Die Evakuierungshelfer sorgen für eine geordnete und vollständige Evakuierung des Gebäudes bei akuten Gefahren. Die Sicherheitsbeauftragten beraten die Geschäftsführung hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, überzeugen sich vom Vorhandensein und der Funktion der vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen, achten auf die ordnungsgemäße Benutzung durch die Kolleginnen und Kollegen und richten zudem besonderes Augenmerk auf neue Mitarbeitende und auf deren Unterweisung. Der Betriebsarzt bzw. arbeitsmedizinische Dienst berät bei Fragen rund um den Gesundheitsschutz innerhalb der Organisation, untersucht Beschäftigte, führt einmal jährlich eine freiwillige Gripeschutzimpfung durch und beurteilt die Umsetzung des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) berät bei Fragen zu Arbeitssicherheit, begutachtet die Betriebsanlagen und die technischen Arbeitsmittel und beurteilt die Umsetzung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist ein Organ im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Er besteht aus der Geschäftsleitung (bzw. einem Beauftragten), dem Betriebsarzt, der FASI (Fachkraft für Arbeitssicherheit) und den SIBs (Sicherheitsbeauftragten) und tritt vierteljährlich sowie bei Bedarf zusammen. Der Ausschuss ist ein Kommunikationsforum, in dem Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen erörtert, Maßnahmen beraten und Entscheidungen vorbereitet werden.

Eine Schulung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz findet jeweils zu Beginn der Tätigkeit bei SSC und dann im jährlichen Rhythmus für alle Mitarbeitenden statt. Bei außerordentlichen Themen werden außerdem zusätzliche Termine angeboten.

4.8 Zukunft der Arbeit

Die Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit“ wurde 2021 gegründet. Mobiles Arbeiten war ergänzend zur Arbeit vor Ort im Büro bei SSC schon seit Jahren verbreitet. Mit der Pandemie war das Büro leer und es wurde klar, dass es kein „nach Corona“ gibt. Gemeinsam mit einem externen Unternehmen entwickelte SSC ein Konzept zur hybriden Arbeitsweise und einer neuen Zusammenarbeitskultur.

Einige Ergebnisse von „Zukunft der Arbeit“ sind:

- » Umgestaltetes Büro mit flexiblen, buchbaren Arbeitsflächen und Schließfächern
- » Ruhebereich für stilles, konzentriertes Arbeiten
- » Neu geschaffene Projektarbeitsflächen
- » Vereinbarung auf ein neues Werteverständnis
- » Vereinbarungen zur Zusammenarbeit.

5 Umwelt

Ökologisches Engagement ist für SSC sehr wichtig. Als Unternehmen in der IT-Branche versuchen wir daher stets, dem Anspruch von *Green IT* gerecht zu werden. Wir sind bestrebt, unsere Geschäftsprozesse über den gesamten Lebenszyklus hinweg umwelt- und ressourcenschonend zu gestalten¹⁰.

Seit Januar 2015 arbeiten wir außerdem zu 100 % mit Ökostrom eines durch TÜV Nord zertifizierten Anbieters¹¹. Der Wechsel unseres Anbieters garantiert uns Strom aus umweltfreundlichen Quellen – keine Atomenergie, kein Öl oder Gas, keine Kohle. Wir werden weiterhin die Energiekosten beobachten sowie neue Entwicklungen und Erkenntnisse miteinbeziehen.

5.1 Emissionen und Abfallwirtschaft

Als IT-Dienstleistungsunternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, ökologisch bewusst und nachhaltig zu wirtschaften und unsere Auswirkungen auf die Umwelt minimal zu halten. Unsere ökologische Verantwortung leben wir wie bereits beschrieben durch einen bewussten Umgang mit den von uns benötigten Ressourcen, insbesondere der Strom- und Hardwarenutzung. Ausgemusterte Notebooks und andere Hardware werden ordnungsgerecht entsorgt oder in Form von Spenden zur Wiedernutzung freigegeben.

¹⁰ https://de.wikipedia.org/wiki/Green_IT

Durch den Umzug in ein modernes Gebäude¹² mit neuester Systemtechnik im Januar 2014 konnte SSC einen großen Schritt auf dem Weg zu einer ressourcensparenden Zukunft antreten. In den neuen Räumen wird die Energienutzung über Steuergeräte kontrolliert, die über Nacht automatisch Licht und einen Großteil der Steckdosen abschalten. Natürlich sind die Mitarbeitenden zusätzlich dazu aufgefordert, das Licht auszuschalten, wenn sie als Letzte das Gebäude verlassen.

Mit einem kombinierten VRV-Heizung-Lüftung-Klimasystem lassen sich die Temperaturen in unseren Büroräumen optimal steuern und mit Zeitschaltfunktion überwachen. Die konstante Leistungsstärke der Anlage wird, ökonomisch wie ökologisch sinnvoll, über eine Wärmepumpe und ein Wärmerückgewinnungssystem erreicht. Das Gebäude sorgt zudem für optimalen Schallschutz durch modernste Fassadentechnik und Akustikelemente.

5.1.1 Green IT

Bei der Anschaffung neuer Hardware achten wir auf eine gute Energieeffizienz, z. B. anhand der Energieverbrauchskennzeichnung.

Wir halten unsere Mitarbeitenden dazu an, möglichst ressourcensparend zu arbeiten. Videokonferenzen ersetzen größtenteils Flüge zu unseren ausländischen Kunden.

Hybride Arbeitsweise

Seit Bezug des neuen Büros in Böblingen 2014 ist die Anzahl der Mitarbeitenden kontinuierlich gestiegen, während die Bürofläche konstant geblieben blieb. Dies war nur durch den Wechsel von festen zu flexiblen Arbeitsplätzen möglich. Die hybride Arbeitsweise spart Ressourcen ein durch Wegfall eines häufig langen Weges zur Arbeit und eines schlanken Büros.

5.2 Fortbewegung

2016 haben wir das Leasingprogramm des Freiburger Anbieters JobRad¹³ eingeführt. Seitdem ist die Anzahl der Räder im Fahrradkeller des Firmensitzes kontinuierlich gestiegen. Insbesondere die Möglichkeit hochwertige Fahrräder und auch Pedelecs auswählen zu können, war für viele Mitarbeitende ausschlaggebend: Dabei werden die monatlichen Leasingraten direkt vom Bruttoeinkommen der Mitarbeitenden abgezogen. Somit sparen die Angestellten unterm Strich bis zu 30 Prozent gegenüber einem Kauf als Privatperson. Seit dem Start des Angebots wurde das Interesse am Leasingrad immer größer, sodass derzeit knapp 50 Jobräder bei SSC in Umlauf sind. Mittlerweile wurde die mögliche Anzahl der Jobräder pro Mitarbeitenden auf zwei erhöht.

Eine weitere Möglichkeit zur Anreise ohne Auto bietet das Firmenticket¹⁴ des lokalen Verkehrsverbunds VVS. Insbesondere bei der Anfahrt aus und rund um den Ballungsraum Stuttgart hinaus bieten sich die öffentlichen Verkehrsmittel bei der Vermeidung von Stau an.

¹² www.cubus-bb.de

¹³ www.jobrad.org

¹⁴ www.ws.de/firmenticket

Vorteilhaft ist dabei, dass das Ticket nicht nur für den Weg zur Arbeit, sondern auch in der Freizeit verwendet werden kann.

6 Ziele und Maßnahmen

Stillstand ist nicht zukunftsweisend und Verbesserungen immer möglich. Darum sind auch unsere Maßnahmen und Ideen im Bereich Nachhaltigkeit in stetigem Wandel. Die nachfolgende Liste beschreibt alle derzeit offenen Themen, die in Bearbeitung sind.

Ziele und Maßnahmen	Beschreibung
Stärkere Einbindung der Mitarbeitenden bei der Umsetzung des berufundfamilie Audits	<ul style="list-style-type: none"> • Rotationsprinzip in der Arbeitsgruppe • Verbesserung der Dokumentation
Strategische Ausrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements	<ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme des Themas „Selbstfürsorge beim digitalen Arbeiten“
Verbesserung der Darstellung von Beruf und Familie im Intranet	<ul style="list-style-type: none"> • Imagefilm • Neuauflage des Arbeitsgruppen-Protokolls • Neustrukturierung
Ableich der aktuellen Angebote von Beruf und Familie in Hinsicht auf den demografischen Wandel	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung der Veränderung in der Altersstruktur bei SSC und wenn nötig Evaluierung weiterer Angebote • Die lebensphasenorientierte Ausrichtung der Vereinbarkeitsthemen ist transparent und umfasst alle Berufs- und Lebensphasen.
Die Veranstaltungen und Veranstaltungsreihen rund um das Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" sind hinsichtlich ihrer bedarfsgerechten Ausrichtung und ihrer Wirksamkeit optimiert	<ul style="list-style-type: none"> • Neben der qualitativen Betrachtung wird die Quantität bewertet. • Die Transparenz bezüglich der internen Projekte, der Beteiligungsmöglichkeiten und -formate ist vorhanden.
Das gemeinsame Verständnis, wie wir uns einbringen, mitgestalten und mitentscheiden ist entwickelt.	<ul style="list-style-type: none"> • Es erfolgt eine Verständigung darüber, wie und auf welcher Ebenen welche Entscheidungen erfolgen.
TISAX Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Schulung von ISMS-Auditoren
Lebensphasenorientierte Angebote und Maßnahmen	<p>Es wird geprüft, welche Angebote und Maßnahmen für die Lebens- und Berufsphase "Übergang in den Ruhestand" zu ergänzen sind, z. B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erforderliche Arbeitszeitmodelle • Gestaltung flexibler Übergänge in den Ruhestand • Langfristige Flexibilitätslösungen, z. B. Langzeitkonten