

Entwicklung einer CSR Strategie mit dem Schwerpunkt Mitarbeiterbeteiligung

HÖGL

Der Kassenprofi – mit dem Triple AAA System



Diese Positionierung wurde im Laufe des CSR Projekts 2018 formuliert und wird laufend umgesetzt.

Unternehmensbeschreibung:

Högl – der Kassenprofi, liefert Kassensysteme für jegliche Branchen – von Gastronomie bis Handel und passt jegliche Systemfunktion an die Anforderungen des Kunden an. Mit dem Vor-Ort-Service helfen die Techniker von HÖGL bei allen Problemen. Vieles lässt sich jedoch auch per Telefon und Fernwartung erledigen. So sparen wir nicht nur Zeit und Geld, sondern vermeiden auch unnötige Schadstoffbelastungen durch Autofahrten.

Kurze Beschreibung des Beratungsprojektes

In gemeinsamen Workshops mit der Firmenleitung und den MitarbeiterInnen wurde ein nachhaltiges Leitbild als Orientierung für Mitarbeiter und externe Stakeholder entwickelt und in Workshops mit den MitarbeiterInnen intern integriert.

Eine zweitägige Unternehmenskonferenz unter Beteiligung aller MitarbeiterInnen wurde durchgeführt und das Thema Intrapreneurship mit Umsetzungsaufgaben für die Zeit nach diesem Projekt interaktiv erarbeitet.

Die Grundlagen für eine verbesserte Kommunikation mit Stammkunden und externen Stakeholdern wurden erarbeitet. Die verbesserte Kommunikation wird ab sofort Schritt für Schritt vom gesamten Team umgesetzt.



Ökonomie, Ökologie und Soziales

Der CSR-Ansatz hat dem Firmenchef Ing. Heimo Högl gezeigt, dass die Nutzung von Synergien der drei Säulen der Nachhaltigkeit Ökologie, Ökonomie und Soziales möglich ist. Wirtschaftlichkeit und Soziales sind kein Widerspruch und die Einbindung und Beteiligung der MitarbeiterInnen an der Verantwortung für die Kunden, aber auch am Unternehmenserfolg steigern die Qualität der Dienstleistung und fördern die intrinsische Motivation aller Beteiligten.

Ökonomie

Ing. Heimo Högl sah in der Nutzung der Synergien zwischen den drei Säulen Ökologie, Ökonomie und Soziales den für ihn richtigen Weg.

Stabilisierung des Unternehmenserfolgs durch Beteiligung der Mitarbeiter

In einem eigentümergeführten kleinen Unternehmen steht normalerweise der Chef als Pionier der Entwicklung stark im Mittelpunkt. Das führt teilweise zu Unselbständigkeit der MitarbeiterInnen, da der Chef ohnehin ständig angesprochen werden kann. Das führt wiederum zu Engpässen in der Organisation und den Abläufen sowie zu einer übermäßig hohen Stressbelastung beim Unternehmensführer.

Werden Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens beteiligt, so reduziert das nicht – wie die meisten befürchten – das Einkommen des Besitzers, sondern es erhöht die gesamte Wertschöpfung für alle Beteiligten.

Ökologische Aspekte der Betriebsführung

Da Kassensysteme heute in erster Linie „Computersysteme“ sind, müssen, um den Anforderungen des Klima- und Umweltschutzes gerecht zu werden, alle technischen Möglichkeiten der Energieeffizienz ausgeschöpft werden.

Reduktion geht vor Ersatzmaßnahmen

HÖGL hat im Laufe des Nachhaltigkeits-Projektes bereits begonnen Altgeräte gegen Neue mit besserer Energie-Effizienz einzutauschen. Für die Entsorgung von „ALTGERÄTEN“ wurden mit den Stammkunden Vereinbarungen getroffen, die eine weitgehende Wiederverwertung wertvoller Materialien beim Recycling von Computern und anderen Geräten ermöglicht. Einige der vorgeschlagenen Maßnahmen wurden vom Team erfolgreich umgesetzt.

Der jährlich anfallende CO₂- Ausstoß der eigenen Dienstleistung wurde berechnet und die ausgestoßene CO₂ Menge wird in Zukunft durch den Kauf von CO₂-Zertifikaten ausgeglichen. Ab diesem Zeitpunkt wird das Unternehmen das Prädikat „wir arbeiten CO₂ neutral“ verwenden.

Soziale Aspekte gesellschaftlicher Verantwortung

Hier steht vor allem der Umgang mit den internen Stakeholdern im Mittelpunkt.



Interne Stakeholder – die MitarbeiterInnen

Mit der Definition des eigenen Leitbilds für die interne Kommunikation und Zusammenarbeit, basierend auf einem gemeinsamen Wertekatalog wurde ein Meilenstein in der Unternehmensentwicklung geschaffen, der eine Mitarbeiterbeteiligung nach klaren Leistungskriterien erst ermöglicht.

Die Erfolgsgeschichte - Was hat es gebracht?

Maßnahmen & Nutzen kurz zusammengefasst

Maßnahmen	Nutzen	Einsparungen/Gewinn
Entwicklung der Positionierung „Der Kassenprofi mit dem Triple AAA System“	Kunden wissen wofür das Unternehmen steht	Stabilisierung des Unternehmenserfolges auf dem hohen Niveau der Vorjahre, welches durch die neue Registrier-Kassenpflicht bedingt war
Entwicklung des Leitbildes	Basis für die Beteiligung aller MitarbeiterInnen	Intrinsische Motivation des Teams
Entwicklung des „Beteiligungskonzepts“ nach fairen, gemeinsam entwickelten Kriterien	Mitarbeiter tragen mehr Eigenverantwortung	Die Wertschöpfung und die Arbeitszufriedenheit konnte messbar gesteigert werden
Berechnung des CO ₂ Ausstoßes durch die Dienstleistungen des Unternehmens	CO ₂ Reduktion durch Einsparungen und Ausgleich durch Zertifikate	Imagesteigerung bei den Kunden und Beitrag zu einer enkeltauglichen Welt
Durchführung einer zweitägigen Unternehmenskonferenz	Integration des neuen Leitbildes und Entwicklung von Umsetzungsmaßnahmen für die Zeit nach dem CSR Projekt (Nachhaltigkeit)	Basis für eine gesunde Geschäftsentwicklung

Unternehmen:

Högl Gesellschaft m.b.H.

Plabutscherstraße 63, 8051 Graz

Mobil: (0664) 33 88 066 - E-Mail: h.hoegl@kassenprofi.at - Internet: www.kassenprofi.at

WIN-Berater:

Ing. Norbert Paul Ulbing - Reininghausstraße 13, 8020 Graz

Tel: (0664) 96 89 740 - E-Mail: norbert.ulbing@ulbingconsulting.at - Internet: www.ulbingconsulting.at