

Entwicklung einer CSR Strategie mit dem Schwerpunkt Mitarbeiterbeteiligung



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

Unternehmensbeschreibung:

Anneliese Hemmer gründete im Jahre 1989 die Firma HEMMER PRÜFGERÄTE. Aus dem anfänglichen "Einmannbetrieb" ist ein ansehnliches Unternehmen mit zurzeit 4 Mitarbeitern geworden. Nachdem die Firmen-Gründerin Anneliese Hemmer 2001 den wohlverdienten Ruhestand antrat, übernahmen ihre Tochter Klaudia Grinschgl und ihr Neffe Heimo Völker die Geschäftsführung. Die Firma HEMMER ist ein Familienbetrieb in der zweiten Generation, der sich zum führenden Anbieter bei Baustoffprüfgeräten entwickelt hat.

Kurze Beschreibung des Beratungsprojektes

Beratungsworkshops mit der Geschäftsleitung zur Entwicklung eines nachhaltigen Leitbildes als Grundlage für eine Mitarbeiterbeteiligung und als Orientierung für Stakeholder.

Entwicklung einer Positionierung und der nachfolgenden Stakeholder-Kommunikation.

Halbtages-Workshops mit der Geschäftsleitung und den MitarbeiterInnen direkt am Firmenstandort zur Integration von CSR-Philosophien und des nachhaltigen Leitbildes in die operative Alltagsarbeit.

Beratungsgespräche zur Entwicklung von Szenarien für potentielle Nachfolgeregelungen für den nachhaltigen Bestand des Unternehmens. Entwicklung von Grundlagen für eine verbesserte Kommunikation mit Stammkunden und externen Stakeholdern.



Ökonomie, Ökologie und Soziales

Der CSR-Ansatz hat dem Führungsduo Grinschgl/Völker 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 kann – gut gemacht und sorgfältig vorbereitet - durchaus sinnvoll sein.

Ökonomie

Das Führungsduo Grinschgl/Völker sah in der Nutzung der Synergien zwischen den drei Säulen Ökologie, Ökonomie und Soziales den für sie richtigen Weg.

Stabilisierung des Unternehmenserfolgs durch Beteiligung der Mitarbeiter

In einem kleinen Familienunternehmen stehen die Eigentümer als Treiber der Entwicklung stark im Mittelpunkt. Das führt teilweise zu Unselbstständigkeit der MitarbeiterInnen, da die Chefs ohnehin ständig angesprochen werden können. Das führt wiederum zu Engpässen in der Organisation und den Abläufen sowie zu einer übermäßig hohen Stressbelastung bei der Unternehmensleitung.

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

Um den Anforderungen des Klima- und Umweltschutzes gerecht zu werden müssen nicht nur alle technischen Möglichkeiten ausgeschöpft, sondern auch neue Produkt- und Anwendungsideen gefunden werden.

Reduktion geht vor Ersatzmaßnahmen

Das HEMMER Führungsduo Grinschgl/Völker hat im Laufe des Nachhaltigkeits-Projektes bereits begonnen die Entsorgung von „ALTGERÄTEN“ mit den Stammkunden zu akkordieren, um so wertvolle Rohstoffe in den Kreislauf zurück zu bringen. Eine weitgehende Wiederverwertung wertvoller Materialien beim Recycling von Geräten wurde geprüft und 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.

Aber auch die Kommunikation mit den Kunden wurde kritisch überprüft und neue Formen der Kommunikation in Workshops erarbeitet.



Die Erfolgsgeschichte - Was hat es gebracht?

Maßnahmen & Nutzen kurz zusammengefasst

Maßnahmen	Nutzen	Einsparungen/Gewinn
Entwicklung der Positionierung „Führend bei Prüfgeräten“	Kunden wissen nun klarer wofür das Unternehmen steht	Stabilisierung des Unternehmenserfolges auf dem hohen Niveau der Vorjahre
Entwicklung des Leitbilds	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 von mehreren halbtägigen Workshops mit den MitarbeiterInnen und der Führung	Integration des neuen Leitbildes und Entwicklung von Umsetzungsmaßnahmen für die Zeit nach dem CSR Projekt (Nachhaltigkeit) Entwicklung neuer Kommunikationsformen mit den Kunden	Basis für eine gesunde Geschäftsentwicklung

Unternehmen:

GV Prüfgeräte OG – Klaudia Grinschgl

Kugelbergstraße 30, 8112 Gratwein-Straßengel

Mobil: (0676) 60 42 905 - E-Mail: buchhaltung@hemmer.at - Internet: www.hemmer.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