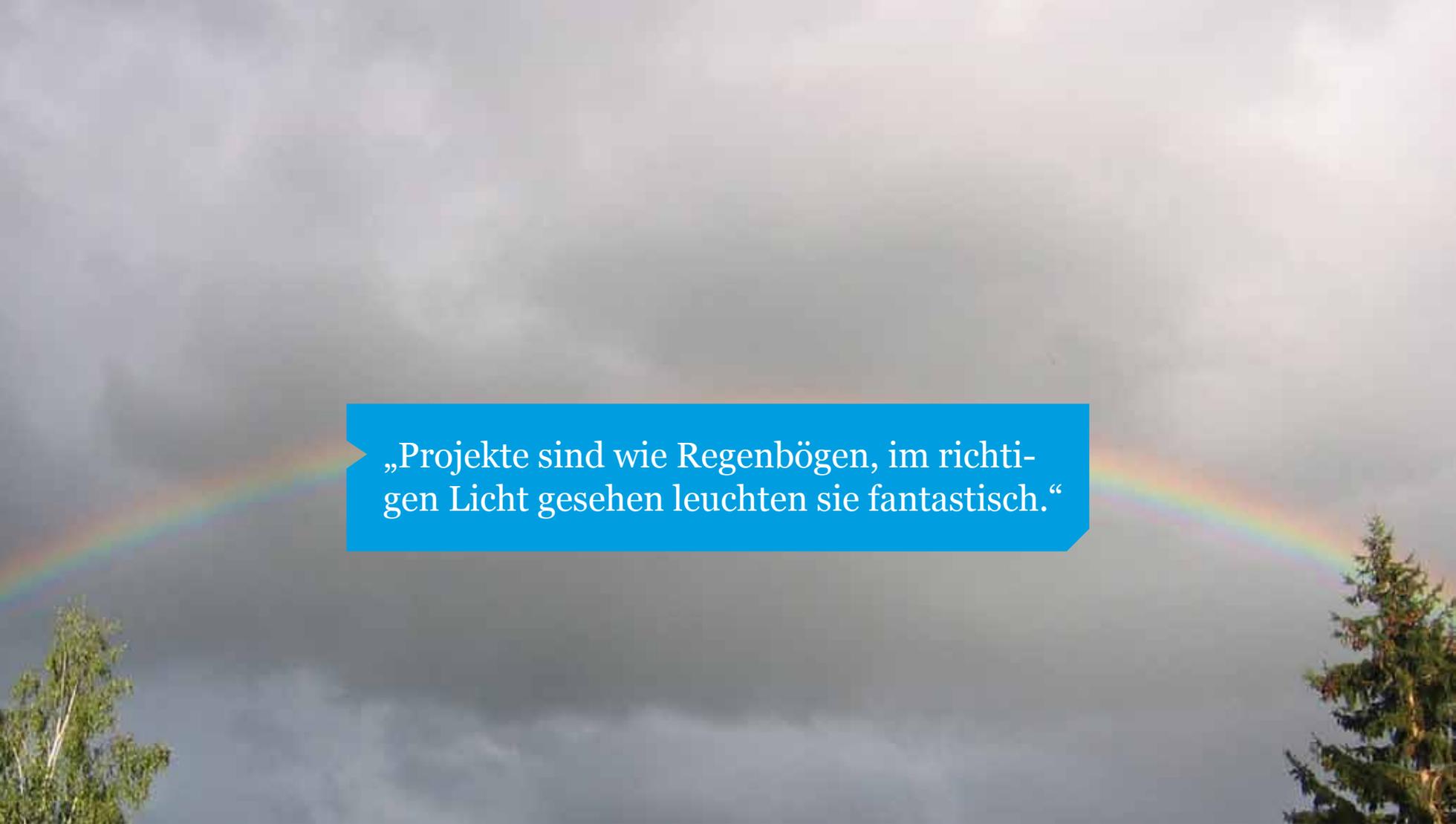




ERFOLGSGESCHICHTEN AUS DEM PROJEKT CAESAR

Promotorenqualifizierung zur Stärkung von Nachhaltigkeit
und Innovation in ihrem Unternehmen



„Projekte sind wie Regenbögen, im richtigen Licht gesehen leuchten sie fantastisch.“

Herausgeber

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH
Sitz: Königsworther Platz 6
D-30167 Hannover
Internet www.qfc.de
Telefon +49 345 21768-0
Telefax +49 345 21768-31

Layout

pandamedien GmbH & Co.KG
www.pandamedien.de

Foto / Zitat: pandamedien

Förderung

Die vorliegende Broschüre entstand im Rahmen des Projektes „CaeSaR – CSR Aktivitäten für ethische und soziale Lösungen zur Schaffung eines innovativen Arbeitsumfeldes und für nachhaltigen Ressourceneinsatz“. CaeSaR wird im Programm „CSR – Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Gender-Erklärung

Um die Lesbarkeit dieser Broschüre zu vereinfachen, kann es vorkommen, dass im folgenden Text auf die zusätzliche Ausformulierung des femininen Genus verzichtet wird. Wir weisen an dieser Stelle ausdrücklich darauf hin, dass die Verwendung der maskulinen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Umweltfreundlich gedruckt

Druck auf FSC® zertifiziertem und EU Ecolabel ausgezeichnetem Papier. Circle Silk Premium White ist eine Kombination von silk matt gestrichenem Bilderdruck und 100% Recycling.

Inhalt

- 02 Impressum
- 04 Vorwort Michael Vassiliadis
- 05 Vorwort Helmut Krodell
- 06 Das Projekt CaeSaR
- 07 Kooperation mit der Hochschule Trier
- 08 Referenten

- 10 Handlungsfeld Organisationsführung & Mitarbeiterbeteiligung**
- 12 Konzipierung und Implementierung eines standortübergreifenden CSR-Managements
- 14 Nachhaltigkeitsbericht für Nachahmer
- 16 Informations-Flyer zur Corporate Social Responsibility

- 18 Handlungsfeld Arbeitsplatz**
- 20 Entwicklung eines nachhaltigen Prozesses zur strategischen Personalplanung
- 22 Individual - Analyse von Belastungen am Arbeitsplatz
- 24 Beteiligungsorientierte Änderungen der Arbeitsorganisation

- 26 Handlungsfeld Markt**
- 28 Ausbildungsinhalte werden nachhaltigen Innovationsprozessen angepasst

- 30 Handlungsfeld Umwelt**
- 32 Auszubildende, Mitarbeiter und Firma gemeinsam für wirtschaftlich sinnvolle Ressourcennutzung
- 34 Verändertes Nutzerverhalten spart Energie

- 36 Handlungsfeld Gemeinwesen**
- 38 Soziales Lernen in der Ausbildung
- 40 Mitmachen Ehrensache - Jobben für einen guten Zweck
- 42 Nachhaltige unternehmerische Gesellschaftsverantwortung
- 44 Zeit schenken – Gutes bewirken

- 46 Projektpartner**

Vorwort



„Wir wollen als eine laute und deutliche Stimme im Konzert der Nachhaltigkeit gehört werden. Unsere Unternehmen müssen dafür sensibilisiert werden, damit vom kleinen Betrieb bis zum großen Unternehmen alle in eine Richtung blicken.“

Das Projekt CaeSaR hat hierbei die ersten wichtigen Bausteine gelegt und kann auf eine erfolgreiche Projektlaufzeit zurückblicken. Nun gilt es diese Bausteine auch in Zukunft weiter auszubauen!“

Michael Vassiliadis
Vorsitzender der
Industriegewerkschaft Bergbau,
Chemie, Energie

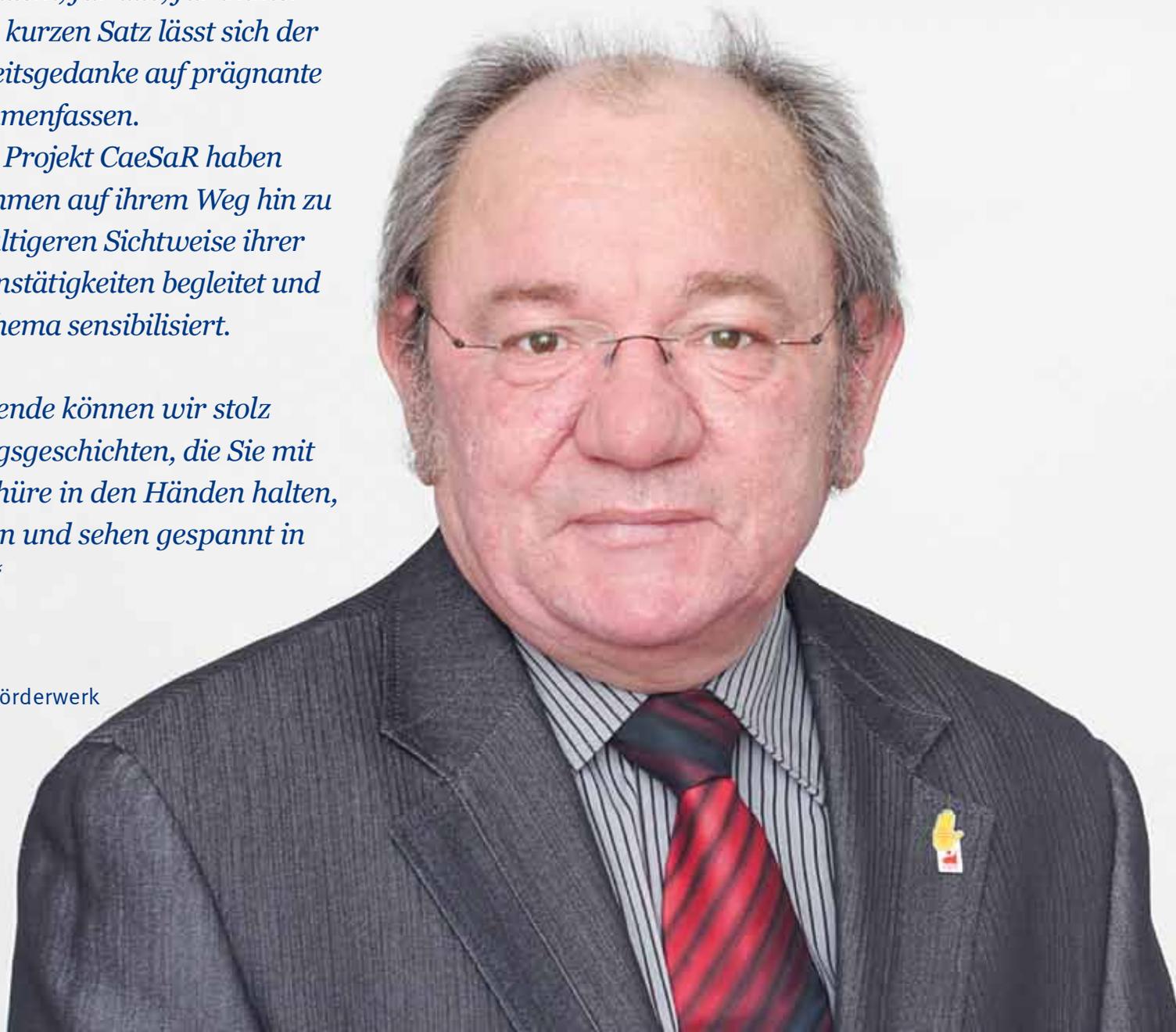
*„Genug von allem, für alle, für immer
– mit diesem kurzen Satz lässt sich der
Nachhaltigkeitsgedanke auf prägnante
Weise zusammenfassen.*

*Mit unserem Projekt CaeSaR haben
wir Unternehmen auf ihrem Weg hin zu
einer nachhaltigeren Sichtweise ihrer
Unternehmenstätigkeiten begleitet und
sie für das Thema sensibilisiert.*

*Zum Projektende können wir stolz
auf die Erfolgsgeschichten, die Sie mit
dieser Broschüre in den Händen halten,
zurückblicken und sehen gespannt in
die Zukunft.“*

Helmut Krodel

Geschäftsführer
Qualifizierungsförderwerk
Chemie GmbH



Das Projekt CaeSaR

Jedes Wirtschaftsunternehmen trägt neben seiner geschäftlichen stets auch eine gesellschaftliche und soziale Verantwortung.

Eine nachhaltige Unternehmensentwicklung kann sich daher nicht allein auf ökonomische Fragestellungen stützen, sondern muss darüber hinaus auch ökologische und soziale Belange berücksichtigen, die sich nicht nur in gesetzlichen Rahmenbedingungen widerspiegeln, sondern auch auf Eigeninitiative und Freiwilligkeit beruhen.

Doch bei der Umsetzung von verantwortlicher Unternehmensführung und Mitarbeiterbeteiligung gibt es in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) immer wieder erhebliche Probleme und manchmal auch unüberwindbar erscheinende Hürden, weshalb sich KMU dieser Herausforderung häufig nicht ohne weiteres gewachsen fühlen. Hier setzen die Kooperationspartner Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie und ihre Töchter Gesellschaft für Bildung, Wissen, Seminar; die Stiftung Arbeit und Umwelt sowie die Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC) mit dem Projekt „**CaeSaR – Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand**“ an. Das Projekt unterstützt kleine und mittlere Unternehmen aus den Industriebereichen Chemie, Glas, Papier, Kunststoff, Kautschuk, und Energie, durch fachliche Beratung sowie mithilfe einer berufsbegleitenden Qualifizierung – der Promotorenausbildung.



Corporate Social Responsibility (CSR) wird als das gesellschaftlich und sozial verantwortliche Handeln von Unternehmen verstanden, das über die Einhaltung gesetzlicher Normen hinaus reicht. Nur wenn die geltenden Rechtsvorschriften und die zwischen Sozialpartnern bestehenden Tarifverträge eingehalten werden, kann diese Verantwortung wahrgenommen werden.

Ziel der Promotorenqualifikation für mehr Nachhaltigkeit und Innovation ist die Kompetenzerweiterung von Führungskräften und ArbeitnehmervertreterInnen für Projektmanagementaufgaben im Bereich CSR.

In offener und kollegialer Atmosphäre mit Workshop-Charakter werden im Rahmen einer Seminarreihe grundlegende Kenntnisse im CSR-Basisseminar, vertiefende Kenntnisse in CSR-Fachseminaren und relevante methodische Kompetenzen und Bausteine für eine persönliche Weiterentwicklung angeboten.

Die Seminarreihe umfasst dabei insgesamt fünf Präsenzveranstaltungen und wird ergänzt durch das Angebot eines individuellen Coachings bei der Entwicklung und Durchführung eines betrieblichen CSR-Projekts. So wird CSR auch in die Unternehmen getragen.

Diese Broschüre zeigt eine Auswahl von Promotoren-Erfolgsgeschichten aus dieser Ausbildung.

Kooperation



Foto: Fotolia



HOCHSCHULE TRIER
Trier University of Applied Sciences

Hochschule Trier, Umwelt-Campus Birkenfeld

Die Hochschule Trier ist mit rund 8.000 Studierenden und ca. 160 ProfessorInnen an drei Standorten eine der größten Hochschulen in Rheinland-Pfalz. In sieben Fachbereichen bietet die Hochschule insgesamt 41 Bachelor-Studiengänge und 27 Master-Studiengänge an. Der Standort Umwelt-Campus Birkenfeld als „Zero-Emission-Campus“, bietet vorrangig Studiengänge an, die sich dem Thema Umwelt/Nachhaltigkeit widmen.

Durch die Kooperation der Hochschule Trier, speziell zwischen dem Umwelt-Campus Birkenfeld und dem QFC entstand das Weiterbildungsangebot „CSR-PromotorIn (FH)“, welches mit einem Hochschulzertifikat der Hochschule Trier abschließt. Mit diesem Hochschulzertifikat werden ECTS-Punkte (European Credit Transfer System) erworben, die sich die erfolgreichen CSR-PromotorInnen ggfs. in anderen Studienrichtungen anrechnen lassen können. Außerdem wurden die Voraussetzungen für den Zugang und die Erlangung des Titels „CSR-PromotorIn (FH)“ – entsprechend



HOCHSCHULE TRIER
Umwelt-Campus Birkenfeld

den Kriterien der Kultusministerkonferenz (KMK) – gestaltet, so dass auch InteressentInnen, die zwar nicht über eine Hochschulzugangsberechtigung aber über ausreichend Berufserfahrung verfügen, an der wissenschaftlichen Weiterbildung teilnehmen können. Ein entsprechendes berufsbegleitendes und auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtetes Coaching-Programm unterstützt die Lernenden auf ihrem Weg zu einem wissenschaftlichen Studienzertifikat.

Das Weiterbildungsangebot kann rückblickend als voller Erfolg verbucht werden; sowohl der modulare Aufbau als auch die fachliche Unterstützung der PromotorInnen bei ihren betrieblichen CSR-Projekten durch das CaeSaR-Projektteam und den externen ExpertInnen wurden von den PromotorInnen als sehr gelungen empfunden. Auch nach dem Projektende von CaeSaR wird die wissenschaftliche Weiterbildung „CSR-PromotorIn (FH)“ in Kooperation mit der Hochschule Trier weiterhin angeboten.

Referenten



Peter Schmitt:

„CSR, als umgesetzte Nachhaltigkeit im Unternehmen, kann nur erfolgreich sein, wenn die Beschäftigten aktiv in die Umsetzung mit einbezogen werden.“

Peter Schmitt ist freiberuflicher Berater für Nachhaltigkeits- und Globalisierungsfragen und arbeitet im internationalen Beratungsnetzwerk Just Solutions mit. In Zusammenarbeit mit dem QFC veröffentlicht er in unregelmäßigen Abständen aktuelle Informationen rund um das Thema CSR als E-Book. Durch seinen beruflichen Werdegang als Gewerkschaftssekretär der IG Chemie-Papier-Keramik und der International Union of Chemical, Energy, Mine and General Workers (ICEM) ist er bestens mit der Betriebsratsarbeit und deren Belangen vertraut. Im CaeSaR-Projekt war er Referent der CSR-Basisseminare und der Fachseminare zu den CSR-Themenfeldern Markt und Gemeinwesen.



Dr. Judith Beile:

„Die Arbeitnehmerseite darf das Thema soziale Verantwortung von Unternehmen nicht allein den Arbeitgebern überlassen.“

Dr. Judith Beile ist Partnerin im Beratungsunternehmen Wilke, Maack und Partner in Hamburg. Sie beschäftigt sich seit vielen Jahren mit dem Thema CSR aus der Arbeitnehmerperspektive und hat die Nachhaltigkeitsberichterstattung großer Unternehmen analysiert. Dr. Judith Beile führt CSR-Seminare für Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat durch. Im CaeSaR-Projekt war sie Referentin für Projektmanagement sowie für die Fachseminare zum CSR-Themenfeld Arbeit.



Stefan Stracke:

„Ein attraktives Arbeitsumfeld und ein fairer Umgang miteinander sind wichtige Bausteine nachhaltiger Unternehmensführung.“

Als Senior Berater bei Wilke, Maack und Partner beschäftigt sich Stefan Stracke mit vielfältigen Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte, wie dem demografischen Wandel oder der Fachkräftesicherung. Bei der Erarbeitung von Lösungsansätzen bilden die soziale Verantwortung und die unternehmerische Nachhaltigkeit stets die umschließende Klammer. Stefan Stracke führt Seminare zu den Themen CSR und mitarbeiterorientierter Personalarbeit durch und erarbeitet entsprechende Handlungshilfen. Im CaeSaR-Projekt war er Referent für Projektmanagement und das CSR-Themenfeld Arbeit.



Dr. Peter Wilke:

„Gute Arbeit ist ein wichtiger Bestandteil von CSR.“

Dr. Peter Wilke ist Gründer und Partner im Beratungsunternehmen Wilke, Maack und Partner in Hamburg. Er berät seit vielen Jahren Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und internationaler Ebene bei Fragen von Standortsicherung und CSR. Anspruch in der Beratung ist es, wirtschaftliche Nachhaltigkeit und soziale Verträglichkeit zu verbinden. Die Beratung folgt dabei einem beteiligungsorientierten Ansatz. Denn nur in Dialogprozessen können betriebliche und gesellschaftliche Veränderungen erfolgreich gestaltet werden. Im CaeSaR-Projekt war Dr. Peter Wilke Referent für die Fachseminare zu den CSR-Themenfeldern Umwelt und Arbeit.



Prof. Dr. phil. Alfons Matheis:

„Nachhaltigkeit bedeutet einfach gesagt: genug von allem – für alle – für immer.“

Prof. Dr. phil. Alfons Matheis ist seit 1998 Professor für „Kommunikation und Ethik“ an der Hochschule Trier, Standort Umwelt-Campus Birkenfeld. Er ist Gründungsmitglied und stellvertretender geschäftsführender Direktor des Instituts für angewandtes Stoffstrommanagement und engagiert sich darüber hinaus u.a. beim Zentrum Umwelt-Kommunikation am Umwelt-Campus. Als Leiter des Büros für Konfliktmanagement und Mediation ist er verantwortlich für das wissenschaftliche Weiterbildungsangebot „Wirtschaftsmediator (FH)“. Prof. Matheis ist Mitinitiator des wissenschaftlichen Weiterbildungsangebotes „CSR-PromotorIn (FH)“. Im CaeSaR-Projekt engagierte er sich zudem als Referent der CSR-Basisseminare und der Kommunikationsseminare.



Christoph Schneider:

„Demografiefeste Personalpolitik sollte integraler Bestandteil einer erfolgreichen CSR-Strategie sein.“

Christoph Schneider ist Experte für die Themen altersgerechte Arbeitsorganisation, psychische Fehlbelastungen und Langzeitkonten, sowie für bestimmte Bereiche des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Er konzipiert und hält Grund- und Aufbau-seminare zum Thema Demografie, u.a. speziell für Betriebsräte nach § 37.6 BetrVG. Im Rahmen des Projektes CaeSaR war er Referent der Seminare mit Schwerpunkt Arbeit und Demografie. Außerdem hat Christoph Schneider die CSR-Promotoren mit seiner fachlichen Expertise bei der Planung und Durchführung ihrer betrieblichen CSR-Projekte begleitet und unterstützt.

Handlungsfeld Organisationsführung & Mitarbeiterbeteiligung



Foto: Fotolia

Unternehmerische Verantwortung basiert auf der Grundthese, dass unser heutiges Wirtschaften langfristigen ökonomischen Erfolg sichern soll, ohne jegliche Möglichkeiten heutiger und zukünftiger Generationen einzuschränken.

Dafür ist es nicht entscheidend, dass Unternehmen möglichst viel „Gutes“ mit ihrem Gewinn unterstützen, sondern vor allem auch wie sie diesen Gewinn erwirtschaften. Denn die gesamte Unternehmenstätigkeit, basierend auf dem Leitbild des Unternehmens und der Umsetzung der Mitarbeiter, hat Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt.

Eine gute Organisationsführung ermöglicht es einer Organisation, gesellschaftliche Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen und diese organisationsweit und darüber hinaus umzusetzen.

Das bestmögliche Ergebnis lässt sich damit allerdings nur erzielen, wenn CSR in die Unternehmenstätigkeit und die Struktur des Unternehmens eingebunden und alle Mitarbeiter zu einem Umdenken motiviert werden.

Darum müssen folgende Grundlagen im Unternehmen gewährleistet werden, um CSR erfolgreich umsetzen zu können:

- CSR-Bekenntnis im Unternehmensleitbild ergänzt durch strategische und operative Ziele
- Bewusstseinsförderung auf allen Beschäftigtenebenen
- Regelmäßige interne und externe Kommunikation

Im Folgenden wird in verschiedenen betrieblichen Projekten veranschaulicht, wie eine verantwortliche Unternehmensführung und Mitarbeiterbeteiligung im Unternehmen Früchte tragen können.

CeramTec



INFRALEUNA





Fotos: CeramTec, QFC

Konzipierung und Implementierung eines standortübergreifenden CSR-Managements

Die CeramTec GmbH zeigt bereits ein breites gesellschaftliches Engagement in den verschiedenen Bereichen von CSR an ihren deutschen Standorten. Bei den einzelnen Mitarbeitern spielt das Thema allerdings noch keine große Rolle. Dies liegt unter anderem daran, dass es noch an einer übergreifenden Umsetzung der Maßnahmen und deren angemessener Kommunikation fehlt. Um das Potential von CSR aber bestmöglich auszuschöpfen, muss CSR ins Kerngeschäft des Unternehmens eingeflochten und tiefreichend in der Unternehmensstruktur verankert werden.

Bei der CeramTec soll deshalb mithilfe der CSR-Promotoren (FH) ein standortübergreifendes CSR-Management eingeführt und alle Mitarbeiter zu einem Umdenken motiviert werden. Dafür ist es notwendig die Thematik im gesamten Unternehmen

zu verbreiten und jedem Mitarbeiter zugänglich zu machen. So kann CSR zukünftig im Unternehmen auf allen Ebenen gelebt werden. Denn Nachhaltigkeit und CSR sind nur Wörter - bis sie Menschen mit Inhalten und Taten füllen.



CeramTec



Kontakt

Projektverantwortliche:

Sarah Mayer

Telefon: 07153 611 300

Telefax: 07153 611 16300

E-Mail: sa.mayer@ceramtec.de

Internet: www.ceramtec.de

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Hochleistungskeramik

Umsatz: ca. 438 Mio. €

Mitarbeiter: 3.600

Standorte: Hauptsitz in Plochingen;
Ebersbach, Lauf, Marktrechwitz, Wittlich,
USA, Tschechien, China, Korea, Malaysia,
Indien, Frankreich, Italien, Spanien,
Schweden, Russland



Foto: InfraLeuna GmbH/Ralf Lehmann

Nachhaltigkeitsbericht für Nachahmer



„Nachhaltige Gesellschaftsverantwortung sensibilisiert die Belegschaft.“



Foto: Privat

Die InfraLeuna GmbH plant beginnend in 2015 in regelmäßigen Abständen einen Nachhaltigkeitsbericht zu erarbeiten und zu veröffentlichen. Dieser soll in gebündelter Form Informationen zu den Themenfeldern Nachhaltigkeit und unternehmerische Gesellschaftsverantwortung und Beispiele aus dem Unternehmen enthalten, um über nachhaltige Projekte und Aktivitäten des Unternehmens zu informieren. Damit verfolgt die InfraLeuna GmbH das Ziel, die Belegschaft für das Thema Corporate Social Responsibility zu sensibilisieren und zu eigenem Handeln zu motivieren. Darüber hinaus soll die Berichterstattung weitere, im Umkreis angesiedelte, Unternehmen zu CSR-Maßnahmen animieren und damit die Standortattraktivität weiter erhöhen.



Kontakt

Projektverantwortliche:

Raphael Gründel

Telefon: 03461 43 3193

E-Mail: r.gruendel@infraleuna.de

Norman Reich

Telefon: 03461 43 1932

E-Mail: n.reich@infraleuna.de

Internet: www.infraleuna.de

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Dienstleister; Eigentümer und Betreiber der Infrastruktureinrichtungen am Chemiestandort Leuna

Umsatz: ca. 321 Mio. € (Jahr 2013)

Mitarbeiter: 709

Standort: Leuna



„Der Flyer motivierte unsere Mitarbeiter, sich auch im privaten Umfeld nachhaltig zu engagieren.“

Foto: JWO

Informations-Flyer zur Corporate Social Responsibility

Das Projekt startete mit der Idee, einen CSR-Flyer zu entwickeln, der den Mitarbeitern anschaulich Informationen vermittelt, was J.W. Ostendorf im Bereich der Nachhaltigkeit macht und plant. In Workshops wurde die Idee weiter entwickelt: Das bereits vorhandene Ideenmanagement wurde genutzt, weitere Nachhaltigkeitsprozesse durch die Mitarbeiter anzustoßen. Durch den Flyer wurden die Mitarbeiter motiviert, sich auch im privaten Umfeld nachhaltig zu engagieren. Hervorzuheben ist das „Coesfelder Modell“, in dem sich Auszubildende für Kinder als Sportübungsleiter in Schulen und Vereinen engagieren. In Zukunft soll der CSR-Flyer auch externe Stakeholder informieren.

Für die Erstellung und Einführung des CSR-Flyers, der die Nachhaltigkeitspolitik des Unternehmens in Sachen Ökologie, Ökonomie und Soziales darstellt und den Mitarbeiter in Nachhaltigkeitsziele mit einbezieht, wurden folgende Schritte umgesetzt:

- Erfassung von Nachhaltigkeitsprojekten
- Ernennung eines Projektteams
- Vorstellung des Projektes in Workshops
- Informationen an die Belegschaft zum Projektstand im Rahmen der Abteilungsversammlungen und in Produktionsbesprechungen (5-Minuten Gespräche)
- Integration von laufenden Projekten zur Nachhaltigkeit
- Ausgabe des CSR-Flyers an die Belegschaft



Kontakt

Projektverantwortlicher:

Dieter Koch

Telefon: 02541 744689

Telefax: 02541 7448689

E-Mail: dieter.koch@jwo.com

Internet: www.jwo.com

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Farbenproduzent; einziger LGA-hygienezertifizierter Farbenproduzent in Europa

Produktionskapazität: 400 Mio. Liter

p. a. (am Standort Coesfeld)

Mitarbeiter: 800 Mitarbeiter im

In- und Ausland

Standorte: Hauptsitz im westfälischen

Coesfeld; französisches Tochterunternehmen „Renaulac“ in der Nähe von

Bordeaux

Handlungsfeld Arbeitsplatz



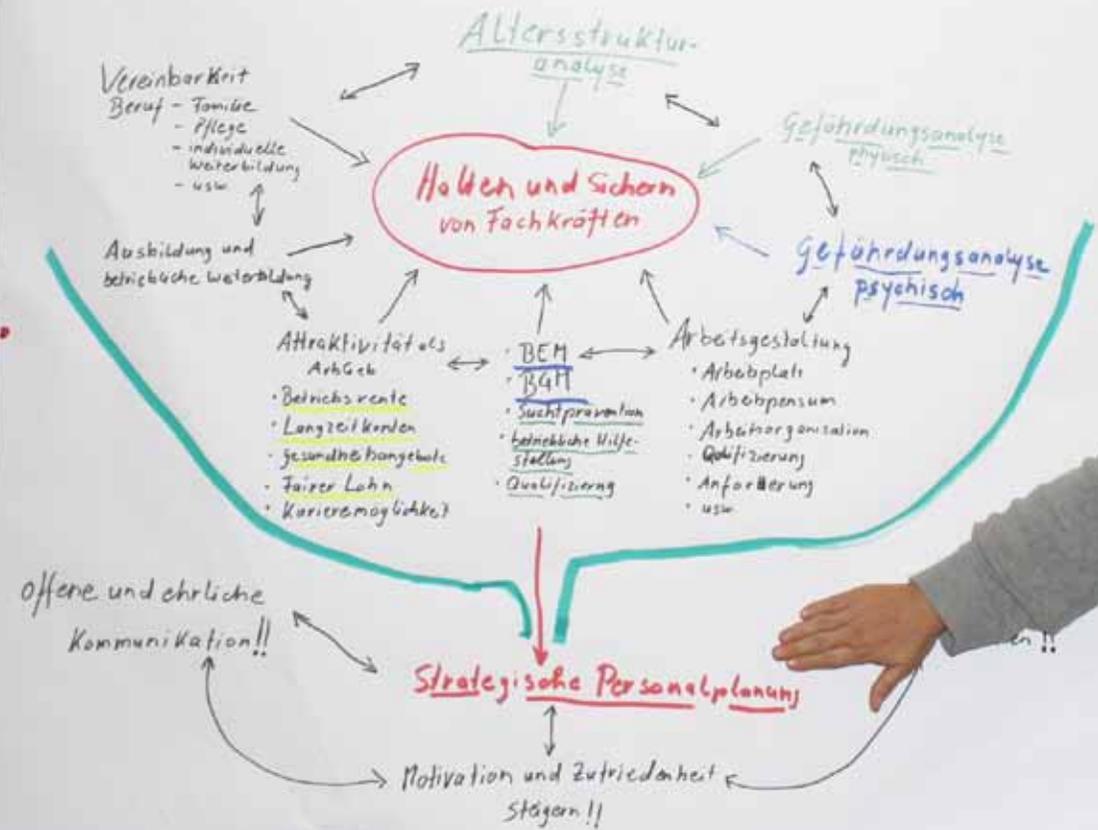
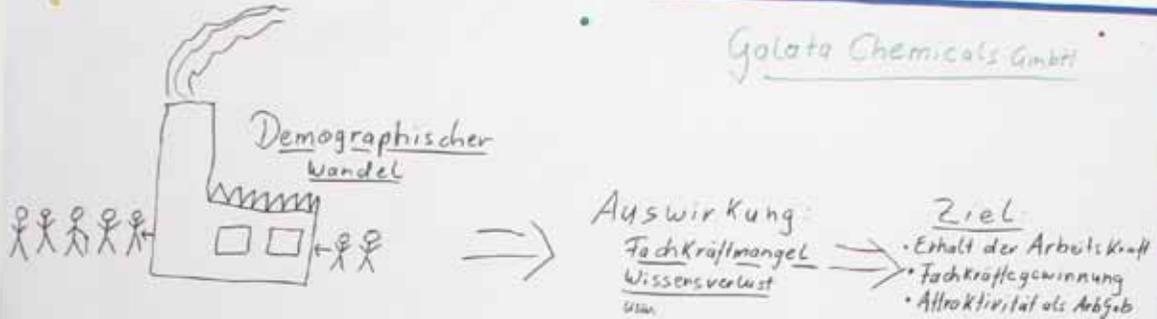
„Im Handlungsfeld Arbeitsplatz stehen Unternehmen und Arbeitnehmer großen gesellschaftlichen Herausforderungen gegenüber.“

Das Handlungsfeld Arbeitsplatz betrifft die Beziehungen zwischen einem Unternehmen und seinen Beschäftigten. Der verantwortliche Umgang mit den Beschäftigten ist dabei Grundvoraussetzung für den Erfolg und die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens. Für die Beschäftigten bildet ein qualifizierter Arbeitsplatz und die Möglichkeit, damit seinen Lebensunterhalt zu verdienen, ein Kernelement des alltäglichen Lebens. Es ermöglicht gesellschaftliche Teilhabe und prägt damit maßgeblich die Lebensqualität.

Von guten Arbeitsbedingungen profitieren sowohl die Beschäftigten, als auch das Unternehmen. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsförderung, alters- und altersgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes, Weiterbildung aber auch Mitarbeiterbeteiligung erhöhen die Zufriedenheit der Beschäftigten sowie deren Unternehmensbindung und Motivation. Das Unternehmen kann von niedrigeren Fluktuations- und Rekrutierungskosten, weniger Fehltagen und einer gesteigerten Produktivität profitieren.

Im Handlungsfeld Arbeitsplatz stehen Unternehmen und Arbeitnehmer großen gesellschaftlichen Herausforderungen gegenüber. Themen wie der demographische Wandel, Fachkräftemangel, das Bedürfnis nach existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen und gesellschaftliche sowie betriebliche Inklusion erfordern ein verstärktes Engagement aller Beteiligten. Gute Beispiele für ein solches Engagement zeigen die nachfolgenden betrieblichen Projekte.





- Ziele
- fortlaufende Projekte
- Planungsphase
- nach und nach gesteuert



Foto: QFC

Entwicklung eines nachhaltigen Prozesses zur strategischen Personalplanung

„Zukunftsgerichtete Personalplanung durch detaillierte Altersstrukturanalyse.“



Kontakt

Projektverantwortliche:

Kornelia Malzacher
 Telefon: 06206 95 7200
 E-Mail: kornelia.malzacher@galatachemicals.com

in Zusammenarbeit mit:

Christian Dohnke, Personalleiter
 Telefon: 06206 95 7111
 E-Mail: christian.dohnke@galatachemicals.com

Internet: www.galatachemicals.com

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Kunststoffadditive
 Umsatz: ca. 120 Mio €
 Mitarbeiter: 130
 Standort: Lampertheim; weiterer Produktionsstandort in Taft, Louisiana

Um einen nachhaltigen Prozess für eine strategische Personalplanung zu entwickeln, gilt es viele Aspekte zu berücksichtigen. Durch eine detaillierte Altersstrukturanalyse kann das Unternehmen zukunftsgerichtet planen und handeln.

Um die Beschäftigungsfähigkeit der derzeitigen und zukünftigen Belegschaft so lange wie möglich zu erhalten, müssen die Arbeitsplätze entsprechend gestaltet werden. Dazu bedarf es unterschiedlicher Analysen der Ausgangssituation. Die Beschäftigten und alle beteiligten Akteure müssen gemeinsam innovativ werden, um passgenaue Lösungen zu finden.

Wenn das Thema „Umgang mit dem

demografischen Wandel“ in die Unternehmensorganisation integriert wird, kann es gelingen, das Unternehmen dauerhaft produktiv und innovativ zu erhalten.

Das Projekt wurde in folgenden Schritten umgesetzt:

- Erste Altersstrukturanalyse
- Start und Fortführung der Gefährdungsbeurteilung einzelner Tätigkeiten
- Betriebsvereinbarungen zur Gesundheitsprävention
- Detaillierte Altersstrukturanalyse unter Berücksichtigung von Qualifikation und Stellenbeschreibung
- Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen
- Konzept für Weiterbildung/Qualifizierung/Ausbildung



Fotos: Andreas Reeg, © Merck KGaA, Darmstadt Deutschland





„Wir wollen Arbeitsbelastungen frühzeitiger erkennen.“

Individual - Analyse von Belastungen am Arbeitsplatz

Wachsende Arbeitsverdichtung, gestiegene Anforderungen an die einzelnen Arbeitnehmer, Erweiterung der Tätigkeitsfelder, Komprimierung/Reduzierung der Arbeitnehmerschaft und die Zusammenlegung von Bereichen bewirken eine Zunahme von physischen als auch insbesondere von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Durch die Erweiterung der Lebensarbeitszeit und den Einfluss des demografischen Wandels leiden mehr und mehr Mitarbeiter unter den oben genannten Belastungen, zunehmend auch in den Verwaltungsbereichen.

Ziel des Projekts ist es, ein bereits im Unternehmen etabliertes Belastungsanalysesystem auf die Bedürfnisse in Bürobereichen zu modifizieren, in dem das Hauptaugenmerk auf individuelle Belastungen am Arbeitsplatz gerichtet werden soll. Fragen zu psychischen Belastungen müssen ergänzt werden.

Hierbei wird auch die Befragungsmethode analysiert und mit alternativen Befragungsmethoden verglichen, mit dem Ziel, den Zeitaufwand für Erhebung und Analyse zu optimieren.



Kontakt

Projektverantwortliche:

Michele-Nicole Knöll

Telefon: 06151 72 6216

E-Mail: michele.knoell

@merckgroup.com

Internet: www.merck.de

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Chemie- und Pharmabranche

Umsatz: 11,1 Milliarden € (Jahr 2013)

Mitarbeiter: weltweit rund 38.000, davon ca. 10.000 Mitarbeiter an den Standorten in Darmstadt und Gernsheim

Standorte: Hauptsitz in Darmstadt;

Gernsheim; weltweit operiert das

Unternehmen an mehreren Standorten

in Europa, Asien, Afrika, Nordamerika,

Lateinamerika, Australien sowie

Neuseeland



Foto: SI Analytics

Handlungsfeld Arbeitsplatz



Beteiligungsorientierte Änderungen der Arbeitsorganisation

„Förderung der Eigenverantwortung
erhöht die Mitarbeiterzufriedenheit.“

Durch die Neuorganisation der Elektrodenmontage, in Anlehnung an Gruppenarbeit, wird die Eigenverantwortung gefördert und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht.

Gute Auftragslage, Einarbeitung neuer Mitarbeiter und komplexe Fertigungsprozesse führten zu einer hohen Belastung der Mitarbeiter. Die Disposition war durch die hohe Anzahl der laufenden Fertigungsaufträge ebenfalls sehr aufwendig. Dies führte naturgemäß zu einer Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern.

Um das zu ändern, sollten die Prozesse über Einsteuerung der Fertigungsaufträge, der Montage, Endprüfung und Verpackung der Sensoren verbessert werden. Dafür wurde ein Projekt zur Einführung von Gruppenarbeit gewählt, welches das

Potential bietet eine menschliche Entlastung mit Wirtschaftlichkeit zu verbinden.

Mit dem Ziel der Neuorganisation der Elektrodenmontage im Blick, wurde mit einer Pilotgruppe in der Sensorfertigung gestartet. Die Gruppenmitglieder setzten sich mit den praktischen Abläufen und der Arbeitsorganisation auseinander. Selbstbestimmtes Arbeiten, der Wissenstransfer und die Wertschätzung und Anerkennung untereinander wurden gefördert. Verbesserte Kommunikation, besserer Austausch und freiwillige gegenseitige Unterstützung haben zu einem besseren Arbeitsklima geführt.

Im nächsten Schritt werden diese Erkenntnisse in die Umstrukturierung der gesamten Elektrodenmontage einfließen.

SI Analytics
a xylem brand



Kontakt

Projektverantwortliche:

Elke Kölling

Telefon: 06131 66 50 24

Telefax: 06131 66 50 02

E-Mail: elke.koelling@xylem-inc.com

Internet: www.si-analytics.com

www.xylem-inc.com

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Labormessgeräte und Elektrodenhersteller

Umsatz: 20 Mio.€

Mitarbeiter: 110

Standort: Mainz

A male worker in a blue hard hat and high-visibility vest is operating a pallet jack in a warehouse. He is smiling and looking towards the camera. The background is filled with stacks of cardboard boxes and wooden pallets.

„Verantwortliche Gestaltung von Produkten, Dienstleitungen und Lieferketten sorgt für höhere Zufriedenheit und Reputation bei Kunden.“

Im Handlungsfeld Markt steht neben den eigenen Produkten und Dienstleistungen auch die Lieferkette der Unternehmen im Mittelpunkt. Das Marktverhalten von Unternehmen und die Nachhaltigkeit ihrer Produkte und Dienstleistungen sind ein Kernelement verantwortlicher Unternehmensführung.

Ziel sollte dabei sein, die Auswirkungen des Unternehmens auf seine Stakeholder, wie Kunden, Lieferanten und Gesellschaft, im Blick zu behalten und zu verbessern. Denn der hohe Ressourcenverbrauch und die in manchen Regionen zum Teil noch immer vorherrschenden katastrophalen Arbeitsbedingungen, ohne Achtung von Menschenrechten, aber auch Korruption und fehlende Transparenz machen es für Unternehmen unausweichlich, eine Veränderung der eigenen Marktaktivitäten in Betracht zu ziehen, auch aufgrund des wachsenden Interesses von Verbrauchern, Geschäftspartnern und Öffentlichkeit für diese Problematiken.

Dies kann für Unternehmen aber auch eine Chance sein, denn eine verantwortliche Gestaltung von Produkten, Dienstleistungen und Lieferketten sorgt für höhere Zufriedenheit und Reputation bei Kunden, erschließt neue Kundengruppen, senkt die Kosten durch gesteigerte Effizienz und schafft verlässliche Partnerschaften.

Im folgenden Beispiel guter Praxis wird die nachhaltige Ausrichtung der angebotenen Dienstleistungen verdeutlicht.





„Verantwortung für eine solide
Qualifizierung zukünftig Beschäftigter.“

Foto: Bildungsakademie Leuna



Ausbildungsinhalte werden nachhaltigen Innovationsprozessen angepasst

Die Bildungsakademie Leuna richtet Ausbildungsinhalte auf nachhaltige Innovationsprozesse in der chemischen Industrie aus und übernimmt Verantwortung für eine solide Qualifizierung zukünftig Beschäftigter.

Mit Ansiedlung des Fraunhofer-Zentrums für Chemisch-Biotechnologische Prozesse (CBP) am Standort Leuna 2012 wurde das Projekt „Implementierung von Ausbildungsgrundlagen zur industriellen Biotechnologie in das Curriculum der Umschulung zum/zur Chemikant/in“ entwickelt und im Umfang von 80 Unterrichtseinheiten in zwei Ausbildungsgruppen erprobt.

Projektphasen:

- Anforderungsprofile definieren
- Unterrichtsinhalte entwickeln und anpassen
- Modul „Industrielle Biotechnologie“ implementieren
- Praktikumsdurchführung / Evaluierung

Im Ergebnis sind drei Umschüler des Jahrganges 2012 von CBP in Arbeitsverhältnisse übernommen worden; drei Umschüler des Jahrganges 2013 befinden sich aktuell in der Praktikumsphase.

Seit Oktober 2013 ist die Bildungsakademie Leuna Mitglied im BioEconomy e.V. und in diesem Rahmen Partner für die Aus- und Weiterbildung.



Kontakt

Projektverantwortliche:

Birgit Dragon

Telefon: 03461 824641

Telefax: 03461 824619

E-Mail: dragon@bal.de

Internet: www.bal.de

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Bildungsdienstleister für Erstausbildung und Weiterbildung

Mitarbeiter: 37

Standort: Leuna



„Der Umweltschutz an sich geht allerdings alle Unternehmen etwas an, egal ob produzierendes Unternehmen oder Dienstleister.“

Das Handlungsfeld umfasst alle ökologischen Aspekte eines Unternehmens, da alle Tätigkeiten eines Unternehmens entlang der gesamten Wertschöpfungskette Auswirkungen auf die Umwelt haben. Deshalb sind die Themen innerhalb des Handlungsfeldes Umwelt sehr vielfältig und können sich von Branche zu Branche stark unterscheiden. Die Themenbreite erstreckt sich von dem Umgang mit Gefahrstoffen, über CO₂-Emissionen bis hin zu Klimaschutz. Der Umweltschutz an sich geht allerdings alle Unternehmen etwas an, egal ob produzierendes Unternehmen oder Dienstleister. Dies beinhaltet sowohl die Umweltauswirkungen am Standort als auch das Umweltbewusstsein der Mitarbeiter. Umweltschutz bedeutet einen vorausschauenden und verantwortlichen Umgang mit natürlichen Ressourcen, der viele Vorteile für das Unternehmen bringt: Kostensenkung durch geringeren Ressourcen- und Rohstoffverbrauch sowie Imagegewinn und erfüllte Erwartungshaltung bei Kunden.

Besonders die Erfüllung von Kundenerwartungen spielt in dem Handlungsfeld Umwelt eine wichtige Rolle; denn Umweltschutz ist längst kein reines Lifestyle-Thema mehr, sondern wird vermehrt von Kunden, Verbrauchern und der öffentlichen Hand gefordert. Unternehmen, die sich darauf einstellen und ihre Unternehmenstätigkeiten auf Umweltverträglichkeit ausrichten, können sich somit von anderen Wettbewerbern abheben. Umweltmanagementsysteme wie EMAS (Eco Management and Audit Scheme) oder die ISO 14001 gewinnen dabei immer mehr an Bedeutung.

Wie das Handlungsfeld Umwelt und die vielfältigen Themen in der Praxis umgesetzt und gelebt werden können, können Sie in den nachfolgenden betrieblichen CSR-Projektvorstellungen nachlesen.



„Umweltbewusstsein ist alternativlos für unser Klima und die Erde.“

Fotos: BBW

Auszubildende, Mitarbeiter und Firma gemeinsam für wirtschaftlich sinnvolle Ressourcennutzung

Ziel des Projektes ist es, das Umweltbewusstsein der Auszubildenden zu stärken. Da in der Berufsausbildung eine handlungsorientierte Ausbildung gefordert wird und das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. (BBW) alle Voraussetzungen dafür erfüllt, entwarfen und installierten die Auszubildenden eigenständig eine Photovoltaikanlage. Anhand dieser praktischen Arbeit erleben Sie über die gemeinschaftliche Arbeit eine Stärkung ihres Umweltbewusstseins und zusätzlich den Erfolg etwas langfristiges und nachhaltiges selbst entwickelt zu haben. Diesen Erfolg können sie täglich über eine Anzeigentafel, welche die bisher vermiedene CO₂-Menge in Kilogramm anzeigt, verfolgen.

Somit haben die Auszubildenden einen aktiven Beitrag zur Ressourcenschonung geleistet, neues dazu gelernt und ihr Selbstbewusstsein wurde gestärkt.



BBW.
Wittenberg



Kontakt

Projektverantwortlicher:

Stefan Kretschmar

Telefon: 03491 4299 100

Telefax: 03491 4299 116

E-Mail: stefan.kretschmar

@bbw-wittenberg.de

Internet: www.bbw-wittenberg.de

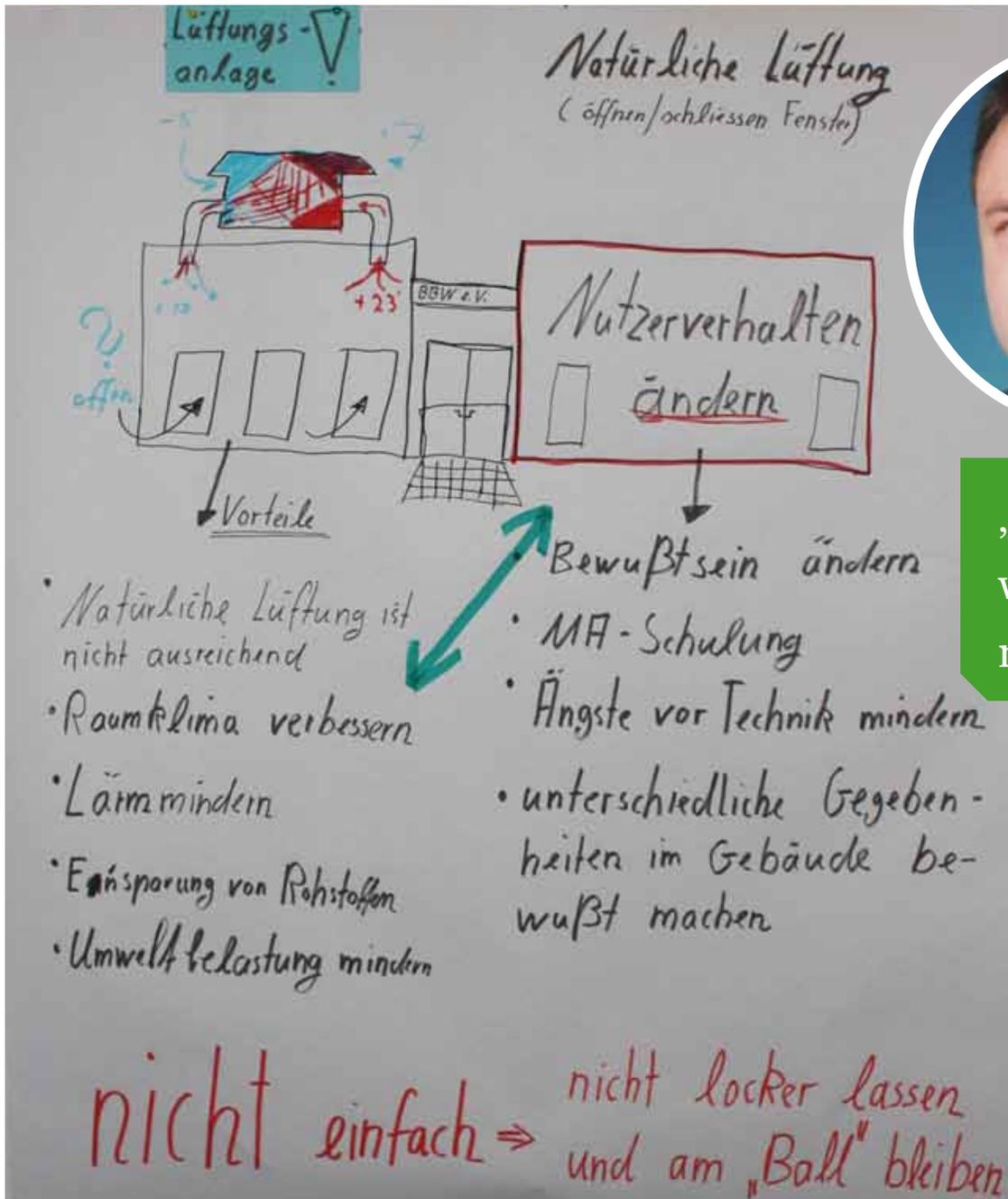
Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Bildungsdienstleister für Erstausbildung und Weiterbildung

Umsatz: ca. 3,5 Mio. €

Mitarbeiter: 29

Standort: Lutherstadt Wittenberg



„Erfolg ist der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen.“



Verändertes Nutzerverhalten spart Energie

Das Nutzerverhalten der Mitarbeiter, Auszubildenden und Seminarteilnehmer des Bildungszentrums für Beruf und Wirtschaft e.V. (BBW), auch im Bezug auf Ressourcenschonung, soll sich verändern. Dazu werden sie mit ihrem Nutzerverhalten in den einzelnen Arbeitsbereichen, Büro und Seminarräumen konfrontiert.

Abgebildet werden sollen die Temperatur, die Luftfeuchtigkeit, die CO₂-Konzentration und der momentane Energieverbrauch in kWh/m². Des Weiteren wird eine Software entwickelt, die den günstigsten Zeitpunkt zum Öffnen der Fenster berechnet und diese Information dann in geeigneter Form den Teilnehmern zur Verfügung stellt.

In Form von Präsentationen über das „Nutzerverhalten“, wird auf die möglichen Energieeinsparungen im Unternehmen und besonders auf die Verbesserung des Raumklimas eingegangen. Der Erfolg ist der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, um den Klimawandel nicht weiter zu beschleunigen.

Insbesondere wurde Wert auf die Nachvollziehbarkeit gelegt, um Mitarbeitern und Auszubildenden die Folgen ihres Handelns vor Augen zu führen.



BBW.
Wittenberg



Kontakt

Projektverantwortlicher:

Ralf Wirth

Telefon: 03491 4299 100

Telefax: 03491 4299 116

E-Mail: ralf.wirth@bbw-wittenberg.de

Internet: www.bbw-wittenberg.de

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Bildungsdienstleister für Erstausbildung und Weiterbildung

Umsatz: ca. 3,5 Mio. €

Mitarbeiter: 29

Standort: Lutherstadt Wittenberg

Handlungsfeld Gemeinwesen



„Gute Taten stärken den Teamgeist der Belegschaft.“

Das Handlungsfeld Gemeinwesen umfasst alle möglichen Kooperationsbeziehungen eines Unternehmens zu seinem direkten Umfeld; dazu gehören bspw. gemeinnützige Organisationen wie Jugendzentren, Einrichtungen für behinderte Menschen und Selbsthilfegruppen, aber auch öffentliche Einrichtungen wie Schulen und Kindergärten. Eine verantwortliche Unternehmensführung im Handlungsfeld Gemeinwesen bedeutet ein freiwilliges und über die eigentliche Geschäftstätigkeit hinausgehendes Engagement von Unternehmen in Kooperation mit diesen Akteuren.

Dabei kann dieses freiwillige Engagement auf vielfältige Weise ausgeübt werden. Unter anderem durch:

- ehrenamtliches Engagement von Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit (Corporate Volunteering)
- Unternehmensspenden und Unternehmensstiftungen
- Sponsoring
- Auftragsvergabe an soziale Organisationen

Insbesondere das Corporate Volunteering erfreut sich in letzter Zeit einer immer größeren Beliebtheit. Hier engagieren sich Mitarbeiter gemeinsam entweder während oder außerhalb der Arbeitszeit für einen guten Zweck, was, neben der „guten Tat“, den Teamgeist der Belegschaft stärkt.

Jedes Unternehmen muss für sich entscheiden, welche Möglichkeiten es in seinem eigenen Umfeld sieht, um sich gemeinnützig zu engagieren. In jedem Fall ergibt sich für das Unternehmen ein erheblicher Nutzen: Durch ein Engagement erhöht sich die Bekanntheit eines Unternehmens und das Image wird positiv beeinflusst. Dadurch können sich engagierte Unternehmen positiv von Wettbewerbern auf dem Personalmarkt abheben und somit neue Arbeitskräfte für sich gewinnen. Aber auch bei der Belegschaft lassen sich eine höhere Identifikation mit dem Arbeitgeber und eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit verzeichnen. Engagement im Gemeinwesen lohnt sich also; wie dies praktisch von Unternehmen umgesetzt wird, zeigen die nachfolgenden Beispiele.



CeramTec



INFRALEUNA



„Das CSR Projekt verbindet
soziales Lernen mit vorhandenen
Sozialkompetenzen.“



Foto: AVO



Soziales Lernen in der Ausbildung

130 Azubis des Ausbildungsverbundes Olefinpartner e.V. aus 31 Unternehmen tauschten eine Woche lang ihren Ausbildungsplatz im TrainingCenter mit einem Arbeitsplatz in sechs Altenpflegeheimen und zwei Behindertenwerkstätten. Das CSR Projekt bot einerseits kompaktes soziales Lernen und andererseits Möglichkeiten, die vorhandenen Sozialkompetenzen mit den Erwartungen der Bewohner und den Anforderungen des Arbeitstages abzugleichen.

Ausgehend von ihren Erfahrungen in der Lernwoche formulierten die Auszubildenden Handlungsregeln für den Umgang mit Kollegen und Kunden:

- Respektvoller und wertschätzender Umgang
- Aufmerksamkeit und Interesse
- Hilfsbereitschaft
- Offenheit beibehalten
- Vertrauen und Zuverlässigkeit
- Freundlichkeit und Höflichkeit

Die Lernwoche kann als voller Erfolg verbucht werden und wird auch in Zukunft zur Stärkung der Sozialkompetenzen durchgeführt.



Kontakt

Projektverantwortlicher:

Jörg Felsch

Telefon: 03461 493448

Telefax: 03461 492543

E-Mail: joergfelsch@avoinfo.de

Internet: www.avoinfo.de

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Bildungsdienstleister für die Erstausbildung und Weiterbildung

Mitarbeiter: 20

Standort: Schkopau



Foto: AVO



Fotos: CeramTec





Mitmachen Ehrensache - Jobben für einen guten Zweck

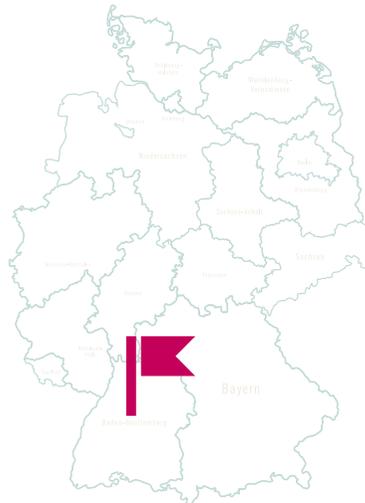
Die Idee von „Mitmachen Ehrensache“: Jugendliche suchen sich selbstständig einen Arbeitgeber ihrer Wahl und jobben dort am Internationalen Tag des Ehrenamts, dem 5. Dezember. Sie verzichten auf ihren Lohn und spenden das Geld jeweils regional ausgewählten „guten Zwecken“.

Insgesamt besuchten am Aktionstag 13 Schüler CeramTec in Plochingen und arbeiteten in unterschiedlichen Bereichen. Mit Begeisterung waren die Jungen und Mädchen bei der Sache und halfen mit wo sie konnten und lernten einiges über CeramTec und die Produkte.

Am Ende des Tages hatten die Jugendlichen einen Betrag von 487,50 Euro erarbeitet, der durch die Geschäftsleitung auf 1.000 Euro aufgerundet und für gemeinnützige Zwecke an den Kreisjugendring Esslingen gespendet wurde.

Hier werden verschiedene Projekte wie z. B. das Schulkinderprojekt des Kreisdiakonieverbandes Esslingen unterstützt.

Besonders erfreulich: CeramTec erhielt für das vorbildliche Engagement am Aktionstag die Auszeichnung „Bester Arbeitgeber 2013 in Baden-Württemberg“.



CeramTec



Kontakt

Projektverantwortliche:

Claudia Frank

Telefon: 07153 611 408

Telefax: 07153 611 16408

E-Mail: c.frank@ceramtec.de

Internet: www.ceramtec.de

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Hochleistungskeramik

Umsatz: 438 Mio. Euro

Mitarbeiter: 3.600

Standorte: Hauptsitz in Plochingen; Ebersbach, Lauf, Marktrechwitz, Wittlich, USA, Tschechien, China, Korea, Malaysia, Indien, Frankreich, Italien, Spanien, Schweden, Russland



Foto: Fotolia.

Nachhaltige unternehmerische Gesellschaftsverantwortung



Um die Sensibilisierung der Belegschaft bereits so früh wie möglich zu beginnen, wird die InfraLeuna GmbH einen Nachhaltigkeitsworkshop speziell für ihre Auszubildenden des ersten Lehrjahres durchführen.

Durch aktives Kennenlernen und Arbeiten entlang der vier CSR-Handlungsfelder Arbeitsplatz, Markt, Umwelt und Gemeinwesen sollen sich die Auszubildenden mit der Thematik beschäftigen, sodass auch hier die Weichen für ein nachhaltiges Handeln im Unternehmen gestellt werden können.

Foto: InfraLeuna

Der schon im Unternehmen erfolgreich etablierte soziale Tag für Auszubildende soll sich in der Zukunft direkt an den Workshop anschließen. Damit erleben und vertiefen die Auszubildenden das Erlernte auf praktische Weise. Der soziale Tag für Auszubildende wird zum Beispiel in Kindergärten durchgeführt.



Kontakt

Projektverantwortliche:

Raphael Gründel

Telefon: 03461 43 3193

E-Mail: r.gruendel@infraleuna.de

Norman Reich

Telefon: 03461 43 1932

E-Mail: n.reich@infraleuna.de

Internet: www.infraleuna.de

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Dienstleister; Eigentümer und Betreiber der Infrastruktureinrichtungen am Chemiestandort Leuna

Umsatz: ca. 321 Mio. € (Jahr 2013)

Mitarbeiter: 709

Standort: Leuna



„Gemeinsam tun wir Gutes,
und fühlen uns dadurch auch gut.“



Fotos: AGV Nordostchemie



Zeit schenken – Gutes bewirken

Am Sozialen Tag der NORDOSTCHEMIE engagieren sich viele ihrer Beschäftigten ehrenamtlich. Einmal im Jahr schenken sie Zeit. Senioren, Kinder, Obdachlose und Kranke haben schon von ihrer Hilfe profitiert. Konkret besuchten die Mitarbeiter eine Seniorenresidenz am Prenzlauer Berg und verbrachten dort mit Bewohnern einen entspannten Tag an der frischen Luft mit guten Gesprächen. Außerdem haben die Verbände die Caritas bei der Gartenarbeit unterstützt und halfen bei der Vorbereitung des Osterfestes für Obdachlose.

Diese gelungenen menschlichen Kontakte weit jenseits des Büroalltags bereichern auch die sozial engagierten Beschäftigten der Verbände. Gemeinsam tun sie nicht nur Gutes, sondern sie fühlen sich dadurch auch gut.

Das stärkt den Teamgeist, am Sozialen Tag und an jedem anderen Tag im Büro.

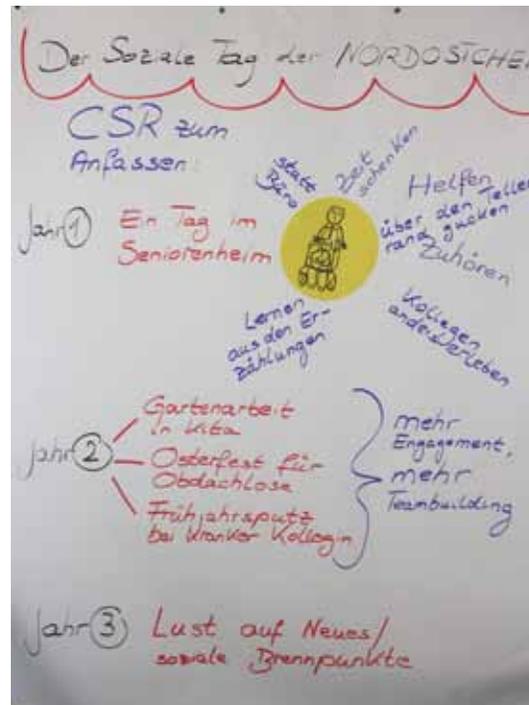


Foto: QFC

NORDOSTCHEMIE
 Berlin
 Brandenburg
 Mecklenburg-Vorpommern
 Sachsen
 Sachsen-Anhalt
 Thüringen



Kontakt

Arbeitgeberverband Nordostchemie e.V.,
 Verband der Chemischen Industrie e.V.,
 Landesverband Nordost

Projekverantwortliche:

Dipl.-Volkswirtin Heidi Greinacher
 Telefon 030 343816-20
 Telefax 030 343819-28
 E-Mail greinacher@nordostchemie.de
 Internet www.nordostchemie.de

Unternehmenseckdaten:

Spezialisierung: Interessenvertretung von
 Mitgliedsunternehmen aus der chemischen Industrie
 Mitarbeiter: 25
 Standorte: Hauptsitz Berlin; Halle (Saale),
 Dresden

Projektpartner

IG BCE



Die IG BCE ist 1997 aus der Fusion der IG Bergbau und Energie mit der IG Chemie-Papier-Keramik und Gewerkschaft Leder entstanden. Sie ist die zweitgrößte Industriegewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und vertritt 680.000 Mitglieder der Branchen Bergbau, Chemie, Energie, Glas, Keramik, Kautschuk, Kunststoffe, Leder, Mineralöl, Papier und Wasserwirtschaft. Als Multibranchengewerkschaft tritt sie für die Leitwerte soziale Gerechtigkeit, Gleichberechtigung von Frauen und Männern, betriebliche Mitbestimmung, Chancengleichheit und den Schutz der Umwelt ein. Sie orientiert sich dabei an dem Konzept der Sozialen Marktwirtschaft und sucht hierfür den kritischen und konstruktiven Dialog mit Arbeitgebern, politischen Parteien, der Regierung und Verbänden.

Kontakt

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0511 7631 0
www.igbce.de

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC)



Die gemeinnützige GmbH wurde 1994 von der Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik gegründet. Seit der Gewerkschaftsfusion zur Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) ist diese alleinige Gesellschafterin. Hauptaufgabe der ersten Jahre war es, Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht waren, durch Qualifizierungen einen beruflichen Neubeginn zu ermöglichen. Heute ist QFC eine international agierende Projekt- und Qualifizierungsagentur, die vielfältige Projekte in den Bereichen Qualifizierungsförderung, Erstausbildung, Europakompetenz und Transfermanagement initiiert und betreut.

Kontakt

Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0345 21768 0
www.qfc.de



Gesellschaft für Bildung, Wissen, Seminar der IG BCE mbH (BWS)

Die IG BCE hat ihre eigene Bildungsgesellschaft: die Gesellschaft für Bildung, Wissen, Seminar der IG BCE mbH – kurz: IG BCE BWS GmbH. Die BWS steht für ein modernes Bildungsangebot für Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Schwerbehindertenvertrauenspersonen sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter. Dabei sind sie mehr als ein Anbieter von hochwertigen Veranstaltungen – die BWS versteht sich zudem als Bildungsberater. Die IG BCE BWS GmbH wurde zum 01. Juli 2005 gegründet. Im Zentrum der Aktivitäten steht die Abwicklung von 37.6-Seminaren.

Kontakt

Gesellschaft für Bildung, Wissen, Seminar
der IG BCE mbH (BWS)
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0511 7631 336
www.igbce-bws.de

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE



Die Stiftung Arbeit und Umwelt der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) wurde 1990 gegründet und ist bis heute die einzige Umweltstiftung einer Gewerkschaft. Seitdem engagiert sich die Stiftung mit ihrem Leitmotiv „Arbeit und Umwelt“ für eine nachhaltige Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft mit Projekten, Veranstaltungen und Studien. Die Stiftung wird sich im kommenden Jahr 2015 neu ausrichten und wird zukünftig als „Think Tank“ der IG BCE zu allen Themen der Nachhaltigkeit agieren.

Kontakt

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0511 7631 433
www.arbeit-umwelt.de

