



Charta



CSR-Projekt zur Entwicklung demografieorientierter Personalstrategien

Die Firma

Wulf Isenberg GmbH & Co. KG

erhält das **Gütesiegel in GOLD** durch die Erfüllung folgender Standards:

Handlungsfeld – Anreizgestaltung –

Handlungsfeld – Arbeitsorganisation –

Handlungsfeld – Arbeitszeitgestaltung –

Handlungsfeld – Gesundheitsmanagement –

Handlungsfeld – Wissensmanagement –

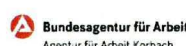
Handlungsfeld – Aus- und Weiterbildung –

Korbach, 02. Dezember 2014

Berhard Brühl
Geschäftsführer

Friedrich Schüttler
Projektleitung CSR

Das Projekt „Gute Arbeit & gutes Leben in Waldeck-Frankenberg“ wird im Rahmen des Programms „CSR – Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Folgende Qualitätsstandards wurden erfüllt:



Anreizgestaltung

1. Der Betrieb bietet den Familienangehörigen der Mitarbeitenden die Möglichkeit, das Unternehmen/den Arbeitsplatz kennen zu lernen (z.B. Familientag).
2. Es besteht das Angebot zur Vereinbarung von Familie & Beruf & Pflege.
3. Der Betrieb finanziert spezielle Angebote zur Altersvorsorge.
4. Der Betrieb bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, Verpflegung teilweise kostenfrei einzunehmen.
5. Die Büroarbeitsplätze sind ergonomisch ausgestattet.
6. Die Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden werden geprüft und gegebenenfalls honoriert (KVP).
7. Der Betrieb bietet den Mitarbeitern vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten.

Arbeitsorganisation

1. Der Betrieb gestaltet motivationsförderliche Arbeitsbedingungen wie z.B. Homeoffice-Arbeitsplätze.
2. Der Betrieb führt regelmäßige Personalgespräche durch, in denen die Arbeitsplatzsituation hinsichtlich möglicher Motivationsförderungen besprochen wird.
3. Der Betrieb gewährleistet die Gruppen- und Teamarbeit.

Arbeitszeitgestaltung

1. Der Betrieb verfügt über ein Zeitkontensystem.
2. Die Mitarbeitenden werden über die möglichen Zeitarbeitsmodelle informiert.
3. Der Betrieb informiert die Mitarbeitenden regelmäßig über den Stand der Zeitkonten.
4. Bei der Erstellung von Zeitmodellen werden neben den wirtschaftlichen Belangen des Unternehmens auch private/persönliche Belange der Mitarbeitenden berücksichtigt.
5. Es besteht die Möglichkeit, gesammelte Zeiten/Stunden in freie Zeit oder Entgelt umzuwandeln.

Gesundheitsmanagement

1. Der Betrieb stellt Pausenräumlichkeiten mit Möglichkeiten zur aktiven gemeinschaftlichen Nutzung bereit.
2. Ruheplätze wurden im Betrieb eingerichtet.
3. Mitarbeitende lehnten bisher vom Betrieb angebotene gesundheitsfördernde Maßnahmen ab.

Wissensmanagement

1. Der Betrieb verfügt über Funktionsbeschreibungen für die einzelnen Arbeitsplätze und gewährleistet die Übereinstimmung.
2. Der Betrieb führt regelmäßige Dokumentationen über seine Leistungen in schriftlicher Form durch.
3. Im Betrieb finden regelmäßige Besprechungen statt. Ein regelmäßiger Informationsaustausch mit allen Mitarbeitenden wird gewährleistet.

Aus- und Weiterbildung

1. Der Betrieb evaluiert in regelmäßigen Abständen den Fort- und Weiterbildungsbedarf für seine Mitarbeitenden sowie für seine Ausbilder und Auszubildenden.
2. Der Betrieb bietet Inhouse-Fortbildungen an.
3. Die angebotenen Fort- und Weiterbildungsangebote sind zertifiziert.

