# C. Gesellschaft – Verantwortung für die Menschen

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Baustein unserer Geschäftspolitik. Nachhaltiges Handeln bedeutet aber nicht nur, Ökologie und Ökonomie in Einklang zu bringen. Gerade mit Blick auf den demografischen Wandel kommt der sozialen Nachhaltigkeit eine immer größere Rolle zu, soziale Verantwortung und menschliches Miteinander rücken stärker in den Vordergrund. Was wäre jegliches umweltpolitische Engagement in den Anbauländern, wenn die zum Unternehmen selbst gehörenden Mitarbeiter gleichzeitig im eigenen Unternehmen kein Gehör fänden und ihre Belange vernachlässigt würden? Die Gesundheit der Mitarbeiter steht bei erlenbacher deshalb an oberster Stelle. Dies betrifft die medizinische Vorsorge ebenso wie die Sorge für körperliches Wohlbefinden. Damit einhergehen das Einbeziehen der Mitarbeiter in unternehmerische Prozesse, Weiterbildung sowie die Sicherheit der Arbeitsplätze. Ebenso geht erlenbacher auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ein und tut das Bestmögliche, um ein angenehmes Arbeitsklima zu erhalten. Wir alle sollten uns bewusst sein, dass Gesundheit die wichtigste Voraussetzung für vollen Einsatz ist!

## Gesundheitsmanagement

Durch die steigende durchschnittliche Lebenserwartung und die damit verbundene Anhebung des Rentenalters bekommen Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention eine verstärkte Bedeutung. Dadurch lässt sich sowohl die individuelle Gesundheit und Lebensqualität steigern als auch die Leistungsfähigkeit erhalten. Durch körperliche Fitness lässt sich ein Ausgleich zur Arbeitswelt schaffen.

erlenbacher bietet vielseitige Gesundheitsinitiativen. Eine medizinische Vorsorge trifft vorbeugende Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter. Dazu gehören:

- Angepasster Gehörschutz
- Kostenlose Impfungen (Grippeschutz)
- Bluttest, Sehtest, Venenscreening
- Untersuchung zur Vorbeugung von koronaren Herzkrankheiten

Durch regelmäßige Ernährungsschulungen (Corporate NQ foundation training) werden unsere Mitarbeiter an das Thema bewusste Ernährung herangeführt. Des Weiteren finden jährlich intensive Schulungen zu den Themen Hygiene und Arbeitssicherheit statt. Auch tägliche Gespräche bezüglich der Arbeitssicherheit sensibilisieren die Mitarbeiter. Ziel ist es, dass sich jeder einzelne verantwortlich fühlt.

## Bildung und Unternehmenskultur

Bildung ist in unterschiedlichen Formen vonnöten, um ein Unternehmen wirtschaftlich voran zu bringen. Die Fähigkeit der Mitarbeiter, aktuelle Entwicklungen zu erfassen, zukunftsweisende Ideen zu verwirklichen und bestehende Probleme zu lösen sind entscheidende Faktoren für die Innovationskraft eines Unternehmens und sichern dessen wirtschaftliche Zukunft.

Jeder einzelne Mitarbeiter wird damit zum Motor der Weiterentwicklung und der Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens. Gleichzeitig führen Weiterbildungsmaßnahmen zu einer höheren Motivation und zur Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Bildung beinhaltet also soziale und wirtschaftliche Aspekte der Nachhaltigkeit.

erlenbacher investiert in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und unterstützt sie dabei. Interne und externe Schulungen ermöglichen es ihnen, ihr Wissen in ihren persönlichen Fachgebieten zu erweitern. Darüber hinaus gewährt erlenbacher Fortbildungszuschüsse, wenn Mitarbeiter berufsbegleitend studieren oder sich weiterbilden möchten. Zur bestmöglichen Förderung führt erlenbacher jährliche Mitarbeitergespräche durch, um Personalentwicklungspläne zu erstellen.

## Nachhaltigkeitsbotschafter bei erlenbacher

Wir bei erlenbacher wollen Nachhaltigkeit greifbar und lebendig werden lassen und das Bewusstsein dafür auch bei den Mitarbeitern verankern. Um unsere Ziele zu verwirklichen, haben wir im Zentrum für nachhaltige Unternehmensführung (ZNU) vier Mitarbeiter zu Nachhaltigkeitsmanagern ausbilden lassen. Zusätzlich hat erlenbacher die Idee der Nachhaltigkeitsbotschafter initiiert. Es handelt sich um mehr als 25 Auszubildende und Trainees, die unternehmensübergreifend sowohl in den kaufmännischen als auch den gewerblichen Bereichen ausgebildet wurden. Die Idee ist es, den Nachhaltigkeitsgedanken bei diesen jüngsten Mitgliedern der Firmengemeinschaft keimen zu lassen und diese zu motivieren, ihn in alle Abteilungen zu tragen. In einem anderthalbtägigen Workshop wurden fünf Projektgruppen gebildet und Projekte definiert, die im laufenden Jahr gemeinsam bearbeitet werden.

Umgesetzt sind unter anderem die Untersuchung des Einsatzes von Stevia als natürliches Süßungsmittel in den Backwaren von erlenbacher, ein Bildschirmschoner zum Thema Nachhaltigkeit sowie die ressourcenschonende Gestaltung von Messeständen. Darüber hinaus wird das Thema intern verstärkt kommuniziert. Alle neuen Auszubildenden werden in diese Arbeitsgruppen integriert und das erarbeitete Wissen an sie weitergegeben.

## Problemlösekultur bei erlenbacher

In der Sensibilität dafür, Probleme zu erkennen und sie selbstständig lösen zu können, sehen wir ein großes Potential. Wir setzen damit auf das Wissen und die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter. Wir bei erlenbacher wollen eine Problemlösekultur entwickeln und leben. Wir sind uns dessen bewusst, dass sich eine solche Kultur nicht über Nacht entwickelt. Es dauert eine Weile, bis sie sich im Unternehmen ausgebreitet hat.

Wir bieten den Mitarbeitern spezielle Werkzeuge an, um Probleme in ihrem direkten Arbeitsumfeld eigenständig lösen zu können. Einfache Problemlösewerkzeuge nennen sich zum Beispiel „Fischgräte“ und „5 x Warum“.

Auch fachübergreifende Möglichkeiten der Zusammenarbeit möchten wir nutzen. Ein Kollege hat ein Problem vor Ort und kennt die Grundursache nicht? Er sieht sich dieses Problem gemeinsam mit einem Kollegen an, der in einer ganz anderen Abteilung arbeitet als er – und ist überrascht über die völlig unterschiedliche Sicht- und Herangehensweise des anderen. Dies ist nicht nur interessant und bereichernd, sondern das Problem lässt sich damit womöglich tatsächlich lösen. Eine solche Kultur führt im Idealfall auch auf Dauer zu weniger Störungen und es stellt sich ein entspannteres Arbeiten ein. Gleichzeitig werden der Teamgedanke und das vernetzte Arbeiten gefördert.

## Nestlé Continuous Excellence

Nestlé Continuous Excellence (NCE) ist eine konzernweite Initiative, die jeden Mitarbeiter inspiriert, zu verstehen und dazu beizutragen, was Konsumenten und Kunden schätzen. Die Praktiken dieser Initiative unterstützen jeden Mitarbeiter dabei, das zu eliminieren, was für die Konsumenten und Kunden keinen Mehrwert darstellt (Zero Waste), sich an gemeinsamen Prioritäten auszurichten (One Team) und sich die erforderlichen Fähigkeiten bzw. das erforderliche Engagement anzueignen, um für Konsumenten und Kunden Werte zu schaffen (100 Percent Engagement).

## Perspektivsystem Leiharbeit

Arbeit muss sich lohnen. Als industriell fertigender Bäckereibetrieb, der auf wenigen Produktionslinien mehrere hundert Artikel zum Teil auf Abruf fertigt, ist eine Personalplanung nicht möglich, ohne das Stammpersonal bei hohem Produktionsvolumen mit Zeitarbeitern aufzustocken. Schon vor zehn Jahren entstand die Initiative, diese Kräfte fachgerecht anzulernen, ihnen attraktive Arbeitsplätze zu bieten und sie nach Möglichkeit langfristig an das Unternehmen zu binden.

Zeitarbeiter wurden früher in wechselnder Besetzung nach Bedarf angefordert. Aufgrund der wechselnden Besetzung konnten diese Kräfte nicht richtig angelernt werden und es entstand von ihrer Seite keinerlei Identifikation mit dem Unternehmen. Dies führte zu einem hohen Anteil an Ware zweiter Wahl. Mit dem „Perspektivsystem Leiharbeit" verpflichtete sich erlenbacher zu folgenden Punkten:

- Höhere Verrechnungssätze an die Personaldienstleister für ausgebildetes Personal bei Tätigkeiten als Bäcker, Konditor oder Fachkraft für Lebensmitteltechnik
- Einführen von Stammleiharbeitern anstelle wechselnder Besetzung
- Bewertung von Leistung und Verhalten der Leiharbeiter, dadurch schnellere Integration ins Unternehmen und in der Folge Vergabe von freiwerdenden Planstellen an Leiharbeiter bzw. Höhergruppierung in der Vergütungsstufe
- Integration von Leiharbeitern durch Teilhabe an sozialen Leistungen des Unternehmens
- Vergabe freier Planstellen ohne Führungsverantwortung ausschließlich an Bewerber, die zuvor im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt waren
- Zeitarbeiter, die dem Unternehmen sechs bzw. zwölf Monate überlassen wurden, werden besser vergütet

Diese Vorgehensweise führte zu einer höheren Motivation der entliehenen Zeitarbeiter und wirkte sich positiv auf die Arbeitsleistung aus. Jährliche Gespräche münden zudem immer wieder in die Vergabe von Ausbildungsverträgen. Gleichzeitig können unsere Personaldienstleister mit diesen Aussichten werben und erhöhen damit die Chancen der Personalbeschaffung. Durch die regelmäßige Teilnahme am „Arbeitskreis Personal" des ZNU (Zentrum für nachhaltige Unternehmensführung der Universität Witten/Herdecke) und dem dort stattfindenden Austausch mit anderen Personalverantwortlichen wird sichergestellt, dass die erlenbacher backwaren GmbH sich unter Berücksichtigung der Gedankenansätze vieler unterschiedlicher Unternehmen weiterentwickeln kann.

**Januar 2015 - erlenbacher backwaren GmbH**