

Neumarkter Lammsbräu

FALLSTUDIE



Neumarkter Lammsbräu's
CSR und Human Resource
Management

STANDORT

Deutschland



Modul 2 - CSR und Human Resource
Management



Biobrauerei



<https://www.lammsbraeu.de/>



ONBOARDING UND REKRUTIERUNGSPROZESS

(z.B. Nicht-Diskriminierung, Praktikum, Ausbildung)

"Von Anfang an mitwirken und dazugehören" - egal, ob durch einen der zwei Ausbildungsberufe, einen Werkstudenten-Job oder durch ein Praktikum: Im Bio-Brauereibetrieb Neumarkter Lammsbräu werden praxisorientiertes Lernen mit einem familiären Umfeld verknüpft und so alle Mitarbeiter:innen direkt eingebunden. Ein offenes und transparentes Miteinander sind dabei integraler Bestandteil: So werden beispielsweise im Rahmen der Ausbildung regelmäßige Feedbackgespräche mit den Azubiverantwortlichen durchgeführt, ebenso wie jährlich stattfindende Azubi-Ausflüge und ein gemeinsames Mittagessen am ersten Ausbildungstag, um das Unternehmen in einem informellen Rahmen kennenzulernen. Die Selbstwirksamkeit der Einsteiger:innen wird zudem durch spezielle Azubi-Projekte gefördert. Und Auszubildende, die am Ende der Ausbildungszeit nicht übernommen werden können, werden aktiv im weiteren Bewerbungsprozess begleitet.



"Mitarbeitende sind bei uns Mitgestaltende"

Im Rekrutierungsprozess und der Stellenvergabe gilt im Unternehmen das Gebot der Chancengleichheit – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Identität oder Geschlecht. Mitarbeiter:innen, die z.B. nach der Elternzeit ihren Wiedereinstieg ins Unternehmen finden möchten, werden von der verantwortlichen Führungskraft frühzeitig kontaktiert, damit rechtzeitig eventuelle Stellenanpassungen getätigt werden können. Bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen können sich Mitarbeitende an das betriebliche Eingliederungsmanagement wenden. So können individuelle Arbeitsplatzanpassungen vorgenommen oder bei Bedarf ein interner Stellenwechsel organisiert werden.



PRAKTIKEN ZUR WORK-LIFE-BALANCE

(z.B. Jobsharing, Flexibilität, Schichttausch)

Das Unternehmen versteht sich als flexibler Partner seiner Mitarbeiter:innen und bietet eine Vielzahl von [Arbeitsmodellen](#), um die individuelle Lebenssituation der Arbeitnehmer:innen einzubeziehen. So existieren zum Beispiel neben Gleitzeitmodellen auch die Möglichkeit zur Mobilarbeit, aber auch zur flexiblen Arbeitszeit, bei der die Mitarbeitenden frei entscheiden, wann sie die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit leisten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird hier groß geschrieben – so ist es Müttern wie Vätern auf Wunsch möglich, durch eine [Teilzeioption](#) beide Bereiche zu vereinen. Dies gilt auch für Führungspositionen, wodurch weibliche Besetzungen gestärkt werden. Generell ist es allen Mitarbeiter:innen möglich, durch Vereinbarungen zur Mobilarbeit ihre Flexibilität in Bezug auf Zeit und Ort zu erhöhen. Das führt zu einer gesteigerten Mitarbeiterzufriedenheit; insbesondere Mitarbeiter:innen mit längerem Anfahrtsweg können von diesem Angebot profitieren.

Zudem bietet die bio-zertifizierte Brauerei ihren Mitarbeitenden besondere Sozialleistungen, wie beispielsweise ein 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, eine betriebliche Krankenzusatzversicherung, Betriebliche Altersvorsorge, einen Zuschuss zur Kinder- und Ferienbetreuung und vieles mehr.





MAßNAHMEN FÜR GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

Im Rahmen des betrieblichen [Gesundheitsmanagements](#) werden kostenfreie Gesundheitschecks wie Cholesterin- und Blutzuckermessungen angeboten. Zudem werden Mitarbeiter:innen durch ein Bonusprogramm zu einem gesünderen Leben motiviert.

Eine Betriebsärztin führt quartalsweise einen [Arbeitsplatzcheck](#) durch und kontrolliert unter anderem die Ergonomie des Arbeitsplatzes. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist dafür zuständig, potentielle Quellen von gesundheitsgefährdenden Faktoren auszumachen und Mitarbeitende über Arbeitsschutzmaßnahmen aufzuklären.

Auch die psychische Belastung der Mitarbeitenden wird durch die regelmäßige Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung im Blick behalten: So werden Ursachen ergründet und durch Maßnahmen wie Prozessanpassungen, Aufgabenumstrukturierungen oder Personaleinstellung gegengesteuert.



MAßNAHMEN ZUR PERSÖNLICHEN UND BERUFLICHEN ENTWICKLUNG

Bei einem direkten Austausch mit den Führungskräften im Rahmen von regelmäßigen Orientierungs- und Entwicklungsgesprächen können die Mitarbeitenden ihre individuellen Wünsche für Weiterbildungen und Schulungen einbringen. Zudem werden neben den klassischen Weiterbildungen auch berufsbegleitende Studiengänge unterstützt. Interne Schulungen werden jeweils zu Beginn des Jahres in einem Schulungsplan organisiert und umfassen beispielsweise Ersthelferschulungen, sicherheitstechnische Unterweisungen und Aufbaulehrgänge für Sicherheitsbeauftragte.

Denn Mitarbeiter:innen, welche motiviert sind und ein Mehr an Verantwortung übernehmen möchten, können sich zu Beauftragten für Abfall, Gefahrenstoffe, Brandschutz und Sicherheit weiterbilden lassen.

Derzeit in Planung ist eine noch stärkere Fokussierung auf die persönlichen [Entwicklungsinteressen](#) und -vorstellungen der Mitarbeitenden durch die digitale Erfassung individueller Informationen.

”

„Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeitenden die betrieblichen Prozesse aktiv mitgestalten. Das entspricht unserem Bild einer harmonischen und nachhaltig effektiven Zusammenarbeit, die durch Menschlichkeit, Ehrlichkeit, Fairness, Vertrauen und Selbstverwirklichung geprägt ist.“



NATIONALE UNTERSTÜTZUNG FÜR HR: ORGANISATIONEN, NETZWERKE UND RESSOURCEN

Nützliche Informationen zum Thema Nachhaltigkeit im Personalmanagement finden Sie [hier](#).

Bücher

- [Teamlead – Führung 4.0: So führen Sie Teams synergetisch zu Höchstleistungen - Mit Tipps & Checklisten für die Praxis. Lowiec, D., Rascher, S., Graf, N., Schmutte, A. M. \(2020\). Deutschland: Springer Fachmedien Wiesbaden.](#)
- [Praxiswissen Führung: Grundlagen – Reflexion – Haltung. Berger, P. \(2017\). Deutschland: Springer Berlin Heidelberg.](#)

Podcasts

- [EPIC WORK, Folge 14: Mitarbeiterentwicklung](#)
- [Mitarbeiter führen mit Kai Boyd](#)

Magazine und Netzwerke

- [Human Capital Care - Online-Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement](#)
- [health@work - Das Magazin rund um gesundes Leben und Arbeiten](#)
- [Human Capital Club e.V. - Humankapital steigern, Unternehmen Personalmanagement, Personalberatung](#)

