

Holland Recycling



Abfallwirtschaft



www.hollandrecycling.com

De KlokBanden



Automobil-
zulieferer



<https://dekllokbanden.com>

NINE & Co



Kinder-
Bekleidung



www.nineandco.com

Copper8



Management-
Beratung



www.copper8.com

Tony's Chocolonely



Süßwaren



www.tonyschocolonely.com

Marlies | Dekkers



Kleidung



www.marliesdekkers.com

FALLSTUDIEN



CSR und Human Resource Management

STANDORT

Niederlande



Modul 2 - CSR und Human Resource Management



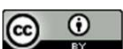
ONBOARDING UND REKRUTIERUNGSPROZESS

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

Holland Recycling stellt Menschen ein, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden und hilft ihnen beim Zugang zum regulären Arbeitsmarkt.

De Klok Banden bietet Praktikant:innen und anerkannten Flüchtlingen die Möglichkeit, Erfahrungen im Unternehmen zu sammeln, um ihnen eine Grundlage für ihre weitere Entwicklung in der Gesellschaft zu geben.

In Zusammenarbeit mit Concern for Work hat NINE & Co vorübergehend etwa zehn Personen in ihrem Lagerhaus eingestellt, die entweder eine Behinderung haben oder die aus anderen Gründen von einem erschwerten Einstieg in den Arbeitsmarkt betroffen sind. Diese Mitarbeiter:innen decken arbeitsintensive Serienarbeiten ab, für die sie von Concern for Work geschult wurden.





Die wichtigste Erkenntnis aus unserem Projekt zum existenzsichernden Lohn ist jedoch, dass alles damit beginnt, das Bewusstsein zu schärfen und das Konzept des existenzsichernden Lohns gemeinsam mit Ihren Lieferant:innen zu erkunden. Ein gemeinsames Verständnis ist schon die halbe Arbeit.

NINE & Co.



PRAKTIKEN ZUR WORK-LIFE-BALANCE

(z.B. Jobsharing, Flexibilität, Schichttausch)

[Copper8](#) legt großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, alle Mitarbeiter:innen arbeiten [vier Tage](#) pro Woche.



MAßNAHMEN FÜR GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

(z.B. Work-Life-Balance, Mental, Physisch, Stehpulte, Fitness-Mitgliedschaft usw.)

[NINE & Co.](#) bietet allen Mitarbeiter:innen eine [vergünstigte Fitnessmitgliedschaft](#) und Zugang zu gesunder Verpflegung, um Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern.

[Tony's Chocolonely](#) bietet täglich vegetarisches und [gesundes Bio-Mittagessen](#) für alle Mitarbeiter:innen im Büro an.



MAßNAHMEN ZUR PERSÖNLICHEN UND BERUFLICHEN ENTWICKLUNG

[NINE & Co](#) ist ein Unternehmen, in dem Ausbildung, persönliche Entwicklung und Weiterbildung sehr ernst genommen werden und die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten und ihr Know-how ständig weiterzuentwickeln. Sie [bieten dazu E-Learning-Module](#) für die Mitarbeiter:innen an, an denen 2020 95 % der Mitarbeiter:innen aktiv teilnahmen.

Marlies|Dekkers hat das [Programm Bringing Females Forward \(BFF\)](#) ins Leben gerufen, um in Fabriken tätigen Frauen die Möglichkeit zu bieten, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Dabei soll auch das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeitserwartung der Frauen gestärkt werden. BFF strebt an, vier Schulungen pro Jahr für diese Frauen anzubieten.

Bei [Tony's Chocolonely](#) verfügen alle Mitarbeiter:innen über ein persönliches [jährliches Fortbildungsbudget](#).





LOHN- UND VERTRAGSBASIERTE UNTERSTÜTZUNG

(z. B. gleiches Entgelt, faire Verträge, Aufteilung der Arbeitskräfte mit Unternehmen, % Leiharbeiter:innen/Outsourcing, Fachkräftegerechtigkeit, Sozialverträge)



NINE & Co. haben ein Geschlechterverhältnis von 56:44 in ihren Führungspositionen. Mit einem Verhältnis von 80:20 beschäftigen sie mehr Frauen als Männer.

Als Mitglied des niederländischen Textilpakts setzt sich NINE & Co. für das Recht auf freie Verhandlungen durch unabhängige Gewerkschaften, einen existenzsichernden Lohn sowie gesunde und sichere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter:innen ein.

Das Unternehmen führte eine Untersuchung zu existenzsichernden Löhnen durch, um mögliche Lohnunterschiede bei ihren beiden größten Zulieferern aus Indien und der Türkei zu ermitteln. In Zusammenarbeit mit diesen Zulieferern wurden langfristige Aktionspläne entwickelt, um eine faire Bezahlung der Mitarbeiter:innen der Lieferanten zu erreichen.





Als unabhängige HR-Behörde will das NVP die fachliche Debatte mit neuen Erkenntnissen bereichern, führen und seine Mitglieder mit Wissen und Inspiration überraschen. Wir tun dies, indem wir der Knotenpunkt des Netzwerks für HR-Fachleute sind. Ein Netzwerk, das für hohe Qualität, Innovation und Herausforderung steht.

NVP



NATIONALE UNTERSTÜTZUNG FÜR HR: ORGANISATIONEN, NETZWERKE UND RESSOURCEN

[Das Human In Progress HR-Portal für die Niederlande](#) bietet einen umfassenden Online-Leitfaden für das Personalwesen, die Einhaltung von Rechtsvorschriften und bewährte HR-Verfahren im Land. Das Portal bündelt eine Reihe [kostenloser Ressourcen](#) zur Unterstützung und Erweiterung des HR-Wissens. Dazu gehören zusätzlich Blog-Artikel, Newsletter, White Papers sowie ergänzende [Mentoring- und Kursangebote](#) für Unternehmer:innen und Personalverantwortliche.

[Das niederländische HRM \(Human Resources Management\)-Netzwerk](#) fördert innovative grundlegende und gesellschaftlich relevante Forschung und Lehre im Bereich Human Resource Management. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hier auf der Entwicklung von Partnerschaften zwischen den Universitätsmitgliedern des Netzwerks, um eine gemeinsame Lehre und Forschung zu ermöglichen sowie die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Fachhochschulen zu koordinieren. HRM bietet [Beratungen](#) für Organisationen und Institutionen (Regierung, Arbeitgeber, Unternehmen) mit HRM-Fragen an. Alle zwei Jahre veranstaltet das niederländische HRM-Netzwerk zusätzlich eine Konferenz.

[NVP - Das niederländische Netzwerk für Personalfachleute](#) vereint Beschäftigte, die sich mit Themen wie Personalstrategie, Beschäftigungsverhältnisse, Einstellung und Auswahl, Belohnungssysteme, Arbeitsbedingungen und Ausbildungspläne befassen. Die Hauptziele des NVP bestehen darin, zur Festlegung und Verteidigung von Werten und Standards im Bereich der Personalarbeit beizutragen, ein wichtiges Mitspracherecht bei der Entwicklung neuer Sozialgesetze zu haben, Verhaltenskodizes für die Personalarbeit festzulegen, den Bedarf an beruflicher Weiterbildung zu decken und die Arbeitsbeziehungen im Allgemeinen zu verbessern. Das NVP bietet auch [Ressourcen und Zertifizierungen](#) für Personalfachleute an.

