

Neumarkter Lammsbräu

CASUSBEELD



Neumarkter Lammsbräu's CSR Personeelsmanagement

LOCATIE

Duitsland



Module 2 - 3 CSR Human Resource Management voor duurzame KMO's



Biologische Brouwerij



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



INWERK- EN WERVINGSPROCES

(bijv. Non-discriminatie, Stage, Werken naar Werk, Leerlingwezen)

"Vanaf het begin meedoen en erbij horen" - of het nu via een van de twee leercontracten, een studentenbaan of een stage is: bij de biologische brouwerij Neumarkter Lammsbräu wordt praktijkgericht leren gecombineerd met een familiale omgeving en zijn alle medewerkers direct betrokken. Open en transparante interactie is hier een integraal onderdeel van: zo worden er regelmatig feedbackbijeenkomsten gehouden met de managers in opleiding als onderdeel van de opleiding, net als jaarlijkse excursies voor stagiairs en een gezamenlijke lunch op de eerste dag van de opleiding om het bedrijf in een informele setting te leren kennen. De zelfredzaamheid van de nieuwkomers wordt ook bevorderd door speciale stageprojecten. En stagiairs die aan het einde van de stageperiode niet kunnen worden aangenomen, worden actief ondersteund bij de verdere sollicitatieprocedure. Het bedrijf past het principe van gelijke kansen toe in het wervingsproces en bij de toewijzing van banen - ongeacht leeftijd, etnische afkomst, religie, seksuele identiteit of geslacht. Met werknemers die na bijvoorbeeld ouderschapsverlof weer in dienst willen treden, wordt in een vroeg stadium contact opgenomen door de verantwoordelijke manager, zodat eventuele aanpassingen aan de functie tijdig kunnen worden doorgevoerd. In het geval van gezondheidsbeperkingen kunnen werknemers zich wenden tot het bedrijfsintegratiemanagement. Op die manier kunnen individuele jobaanpassingen worden uitgevoerd of, indien nodig, kan een interne functiewijziging worden georganiseerd.



"Medewerkers zijn medescheppers met ons".



PRAKTIJKEN OM DE BALANS TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN VAN WERKNEMERS TE BEWAREN

(bijv. duobanen, flexibiliteit, ruilen van ploegen)

Het bedrijf ziet zichzelf als een flexibele partner voor zijn werknemers en biedt verschillende [werkmodellen](#) om rekening te houden met de individuele levenssituatie van de werknemers. Naast flexwerkmodellen is er bijvoorbeeld ook de optie van mobiel werken, maar ook flexibele werktijden, waarbij werknemers zelf kunnen bepalen wanneer ze de contractueel overeengekomen wekelijkse werktijden werken.

Het combineren van werk en gezin is hier een prioriteit - dus is het mogelijk voor zowel moeders als vaders om beide gebieden te combineren door middel van [een deeltijdse optie](#) als ze dat willen. Dit geldt ook voor managementfuncties, waardoor het vrouwelijk personeel wordt versterkt. In het algemeen is het voor alle werknemers mogelijk om hun flexibiliteit op het gebied van tijd en plaats te vergroten door middel van afspraken over mobiel werken. Dit leidt tot een grotere werknemerstevredenheid; vooral werknemers met langere woon-werkverplaatsingen kunnen van dit aanbod profiteren. Daarnaast biedt de biologisch gecertificeerde brouwerij haar werknemers speciale sociale voordelen, zoals een 13e maandsalaris, vakantiegeld, een aanvullende bedrijfszorgverzekering, de bedrijfspensioenregeling, een subsidie voor kinder- en vakantieopvang en nog veel meer.



BENADERINGEN VAN GEZONDHEID EN WELZIJN

(bijv. balans werk/privé, mentaal, fysiek, sta-tafels, fitnesslidmaatschap enz.)

Als onderdeel van het [gezondheidsmanagement](#) van het bedrijf worden gratis gezondheidscontroles aangeboden, zoals cholesterol- en bloedsuikermetingen. Daarnaast worden werknemers via een bonusprogramma gemotiveerd om gezonder te leven. Een bedrijfsarts voert elk kwartaal een [werkplekcontrole uit](#) en controleert onder andere de ergonomie van de werkplek. De arbeidsveiligheidsspecialist is verantwoordelijk voor het identificeren van mogelijke bronnen van gezondheidsrisico's en het informeren van werknemers over arbeidsveiligheidsmaatregelen. De mentale stress van werknemers wordt ook in het oog gehouden door regelmatig een mentale risicobeoordeling uit te voeren: Oorzaken worden geïdentificeerd en tegengegaan door maatregelen zoals procesaanpassingen, taakherstructurering of aanwerving van personeel.





PERSOONLIJKE EN PROFESSIONELE ONTWIKKELINGSTRAINING VOOR WERKNEMERS

In een directe uitwisseling met de managers in het kader van regelmatige oriëntatie- en ontwikkelingsgesprekken kunnen de werknemers hun individuele wensen voor verdere opleiding en training inbrengen. Bovendien worden naast de traditionele opleidingen ook extra-beroepsgerichte opleidingen ondersteund. Interne opleidingen worden aan het begin van elk jaar georganiseerd in een opleidingsplan en omvatten bijvoorbeeld EHBO-trainingen, veiligheidsinstructies en cursussen voor gevorderden voor veiligheidsfunctionarissen.

Medewerkers die gemotiveerd zijn en meer verantwoordelijkheid op zich willen nemen, kunnen worden opgeleid tot afval-, gevaarlijke stoffen-, brandbeveiligings- en veiligheidsfunctionaris.

Op dit moment wordt er gewerkt aan een nog sterkere focus op de [persoonlijke ontwikkelingsinteresses](#) en ideeën van werknemers door middel van het digitaal vastleggen van individuele informatie.





"We hechten er veel belang aan dat onze medewerkers de operationele processen actief vormgeven. Dit komt overeen met ons beeld van harmonieuze en duurzaam effectieve samenwerking, die wordt gekenmerkt door menselijkheid, eerlijkheid, rechtvaardigheid, vertrouwen en zelfontplooiing."



NATIONALE HR-ONDERSTEUNING, -ORGANISATIES EN -NETWERKEN

Nuttige informatie over duurzaamheid in human resource management vindt u [hier](#).

Boeken

- [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.
- [Praktikgerichte Führung: Grundlagen - Reflexion - Haltung.](#) Berger, P. (2017). Deutschland: Springer Berlin Heidelberg.

Podcasts

- [EPIC WORK, deel 14: Mitarbeiterentwicklung](#)
- [Medewerkers werven zich](#) bij Kai Boyd

Tijdschriften en netwerken

- [Human Capital Care - Online Tijdschrift voor Betriebliches Gesundheitsmanagement](#)
- [health@work - Het tijdschrift voor een gezond leven en werken](#)
- [Human Capital Club e.V. - Humankapital steigern, Unternehmen Personalmanagement, Personalberatung](#)



Disclaimer

Deze tekst is voor uw gemak vertaald met behulp van de vertaalsoftware DeepL. Er zijn gepaste inspanningen geleverd om een accurate vertaling te leveren, maar geen enkele geautomatiseerde vertaling is perfect en het is ook niet bedoeld om menselijke vertalers te vervangen. Vertalingen worden geleverd als een service aan gebruikers van het CSR Ready VET trainingspakket, en worden geleverd "zoals het is". Geen enkele garantie, expliciet of impliciet, wordt gegeven met betrekking tot de nauwkeurigheid, betrouwbaarheid of juistheid van vertalingen vanuit het Engels naar een andere taal. Als er vragen zijn met betrekking tot de nauwkeurigheid van de informatie in de vertaalde bron, raadpleeg dan de Engelse versie van de bron, die de officiële versie is. Je kunt alle Engelse bronnen vinden op de [projectwebsite](#).