

# Neumarkter Lammsbräu

## CASO DE ESTUDIO



### Gestión de Recursos Humanos CRM de Neumarkter Lammsbräu

#### UBICACIÓN

Alemania

Módulo 2 - 3 RSE Gestión de Recursos Humanos para la Sostenibilidad de las PYMES



Cervecería orgánica



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



### PROCESO DE INCORPORACIÓN Y CONTRATACIÓN

(p. ej., no discriminación, pasantía, trabajo para emplear, aprendizaje)

"Participar y pertenecer desde el principio" - ya sea a través de uno de los dos aprendizajes, un trabajo de estudiante que trabaja o una pasantía: en la cervecería orgánica Neumarkter Lammsbräu, el aprendizaje orientado a la práctica se combina con un entorno familiar y todos los empleados están directamente involucrados. La interacción abierta y transparente es una parte integral de esto: por ejemplo, se llevan a cabo reuniones periódicas de retroalimentación con los gerentes en formación como parte de la capacitación, al igual que las excursiones anuales para los aprendices y un almuerzo conjunto el primer día de capacitación para conocer la empresa. en un ambiente informal. La autoeficacia de los recién llegados también se promueve a través de proyectos especiales de aprendizaje. Y los aprendices que no pueden ser contratados al final del período de formación reciben apoyo activo en el proceso de solicitud posterior. La empresa aplica el principio de igualdad de oportunidades en el proceso de contratación y en la asignación de puestos de trabajo, independientemente de la edad, el origen étnico, la religión, la identidad sexual o el género. Los empleados que desean reincorporarse a la empresa después del permiso parental, por ejemplo, son contactados por el gerente responsable en una etapa temprana para que cualquier ajuste de trabajo pueda realizarse a tiempo. En caso de problemas de salud, los empleados pueden acudir a la gestión de integración de la empresa. De esta manera, se pueden realizar ajustes de trabajo individuales o, si es necesario, se puede organizar un cambio de trabajo interno.





”

“Los empleados son co-creadores con nosotros”.



## PRÁCTICAS DE BALANCE DE LA VIDA LABORAL DEL EMPLEADO

(p. ej., *trabajo compartido, flexibilidad, cambio de turnos*)

La empresa se ve a sí misma como un socio flexible para sus empleados y ofrece una variedad de [modelos de trabajo](#). tener en cuenta la situación de vida individual de los empleados. Por ejemplo, además de los modelos de horario flexible, también existe la opción de trabajo móvil, pero también horarios de trabajo flexibles, donde los empleados son libres de decidir cuándo trabajan las horas de trabajo semanales acordadas contractualmente.

La compatibilidad de trabajo y familia es una prioridad aquí, por lo que es posible que tanto las madres como los padres combinen ambas áreas a través de [una opción de medio tiempo](#). si lo desean. Esto también se aplica a los puestos directivos, lo que fortalece la dotación de personal femenino. En general, es posible que todos los empleados aumenten su flexibilidad en términos de tiempo y lugar a través de acuerdos de trabajo móvil. Esto conduce a una mayor satisfacción de los empleados; especialmente los empleados con viajes más largos pueden beneficiarse de esta oferta. Además, la cervecería con certificación orgánica ofrece a sus empleados beneficios sociales especiales, como el salario de 13 meses, pago de vacaciones, seguro de salud complementario de la empresa, el plan de pensiones de la empresa, un subsidio para el cuidado de niños y vacaciones, y mucho más.

## ENFOQUES DE SALUD Y BIENESTAR

(p. ej., *equilibrio trabajo/vida, mental, físico, escritorios de pie, membresía de fitness, etc.*)

Como parte de la [gestión de la salud de la empresa](#), se ofrecen controles de salud gratuitos como mediciones de colesterol y azúcar en la sangre. Además, los empleados están motivados para llevar una vida más saludable a través de un programa de bonos. Un médico de empresa realiza un [control trimestral del puesto de trabajo](#) y comprueba, entre otras cosas, la ergonomía del puesto de trabajo. El especialista en seguridad ocupacional es responsable de identificar las fuentes potenciales de riesgos para la salud e informar a los empleados sobre las medidas de seguridad ocupacional. El estrés mental de los empleados también se tiene en cuenta mediante la realización periódica de una evaluación del riesgo mental: las causas se identifican y contrarrestan mediante medidas como ajustes de procesos, reestructuración de tareas o contratación de personal.





## FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS

En un intercambio directo con los gerentes en el contexto de charlas periódicas de orientación y desarrollo, los empleados pueden aportar sus deseos individuales de educación y capacitación adicionales. Además, además de los cursos de formación tradicionales, también se apoyan cursos de estudio extraprofesionales. Los cursos de formación interna se organizan en un plan de formación al comienzo de cada año e incluyen, por ejemplo, formación en primeros auxilios, instrucción relacionada con la seguridad y cursos de formación avanzada para los encargados de la seguridad.

Los empleados que estén motivados y quieran asumir más responsabilidades pueden ser capacitados para convertirse en oficiales de desechos, materiales peligrosos, protección contra incendios y seguridad.

Actualmente, en la etapa de planificación, hay un enfoque aún más fuerte en los [intereses](#) e ideas de desarrollo personal de los empleados a través del registro digital de información individual.





*"Damos gran importancia a que nuestros empleados den forma activa a los procesos operativos. Esto corresponde a nuestra imagen de cooperación armoniosa y sosteniblemente eficaz, que se caracteriza por la humanidad, la honestidad, la equidad, la confianza y la autorrealización".*



## APOYOS NACIONALES DE RRHH, ORGANIZACIONES Y REDES

Puede encontrar información útil sobre el tema de la sostenibilidad en la gestión de recursos humanos [aquí](#).

### Libros

- [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). Alemania: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- [Praxiswissen Führung: Grundlagen – Reflexión – Haltung.](#) Berger, P. (2017). Alemania: Springer Berlin Heidelberg.

### podcasts

- [OBRA ÉPICA, Folge 14: Mitarbeiterentwicklung](#)
- [Mitarbeiter führen](#) con Kai Boyd

### revistas y redes

- [Cuidado del capital humano - Online-Magazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement](#)
- [salud@trabajo - Das Magazin rund um gesundes Leben und Arbeiten](#)
- [Human Capital Club eV - Humankapital steigern, Unternehmen Personalmanagement, Personalberatung](#)

