

Mitarbeiter

Respektvolle und verlässliche Partnerschaft für zukünftige Arbeitsbedingungen

Aus- und Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung ist für CWS-boco ein Fokusthema im Bereich Nachhaltigkeit: Deshalb baut das Unternehmen sein Engagement für die Mitarbeiter 2016 weiter aus. Um die Managementqualitäten im Vertrieb zu verbessern, werden Mitarbeiter aus dem mittleren Management in einem 10-monatigen Programm fit für weitergehende Führungsaufgaben sowie für die Entwicklung künftiger Vertriebsstrategien gemacht. Neben der Durchführung des Pilotprogramms mit elf Teilnehmern aus acht Landesgesellschaften hat sich CWS-boco für 2016 vorgenommen, eine quantitative Messgröße zur Bewertung des Programms zu entwickeln.

Gesundheit und Sicherheit

Mit dem Projekt „Health & Safety PLUS“ hat ELG 2015 ein weltweites Reporting-System zu Arbeitsunfällen, krankheitsbedingten Abwesenheiten und zur Fluktuation aufgesetzt. 2016 gilt es, Ursachen für die ermittelten Status-Unterschiede zwischen den einzelnen Standorten zu identifizieren und bei Bedarf weitere Maßnahmen zu initiieren – zum Beispiel durch Schaffung von mehr Transparenz bei Management-Meetings zum Thema Gesundheit und Sicherheit. Bis Ende 2017 möchte ELG die Anzahl der Arbeitsunfälle von durchschnittlich 18 auf 15 pro eine Million Arbeitsstunden und die Abwesenheitstage auf 7,5 pro FTE reduzieren.

Mitarbeiter-Engagement

TAKKT fördert aktiv das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeiter. Durch bezahlte Freistellung ermöglicht das Unternehmen den Beschäftigten, sich für lokale Projekte einzusetzen. 2016 möchte TAKKT den Prozentsatz der Mitarbeiter mit der Möglichkeit einer bezahlten Freistellung weiter steigern – unter anderem, indem das Modell in der größten Unternehmenssparte ausgeweitet wird. Bis Ende 2016 soll für 30 Prozent der Mitarbeiter im TAKKT-Konzern die Möglichkeit einer bezahlten Freistellung für gesellschaftliches Engagement bestehen.

Karriere & Entwicklung

Gut ausgebildete Mitarbeiter sind ein zentraler Wert für den Unternehmenserfolg der Holding: In einem dynamischen Unternehmensumfeld gewinnt die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter zunehmend an Bedeutung. Neben einem regelmäßigen Dialog zu individuellen Stärken und Entwicklungszielen für alle Beschäftigten setzt die Holding auf eine bedarfsgerechte Entwicklung des Seminar-Angebots in der Haniel Akademie. 2016 werden neue Formate in das Akademie-Programm aufgenommen – unter anderem mit Trainings zur digitalen Kompetenz.