

ZEITARBEIT MIT VERANTWORTUNG

Unser CSR-Engagement



DAS SIND WIR

Als Manufaktur in der Branche, setzen wir unser Wissen mit Fleiß und Leistung in die Tat um. Als Gründer, Geschäftsführer und Gesellschafter stehe ich mit meinen 17 Jahren Erfahrung in der Arbeitnehmerüberlassung und Vermittlung von Arbeitskräften für eine unkomplizierte und ehrliche Dienstleistung. Zudem bin ich ausgebildeter Coach für Personalentwicklung. Mit der Zeit verändern sich Prozesse und Abläufe. Das spiegelt sich auch in der Arbeitswelt wider.

Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit!

Den Markt beobachten und verstehen, Chancen erkennen und umsetzen – das sind Aufgaben, denen wir uns begeistert widmen.

Genug der Worte, schaffen wir Ergebnisse. Auf eine gute Zusammenarbeit und viel Erfolg!

DAS IST UNS WICHTIG

Wir setzen uns mit unserem Knowhow dafür ein, optimal und flexibel auf die konkreten Anforderungen unserer Mitarbeitenden und Kunden einzugehen. Dazu fördern wir den offenen Austausch mit allen Beteiligten. Die Gleichstellung und -behandlung aller Mitarbeitenden ist uns ein großes Anliegen. Deshalb machen wir uns dafür stark, dass unsere Beschäftigten die gleichen Arbeitsbedingungen haben, die unsere Kunden ihren Stammarbeitskräften bieten.

Wir möchten mit unseren Personaldienstleistungen Arbeitskräften und Kunden Sicherheit und Beständigkeit bieten. Dabei gehen wir auf die individuellen Bedürfnisse unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein und entwickeln Lösungen für die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen unserer Kunden. Wir bekennen uns zu einer besonderen Verantwortung: als unverzichtbares Flexibilisierungsinstrument für die Wirtschaft, als Arbeitgeber, der sich für die Integration und berufliche Entwicklung seiner Mitarbeitenden engagiert, als gewissenhafter Partner beim Zusammenführen von Arbeit und Arbeitnehmern.

Unsere Mitgliedschaft im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), dem mitgliederstärksten Arbeitgeberverband der deutschen Personaldienstleister, besteht seit unserer Firmengründung. Das bedeutet, dass wir das iGZ-DGB-Tarifwerk anwenden. Das iGZ-DGB-Tarifwerk, an dem wir uns von Beginn an orientieren, stellt die Zeitarbeit auf ein solides Fundament. In einigen Wirtschaftszweigen erhöhen sich die Entgelte um Branchenzuschläge, die in gesonderten Tarifverträgen festgeschrieben sind.



Außerdem haben sich alle internen Mitarbeitenden der option eins GmbH dem iGZ-Ethik-Kodex verpflichtet. Der Kodex steht für eine seriöse, faire und respektvolle Zeitarbeit, bei der das Thema der unternehmerischen Verantwortung großgeschrieben wird. Der iGZ-Ethik-Kodex hat eine nachhaltige Qualitätssicherung gegenüber Beschäftigten, Kunden und Wettbewerbern im Fokus und geht über die bestehenden gesetzlichen Vorschriften hinaus. Eine Mitgliedschaft im iGZ wird von vielen Beteiligten gleichbedeutend mit einem Gütesiegel gesehen. Gleichzeitig sind wir transparent. Unser Mitgliedsverband iGZ hat eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) eingerichtet, an die sich sowohl Mitarbeitende als auch Kunden wenden können, wenn es Fragen zum Arbeitsverhältnis gibt.

Nachhaltigkeit ist für uns ein wichtiges Thema. Wir sehen Zeitarbeit als eine marktwirtschaftliche Alternative zur Bundesagentur für Arbeit. Als Personaldienstleister sorgen wir für die nachhaltige Integration auch schwieriger Arbeitnehmergruppen. Wir sind unverzichtbarer Arbeitsmarktpartner und tragen zur Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland bei.

Als HR-Lieferant und damit Teil von Lieferketten achten wir besonders auf die Einhaltung gesetzlicher Regeln und nachhaltiger Standards.

SO HABEN WIR DIE VERANTWORTUNG FÜR CSR GEREGLT

Die Hauptverantwortung für das Thema CSR liegt bei uns in einem speziell geschultem Team. Es entwickelt zusammen mit einer fachübergreifenden Arbeitsgruppe neue Ziele, Maßnahmen und Aktivitäten. Wichtig ist uns dabei, dass aus jedem internen Fachbereich ein Mitarbeitender Mitspracherecht hat. Dadurch sollen sich Mitarbeitende organisationsübergreifend mit Nachhaltigkeits-themen identifizieren. Das Recht zur Mit-gestaltung kann, muss aber nicht wahrgenommen werden. In den CSR-Arbeitsgruppen pflegen wir eine lockere Atmosphäre, in der alle Ideen „erlaubt“ sind. Die Ideen werden auf ihre Nachhaltigkeit und Machbarkeit geprüft und wir haben uns vorgenommen, von den besten Maßnahmen pro Jahr mindestens mit einer Neuerung zu beginnen.



UNSERE ANSPRECHPARTNERIN FÜR CSR

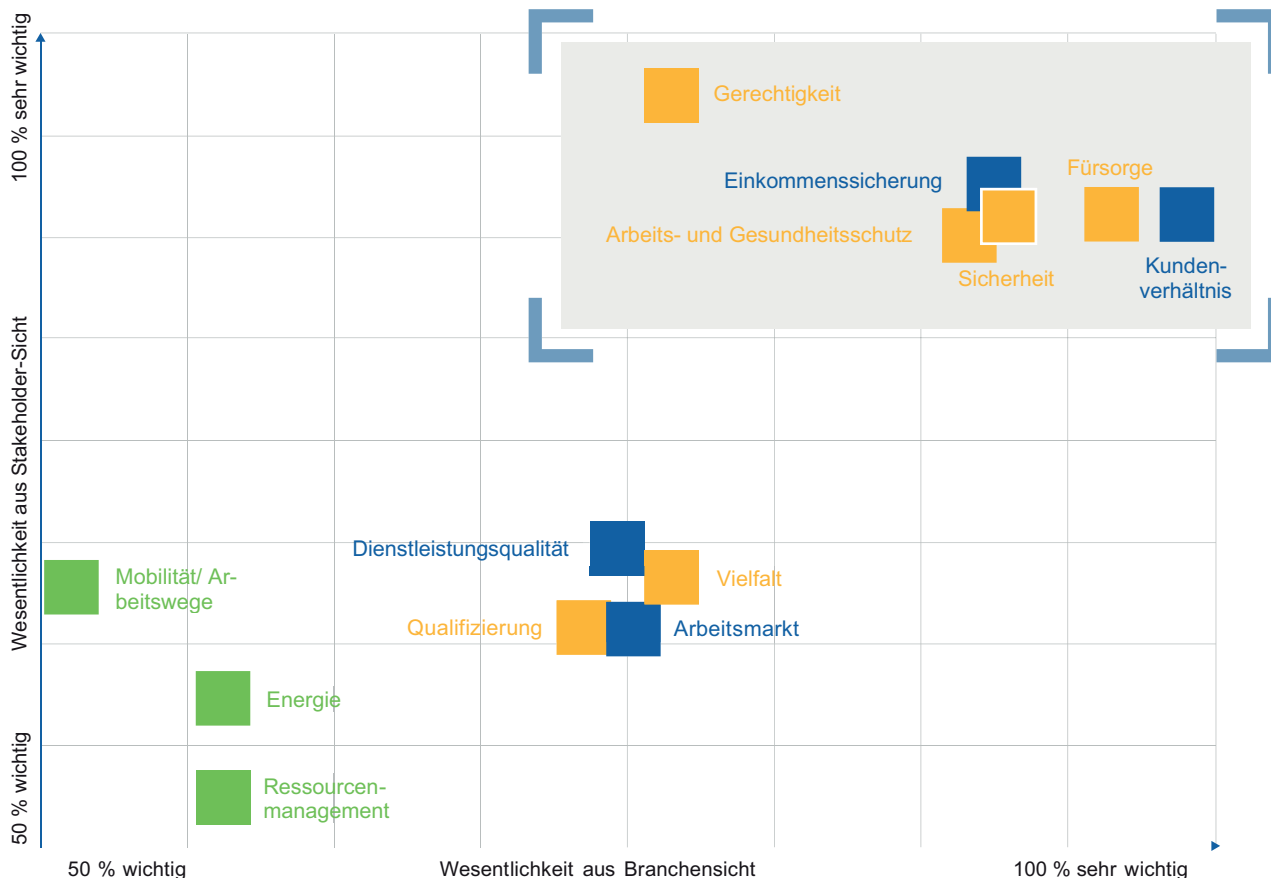
Angelina Grote
CSR-team@option-eins.de
Telefon 0511 - 277 89 277

DAS MACHEN WIR SCHON

Wir fördern von Anfang an die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Dafür haben wir z.B. Obst, gesunde Getränke, eine Aktive Pause etc. Des Weiteren unterstützen wir seit 2022 die Organisation „Kinder Tafel Hannover“ sowie verschiedene Vereine und fördern damit gesunde Nahrung und Sport. Außerdem legen wir großen Wert auf einen ressourcenschonenden Umgang mit Büromaterialien. Wir verzichten so gut es geht auf Ausdrucke, haben für den notwendigen Fall komplett recycelbares Kopierpapier angeschafft und drucken nur im Eco Print verfahren.

UNSERE WESENTLICHEN THEMEN





Stellvertretend für seine Mitglieder und die Zeitarbeitsbranche hat der iGZ im Frühjahr 2021 eine Befragung der wichtigsten Anspruchsgruppen (Stakeholder-Befragung) durchgeführt. Im Ergebnis haben sich die Verantwortungsbereiche Gerechtigkeit, Einkommenssicherung, Kundenverhältnis, Sicherheit, Fürsorge sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz als wesentliche Handlungsfelder herausgestellt. Passend zu unserem firmeninternen Leitbild und entsprechend unseren Kernkompetenzen richtet sich unser CSR-Schwerpunkt auf die Handlungsfelder Gesundheit, Chancengleichheit und Work-Life-Balance.





iGZ-Stakeholderbefragung, Febr./März 2021

Sozialer Bereich Umweltbereich Wirtschaftlicher Bereich

Verantwortungsbereich Fürsorge

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
<p>Befragung von externen Beschäftigten.</p> <p>Direkter Ansprechpartner bei Problemen von Externen zu Internen.</p>	fortlaufend	Seit 2019 jährlich	Wir möchten unsere Beschäftigten binden, Fluktuationen reduzieren und die Bedürfnisse unserer externen Mitarbeitenden möglichst stark in unsere Geschäftspraktik einbeziehen.	Seit 2019 führen wir regelmäßig Befragung von Mitarbeitenden und Kunden durch. So haben wir ein direktes Feedback und dieses können wir dann intern besprechen und umsetzen.	Die Mitarbeitenden bewerten uns gern und dadurch haben wir bei unabhängigen Bewertungsportale eine 4,9 von 5 Sternen (siehe Google)	
Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
<p>Anwendung des iGZ-Ethik-Kodex Intern sowie extern</p> <p>intern: flache Hierarchien</p> <p>Geschäftsführ ist selbst Coach für Personal Entwicklung und Interne Kommunikation</p>	<p>seit Beginn unserer iGZ-Mitgliedschaft 2019</p> <p>laufend</p>	<p>Umsetzung täglich aufs Neue</p> <p>laufend</p>	<p>Wir verpflichten uns zu einem fairen, respektvollen und vertrauensvollen Umgang mit allen Beteiligten der Zeitarbeit.</p> <p>Dadurch ist es dem GF möglich näher am Mitarbeitenden zu sein und objektiver die einzelnen Phasen der eventuell aufkommenden Kommunikationsprobleme zu lösen.</p>	<p>Der iGZ-Ethik-Kodex steht für jeden einsehbar auf unserer Homepage.</p> <p>Wir werden sowohl von Bewerbern als auch von Kunden häufig auf den Ethik-Kodex angesprochen.</p>	<p>Jedem Mitarbeitenden wird der Ethik-Kodex ausgehändigt.</p> <p>Der Ethik-Kodex wird auf unserer Website (Zahlen folgen) Mal angeklickt.</p>	 
Die Mitarbeitenden haben einen persönlichen / direkten Ansprechpartner bei uns in der Firma.	Seit Beginn der Gründung des Unternehmens	fortlaufend	Kurze Wege lösungsorientiert	Feste Bindung von Kunden und Mitarbeitenden durch Vertrauen.	Tägliche Umsetzung	



Verantwortungsbereich Arbeits- und Gesundheitsschutz

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
<p><u>intern:</u> Täglich frisches Obst und Gemüse sowie Wasser und gesundes Mittagessen für die Mitarbeitenden</p> <p>Einführung des SCC/SCP Zertifizierung läuft</p>	Jahresbeginn 2020	Erfüllt jeden Tag aufs Neue	Wir möchten die Gesundheit der Mitarbeitenden fördern und das Wohlbefinden im Büro.	Dadurch entsteht eine Work Life Balance, die alle sehr zu schätzen wissen, extern sowie intern.	Intern: Das Essen ist täglich verfügbar sowie die Getränke und es ist kostenfrei	
<p><u>intern:</u> Wer möchte kann 1- bis 2-mal die Woche an Sportlichen Aktivitäten teilnehmen, die von den Mitarbeitenden organisiert werden.</p> <p>intern / extern:</p> <p>Jedem Mitarbeitenden wird ein kostenloses freiwilliges Coaching-Gespräch angeboten, zu einem Thema, das den Mitarbeitenden gerade bewegt.</p>	Wöchentlich seit 2022	fortlaufend	Eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu schaffen	Die Mitarbeitenden fühlen sich gehört und geschätzt. Das sieht man anhand der Bewertungen in den Sozialen Netzwerken.	Annahme der Aktivitäten von 30% bis 70%	



Verantwortungsbereich Gerechtigkeit

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
<p><u>intern/extern:</u> Förderung der Gender-Gleichheit</p> <p>Einer der wichtigsten Motivationsfaktoren oder Treiber ist die Gerechtigkeit im Betrieb.</p>	Fortlaufend	in täglicher Umsetzung	Wir möchten eine ausgeglichene Betriebsstruktur erreichen.	Bei gleicher Qualifikation haben wir uns bei zwei Stellenausschreibungen im ersten Halbjahr 2021 für Bewerberinnen entschieden.	Der Anteil der Frauen im internen Bereich beträgt aktuell 66,6%.	



Verantwortungsbereich Sicherheit

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
<p>Förderung der Übernahmen von externen Mitarbeitenden.</p> <p>Jeder bekommt eine gleiche/ faire Chance.</p>	fortlaufend	fortlaufend	Wir möchten Arbeitskräften die Scheu vor Zeitarbeit nehmen und ihnen die Sicherheit bieten, die sie brauchen. Außerdem möchten wir unsere Arbeitgeber-attraktivität steigern.	pro Quartal werden ca. 20-25% Mitarbeitende von unseren Kundenbetrieben übernommen.	Die Übernahmequote im zurückliegenden Jahr liegt bei knapp 90%.	
<p><u>intern/extern:</u> Sicherheit am Arbeitsplatz</p> <p>Schutzkleidung PSA wird in hochwertiger Form gestellt.</p>	fortlaufend	<p>Fortlaufend</p> <p>Alle Mitarbeitenden <u>intern/extern:</u> werden regelmäßig geschult und daran erinnert Safety first.</p>	Wir möchten, dass es ein hohes Maß an Sicherheit gibt.	Weniger bis keine Verletzung durch Unwissenheit.	Im vergangenen Jahr hatten wir keine meldepflichtigen Arbeitsunfälle und keine Eintragung im Verbandsbuch.	

Verantwortungsbereich Einkommenssicherung

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
<p><u>extern:</u></p> <p>Einführung eines Prämiensystems für Mitarbeitende</p> <p><u>extern:</u> Fürsorge für Angebot der Altersvorsorge</p>	2022/2023	in Planung	Wir möchten bestehenden Mitarbeitenden Wertschätzung entgegenbringen und ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen fördern. Außerdem möchten wir unsere Arbeitgeber-attraktivität durch Vertrauen steigern.	Erste Recherchen nach passenden Anbietern haben stattgefunden und werden abgeschlossen.	Zukünftig: Anzahl der Mitarbeitenden, die Prämien bekommen	
<p><u>intern/extern:</u></p> <p>Löhne werden wie besprochen pünktlich gezahlt alle absprachen werden schriftlich festgehalten und umgesetzt.</p>	Monatlich	zu 100% umgesetzt	Eine zufriedene sichere Zusammenarbeit durch Zuverlässigkeit.	Wir blicken auf eine zu 100% positive Bilanz zurück.	100%ige Umsetzung	

Verantwortungsbereich Kundenverhältnis

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Kundenbefragung	fortlaufend	seit 2020 einmal pro Quartal	Unser Hauptaugenmerk liegt darauf, die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit den Kundenanforderungen aufeinander abzustimmen.	Wir konnten unser Angebot im Bereich Mitarbeiter-Übernahme auf 90% steigern.	Pro Quartal führen wir durchschnittlich XY Kundenbefragungen durch	
Servicepakete im Bereich der Mitarbeiter-Kommunikation sowie interne Schulung für Führungskräfte	seit 2022	In Arbeit	Besseres Verständnis im Umgang mit Zeitarbeitnehmern	Erste Projekte mit Kunden werden aktuell umgesetzt	Es wurden bisher XY Schulungen durchgeführt	

Verantwortungsbereich Umwelt

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
<u>intern/extern:</u> Rechnungsversand per Mail, Abrechnungen per Mail Wenn gedruckt wird, auf 100% Recyclingpapier und per eco Print.	fortlaufend	seit 2020 einmal pro Quartal	Papierfreier Arbeitsplatz. Wir wollen unser Dienstleistungsangebot möglichst nah an den Bedürfnissen unserer Kunden orientieren. Wir möchten kritische Punkte beseitigen und die Kundenbindung verstärken.	Wir konnten unser Angebot im Bereich Nachhaltigkeit ausbauen.		
Intern: Förderung der öffentlichen Verkehrsmittel. Alle Niederlassungen liegen zentral. Ein Homeoffice-Platz ist für alle Internen eingerichtet. <u>intern/extern:</u> Zuschuss für Verkehrsmittel wird individuell mit dem Mitarbeitenden		umgesetzt	Zufriedenheit der Mitarbeitenden Wir besetzen so auch Stellen, die der Mitarbeitende aus privaten Gründen sonst nicht antreten kann.	Zufriedenheit der Mitarbeitenden	XY Mitarbeitende nutzen regelmäßig öffentliche Verkehrsmittel	

besprochen, je nach Entfernung zum Einsatzort.						
--	--	--	--	--	--	--

Erläuterung der Ampelsymbole:



grün = umgesetzt

gelb = zum Teil umgesetzt, weiter in Arbeit

rot = noch nicht umgesetzt, wird weiterhin angestrebt

Wir haben unseren CSR-Bericht in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt: Stand Februar 2022

