ZEITARBEIT MIT VERANTWORTUNG

onoldia Personal-Dienstleistung GmbH
Heilig-Kreuz-Str. 2
91522 Ansbach
www.onoldia.com

UNSER CSR-ENGAGEMENT

DAS SIND WIR

An den Standorten **Ansbach** und **Weißenburg** unterstützen wir klein und mittelständische Unternehmen aus der Industrie und dem Handel durch die Überlassung qualifizierter Fach- und Hilfskräfte. Für Kunden und unsere Mitarbeiter sind wir der verlässliche Partner für einen gemeinsamen Weg in die Zukunft.

DAS IST UNS WICHTIG

Für uns steht der Mensch mit all seinen Facetten im Mittelpunkt. Dabei ist uns wichtig, unsere Kunden wie auch Angestellten fachgerecht zu betreuen. Uns ist eine offene Arbeitskultur wichtig, um unsere Mitarbeitenden mit den Anforderungen der Unternehmen bestmöglich zusammenzuführen. Ein offener Dialog gehört ebenso dazu wie die Gleichstellung aller Arbeitskräfte in einem Unternehmen. Dabei ist es uns ein großes Anliegen, unsere Beschäftigten auf gleicher Ebene wie Stammarbeitskräfte der Kunden zu sehen.

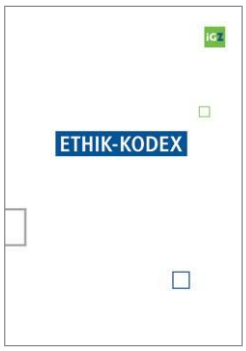
Mit unserer Personaldienstleistung möchten wir Arbeitskräfte und Kunden die notwendige Sicherheit und Kontinuität bieten, um auf die individuellen Bedürfnisse beider Parteien einzugehen. Dazu gehört es, für die arbeitsmarktpolitischen und schnelllebigen Herausforderungen unserer Kunden entsprechende Lösungen zu entwickeln. Unsere Verantwortung ist es, für die Wirtschaft und als Arbeitgeber ein Flexibilisierungsinstrument zu sein, das sich für die Integration und berufliche Weiterentwicklung seiner Beschäftigten interessiert und einsetzt.

Wir sind stolz, seit 2003 Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) zu sein. Als Teil des mitgliederstärksten Arbeitgeberverbands der deutschen Personaldienstleister wenden wir das iGZ-DGB-Tarifwerk an. An diesem orientieren wir uns seit Beginn unserer Arbeit. Damit stellen wir die Zeitarbeit auf ein solides Fundament, wodurch sich in einigen Wirtschaftszweigen die Entgelte um Branchenzuschläge erhöhen, die in gesonderten Tarifverträgen festgehalten sind.

onoldia Personal-Dienstleistung GmbH

CSR Starter Zeitarbeit mit Verantwortung iGZ

Stand: September 2021

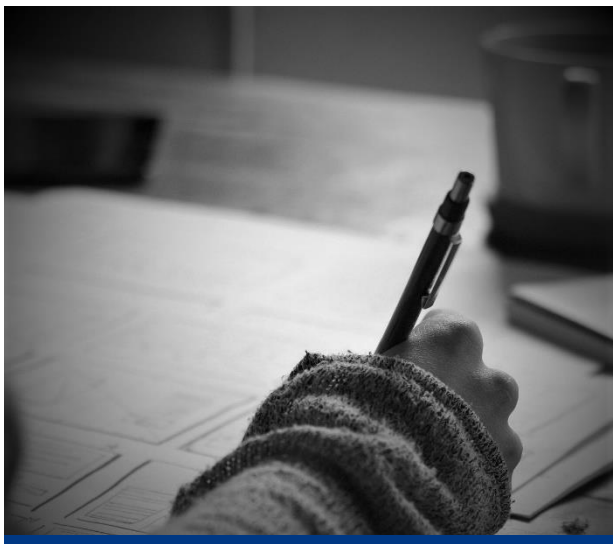


Hinzukommt, dass wir uns dem iGZ-Ethik-Kodex verpflichtet haben. Dieser ist fester Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und steht für seriöse, faire und respektvolle Zeitarbeit. Durch den iGZ-Ethik-Kodex sprechen wir uns für eine nachhaltige Qualitätssicherung und Transparenz gegenüber Beschäftigten, Kunden und Wettbewerbern aus und agieren damit weit über bestehende gesetzliche Vorschriften hinaus.

Aufgrund dieser Eigenschaften wird von vielen eine Mitgliedschaft im iGZ mit einem Gütesiegel gleichgesetzt. Im Zuge der Mitgliedschaft im Verband des iGZ gibt es eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS). An diese Stelle können sich sowohl Mitarbeitende als auch Kunden wenden, wenn es Fragen zum Arbeitsverhältnis gibt.

Nachhaltigkeit ist für uns mehr als nur eine Begrifflichkeit, der in unserer jetzigen Zeit einen hohen Stellenwert hat. Wir sehen die Zeitarbeit als marktwirtschaftliches, alternatives Instrument zur Agentur für Arbeit. So sorgen wir uns als Personaldienstleister für die nachhaltige Integration aller Arbeitnehmergruppen. Dadurch werden wir zu einem wichtigen Arbeitsmarktpartner und tragen zum funktionsfähigen Wirtschaftsstandort Deutschland bei. Dabei vergessen wir allerdings nie den Menschen und achten besonders auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen.

Unser CSR möchten wir in Zukunft mit dem iGZ weiterhin kontinuierlich angehen und verbessern. Dabei ist die Dokumentation in diesem ersten Bericht ein Zeichen unserer Verantwortung, Transparenz und unseres Willen, uns in diesem Bereich weiterzuentwickeln; als nachhaltig orientiertes Unternehmen und verantwortungsvoller Arbeitgeber.



UNSERE REGELUNG FÜR EIN VERANTWORTUNGSVOLLES CRS

Die Hauptverantwortung für das Thema CSR liegt bei der Geschäftsführung. Sie entwickelt zusammen mit einer fachübergreifenden Arbeitsgruppe neue Ziele, Maßnahmen und Aktivitäten. Wichtig ist uns dabei, dass unsere Mitarbeitenden ein Mitspracherecht haben, was in einer Arbeitsgruppe entsprechend bearbeitet werden kann. Dadurch sollen sich Mitarbeitende organisationsübergreifend mit Nachhaltigkeitsthemen identifizieren. Das Recht zur Mitgestaltung kann, muss aber nicht wahrgenommen werden. In den CSR-Arbeitsgruppen pflegen wir eine lockere Atmosphäre und offene Kommunikation, in der alle Ideen „erlaubt“ sind. Diese werden auf ihre Nachhaltigkeit und Machbarkeit geprüft und wir haben uns vorgenommen, von den besten Maßnahmen pro Jahr mindestens mit einer Neuerung zu beginnen.

DAS MACHEN WIR SCHON

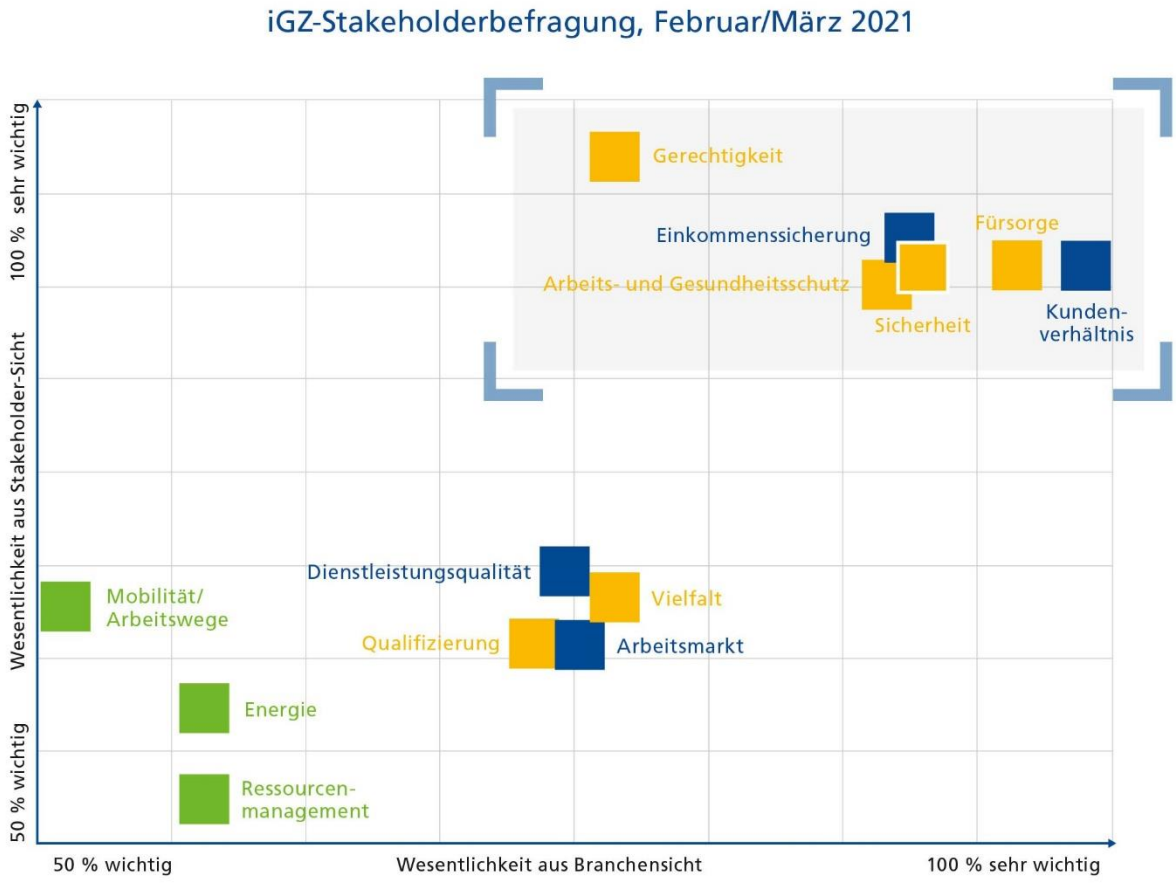
- ✓ In unseren Niederlassungen achten wir bei der Modernisierung und Anschaffung der Ausstattung darauf, dass die Produkte für einen langen Lebenszyklus konzipiert sind. In unserer Entscheidung über das jeweilige Produkt lassen wir folgende Faktoren vorrangig mit einfließen:
  - Bei der Produktion werden umweltbelastende Verfahren vermieden und vorwiegend schadstoffgeprüfte und recycelbare Materialien verwendet.
  - Die Produktionsstätten sind nach ISO-14001 (Umweltmanagement) und ISO-9001 (Qualitätsmanagement) zertifiziert.
  - Auf eine ergonomische Anpassbarkeit der Ausstattung auf jeden einzelnen Mitarbeiter legen wir größten Wert.
- ✓ Wir fördern seit 1998 die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, dazu stellen wir unseren Mitarbeitern und auch potenziellen Mitarbeitern kostenlose Getränke wie Mineralwasser, Tee und Kaffee zur Verfügung.
- ✓ Auch bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln und Büroverbrauchsmaterialien legen wir großen Wert auf einen ressourcenschonenden Umgang. Die unseren Mitarbeitenden zur Verfügung gestellte Sicherheits- und Berufskleidung beziehen wir von einem Lieferanten, der als Importeur, Mitglied des Verbands der Fertigwarenimporteure ist und sich seiner sozialen Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern in den ausländischen Produktionsstandorten bewusst ist.
- ✓ Wir verzichten zudem so gut es geht auf Ausdrucke und haben für die notwendigen Ausdrucke komplett auf FSC®-zertifiziertes Kopierpapier umgestellt.
- ✓ Wir sind bestrebt die Digitalisierung in unserem Unternehmen voranzutreiben und konnten so die Anzahl der in den Büros befindlichen Drucker um ca. 33 % und die reinen Faxgeräte um 100 % reduzieren.

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 Unternehmensleitbild und entsprechenden Kernkompetenzen haben wir unsere CSR-Schwerpunkte ebenfalls auf diese Handlungsfelder gelegt:

- ✓ Fürsorge
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ✓ Gerechtigkeit
- ✓ Sicherheit
- ✓ Einkommenssicherung
- ✓ Kundenverhältnis



Hinweis zur Grafik: Orange = Sozialer Bereich; Grün = Umweltbereich; Blau = 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**
Anwendung des iGZ-Ethik-Kodex	seit Beginn unserer iGZ-Mitgliedschaft 2003	erfüllt	Wir verpflichten uns zu einem fairen, respektvollen und vertrauensvollen Umgang mit allen Beteiligten der Zeitarbeit.	Der iGZ-Ethik-Kodex steht für jeden einsehbar auf unserer firmeneigenen Homepage und liegt in den Niederlassungen aus.	Jedem Mitarbeitenden wird der Ethik-Kodex erklärt und der Hinweis zum Nachlesen auf unsere Homepage gegeben.	
Aktivität/ Maßnahme	**Umsetzungszeitraum**	**Wie ist der Umsetzungsstand?**	**Was ist das Ziel der Maßnahme?**	**Was haben wir bisher konkret erreicht?**	**Gibt es Kennzahlen?**	**Status**
Befragung von internen Beschäftigten	Beginn ab 2022 fortlaufend	in Planung	Wir möchten unsere Beschäftigten binden, Fluktuation so niedrig wie bisher halten und die Bedürfnisse unserer internen Mitarbeitenden möglichst stark in unsere Geschäftspraxis einbeziehen.	Die Erstellung eines entsprechenden Fragebogens hat bereits stattgefunden.	Künftig: Prozentualer Anteil der Rückläufer und deren entsprechende Bewertung.	
Aktivität/ Maßnahme	**Umsetzungszeitraum**	**Wie ist der Umsetzungsstand?**	**Was ist das Ziel der Maßnahme?**	**Was haben wir bisher konkret erreicht?**	**Gibt es Kennzahlen?**	**Status**
Befragung von externen Beschäftigten	Beginn ab 2022 fortlaufend	in Planung	Wir möchten unsere Beschäftigten binden, Fluktuation reduzieren und die Bedürfnisse unserer externen Mitarbeitenden möglichst stark in unsere Geschäftspraxis einbeziehen.	Die Erstellung von einem entsprechenden Fragebogen hat bereits stattgefunden.	Künftig: Prozentualer Anteil der Rückläufer und deren entsprechende Bewertung.	
Aktivität/ Maßnahme	**Umsetzungszeitraum**	**Wie ist der Umsetzungsstand?**	**Was ist das Ziel der Maßnahme?**	**Was haben wir bisher konkret erreicht?**	**Gibt es Kennzahlen?**	**Status**
Unsere Beschäftigten stehen für uns an erster Stelle	seit 1998 fortlaufend	erfüllt	Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei allgemeinen Fragen oder persönlichen Belangen.	Wir gehen auf die Probleme der Mitarbeitenden ein und unterstützen, bei der Bewältigung.	Die Rückmeldung und Dankbarkeit der Mitarbeitenden spiegelt sich durch die Ø Betriebszugehörigkeit von 1,7 Jahren wider.	

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**
Kostenlose Getränke wie Mineralwasser, Kaffee und Tee	seit 1998	erfüllt	Wir möchten die Gesundheit der Belegschaft fördern.	Wir stellen unseren Mitarbeitenden kostenlose Getränke während der Arbeitszeit zur Verfügung.	Die Getränke müssen regelmäßig aufgefüllt und nachbestellt werden.	
Aktivität/ Maßnahme	**Umsetzungszeitraum**	**Wie ist der Umsetzungsstand?**	**Was ist das Ziel der Maßnahme?**	**Was haben wir bisher konkret erreicht?**	**Gibt es Kennzahlen?**	**Status**
Ergonomie am Arbeitsplatz	seit 1998 fortlaufend	in Arbeit	Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplätzen wohl fühlen und die Gesundheit gefördert wird.	Bei der Einrichtung und Ausstattung unserer Niederlassungen achten wir auf ergonomische und qualitativ hochwertige Ausstattung. Im Zuge von Modernisierungen achten wir besonders auf die Anmerkungen und Verbesserungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/innen und deren Umsetzung.	Da es sich hier um einen stetigen Prozess handelt, prüfen wir dieses Thema dauerhaft und reagieren umgehend. So wurden zum Beispiel heuer im Zuge der Modernisierung der Niederlassung Ansbach alle Bürostühle durch neue ergonomische Stühle ersetzt.	
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**
Interner Frauenanteil	fortlaufend	in Arbeit	Wir möchten einen ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern in unserer internen Betriebsstruktur erreichen.	Bei gleichen Qualifikationen haben wir seit je her darauf geachtet, uns für das jeweilige Geschlecht zu entscheiden, um ein Ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu erreichen.	Der Anteil der beschäftigten Frauen intern beträgt aktuell 50 %. Auch in den Führungspositionen des Unternehmens liegt dieser bei 50 %.	

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	fortlaufend	erfüllt	Wir wollen unseren Beschäftigten eine ideale Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.	Um einem Mitarbeitenden den Wiedereinstieg zu ermöglichen, wurden flexible Arbeitszeitmodelle vereinbart.	Aktuell haben wir eine Teilzeitbeschäftigungsquote in Höhe von 17%.	

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
Förderung der Übernahmen von externen Mitarbeitenden	fortlaufend	in Arbeit	Wir möchten Arbeitskräften die Scheu vor Zeitarbeit nehmen und ihnen die Sicherheit bieten, die sie brauchen. Außerdem möchten wir unsere Arbeitgeberattraktivität steigern.	Pro Quartal werden ca. vier Mitarbeitende von unseren Kundenbetrieben übernommen.	Die Übernahmequote der ausgetretenen Mitarbeitenden liegt aktuell bei ca. 22 %.	

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Unbefristete Arbeitsverträge	fortlaufend	in Arbeit	Durch eine unbefristete Anstellung möchten wir unseren Mitarbeitenden Sicherheit und Planbarkeit geben.	Durch unsere Gespräche mit den Mitarbeitenden gehen wir auf die individuellen Bedürfnisse ein.	Die aktuelle Quote an unbefristeten Arbeitsverträgen liegt bei 99 %.	

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
Entlohnung der externen Mitarbeitenden nach dem iGZ-DGB-Tarif	seit 2003 fortlaufend	erfüllt	Wir möchten, dass unsere Mitarbeitenden fair entlohnt werden.	Alle unserer externen Beschäftigten werden nach dem iGZ-DGB-Tariflohn entlohnt.	Die aktuelle Quote an externen Mitarbeitenden, welche nach dem iGZ-DGB-Tariflohn entlohnt werden, liegt bei vollen 100 %.	

Aktivität/ Maßnahme	Umsetzungszeitraum	Wie ist der Umsetzungsstand?	Was ist das Ziel der Maßnahme?	Was haben wir bisher konkret erreicht?	Gibt es Kennzahlen?	Status
Branchenzuschläge für unsere externen Beschäftigten.	seit 2003 fortlaufend	erfüllt	Je nach Einsatzbetrieb bekommen die Mitarbeitenden einen zusätzlichen Branchenzuschlag zu ihrem Tariflohn vergütet.	Die Beschäftigten erhalten je nach Einsatzdauer und Branchenzugehörigkeit der Einsatzfirmen einen Branchenzuschlag.	Die aktuelle Quote der externen Mitarbeitenden, welche einen Branchenzuschlag erhalten, liegt bei ca. 90 %. 9 % der verbleibenden 10 % erhalten eine zusätzliche übertarifliche Zulage.	

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
Befragung von Bestandskunden	Beginn ab 2022 fortlaufend	in Arbeit	Wir möchten unsere bestehenden Kunden besser verstehen und auf deren Bedürfnisse eingehen.	Die Erstellung eines entsprechenden Fragebogens hat bereits stattgefunden.	Künftig: Prozentualer Anteil der Rückläufer und deren Bewertungen.	
Aktivität/ Maßnahme	**Umsetzungszeitraum**	**Wie ist der Umsetzungsstand?**	**Was ist das Ziel der Maßnahme?**	**Was haben wir bisher konkret erreicht?**	**Gibt es Kennzahlen?**	**Status**
Kundenbindung	seit 1998 fortlaufend	in Arbeit	Dauerhafte Kundenbindung aus verschiedenen Branchen	Durch unsere gewissenhafte und Einsatzortbezogene Auswahl an Beschäftigten konnten wir einen vielseitigen Kundenstamm aus verschiedenen Branchen bilden.	Aktuell bilden wir mit unseren Kunden neun unterschiedliche Branchen ab.	

ERLÄUTERUNG DER AMPELSYMBOLE:

= umgesetzt

= zum Teil umgesetzt, weiter in Arbeit

= noch nicht umgesetzt, wird weiterhin angestrebt

Wir haben unseren CSR-Bericht in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt.

Bildquellen: https://pixabay.com

onoldia Personal-Dienstleistung GmbH

CSR Starter Zeitarbeit mit Verantwortung

Stand: September 2021