

Vom DNK zur Nominierung beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2019

Katja Hobler, Glöckner Natursteine



Deutscher
NACHHALTIGKEIT
Kodex
Berichtsjahr 2017

DNK

- 1. Bericht für 2017 veröffentlicht



Anmeldung im Wettbewerb

- Nach Aufforderung durch DNK-Büro
- Durch Einreichung des DNK-Berichtes



Top-30-Nominierung

- Ausfüllen weiterer Fragebögen



DNP-Preisverleihung

- Finale: Top-3-Nominierung KMU

Kurzvorstellung

Wer sind wir?

- Inhabergeführter Steinmetzbetrieb in 2. Generation
- Einzelunternehmen
- Derzeit 25 Mitarbeitende, darunter 4 Meister, 12 GesellInnen, 3 kaufmännische Angestellte, 3 Auszubildende
- Durchschnittsalter 39, Altersspanne 18-56

Was tun wir?

- Schwerpunkt: Restaurierung (ca. 70%), außerdem Bau und Grabmal
- V.a. Privatkunden aus dem Saarland und dem angrenzenden Rheinland-Pfalz; Geschäftskunden wie z.B. Villeroy & Boch

Welche Herausforderungen ergeben sich daraus?

- Chef/Chefin haben sehr viele, sehr unterschiedliche Aufgaben
- Enge persönliche Beziehungen/Bindungen zu den/unter den Mitarbeitenden
- Demographische Problematik absehbar: Altersmix muss gewährleistet bleiben
- Gut ausgebildetes und erfahrenes Fachpersonal notwendig
- Professionelle Personalarbeit und -entwicklung muss gewährleistet werden
- Nachfolge muss gesichert sein
- An USP und Markenbildung muss stetig gearbeitet werden

Wie gehen wir diese Herausforderungen strategisch an?

Reflektion

- Was treibt uns an?
- Wo wollen wir hin?

Strateg. Ansatz finden

- Projekt „CSR-Kompetenz für saarl. KMU“ (2014)

Unterstützer suchen

- Punktuell zu einzelnen Themen: Saaris, DNS, HWK
- Kontinuierlich: Unternehmensberatung

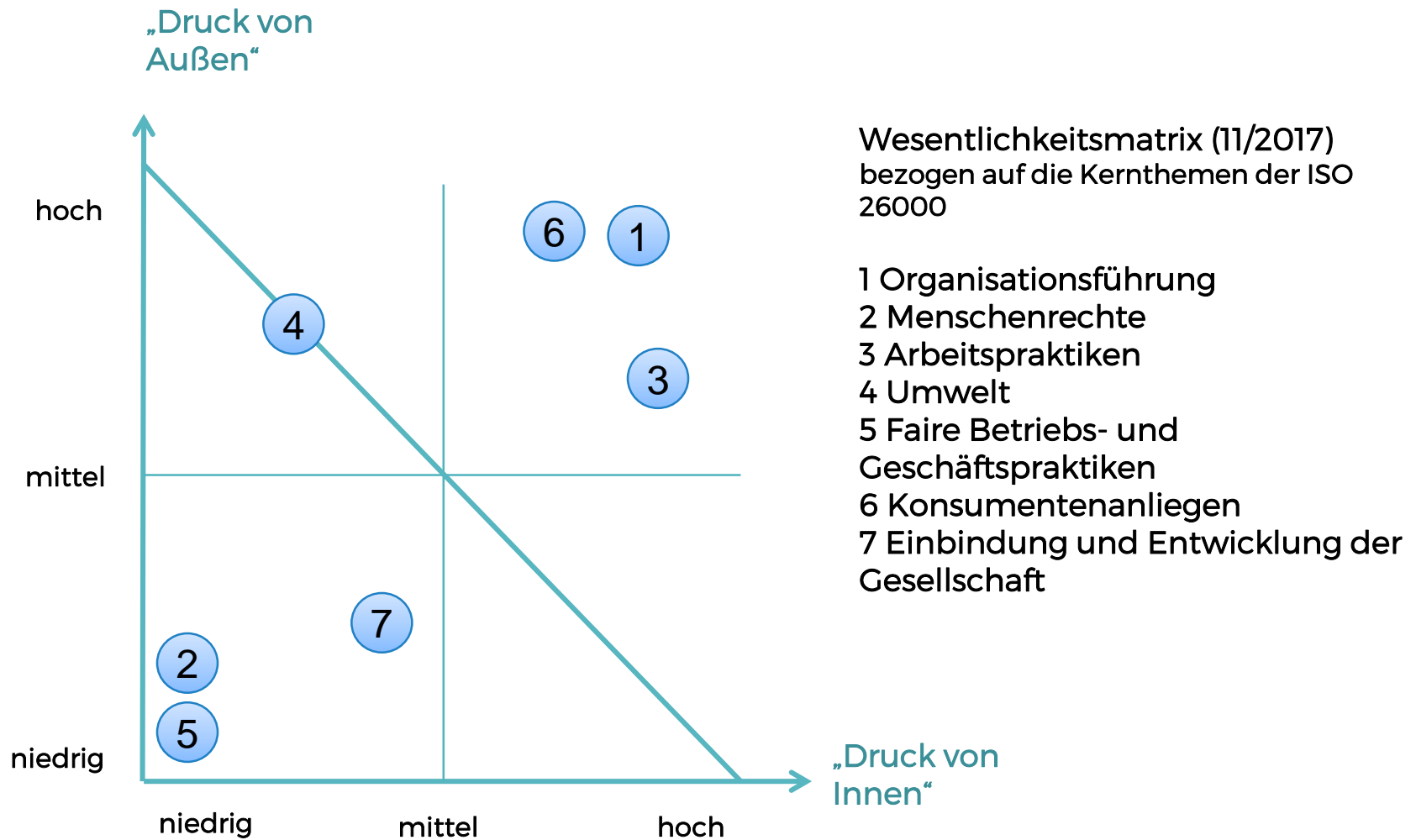
Strategie entwickeln: Analyse & Ziele

- Nachhaltigkeit bestimmt all unser unternehmerisches Handeln
- In welchen Kernthemen herrscht Handlungsbedarf?

Kommunikation

- 1. Nachhaltigkeitsbericht in 2014
- 1. DNK-Entsprechungsbericht in 2017

Beispiel für ein Analysetool: Wesentlichkeitsmatrix



Konkrete Umsetzung & Nutzen für uns



Beispiele:

- jährliche Schulungstage, u.a. mit Workshops, die von Kollegen/Kolleginnen geleitet werden
- frühzeitige Planung der Unternehmensnachfolge

Nutzen: professionelle Personalarbeit + Nachfolge gesichert

Beispiele:

- Zertifizierung als „Familienfreundliches Unternehmen“
- Eigene Pflegelotsin
- Unbefristete Arbeitsverträge

Nutzen: Fachkräfte finden & binden



Warum haben wir uns für den DNK entschieden?

- Vorhandene Struktur muss „nur“ noch ausgefüllt werden, und zwar:
 - Kostenlos
 - Online verfügbar
 - Selbständig oder mit externer Unterstützung
- Aufwand ist anfangs relativ groß,
- In den Folgejahren muss der Bericht lediglich ergänzt oder überarbeitet werden.
- Prozessorientierung: Veröffentlichung nicht erst bei 100%, sondern schon vorher möglich.
- Berichte sind vergleichbar.
- Es gibt inzwischen branchenspezifische Leitfäden.
- Leitfaden für das Handwerk wird gerade vom ZWH erarbeitet:

www.nachhaltiges-handwerk.de



Was ist unser Mehrwert?

Marketinginstrument

Weitreichende Analyse des Unternehmens

Programm für den KVP

Klare Vision für die Zukunft

Nachfolge-Prozess vorbereitet

*Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.*

