



WIN-Charta-Leitsatzdossier 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze



LEITSATZ 7 – UNTERNEHMENSERFOLG UND ARBEITSPLÄTZE

„Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region.“

EINFÜHRUNG und Hintergrund

Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet nicht zuletzt auch ökonomisch erfolgreiches Wirtschaften. Ohne diese Grundlage lassen sich andere Nachhaltigkeitsziele kaum erreichen. Wesentliches Element ist hierbei eine langfristige strategische Orientierung, die notfalls vor kurzfristigen Erfolgen den Vorzug erhält. Langfristig erfolgreich agierende Unternehmen generieren neues Wissen durch Innovationen, schaffen Arbeitsplätze in der Region und stärken damit die lokale Wirtschaft.

Jeder Leitsatz der WIN Charta kann direkt oder indirekt zum langfristigen Unternehmenserfolg beisteuern. Um sich gegen Wettbewerber durchzusetzen brauchen Unternehmen Alleinstellungsmerkmale. Nachhaltiges Wirtschaften kann ein solches Merkmal darstellen. Gerade auch vor dem Hintergrund des vielerorts vorherrschenden Fachkräftemangels, welcher sich in Zukunft noch zuspitzen wird, müssen Unternehmen vermehrt um qualifizierte Mitarbeitende werben. Das erfordert neue Rekrutierungsmethoden, sowie innovative Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsalltages.

Die Faktoren, die den Unternehmenserfolg ausmachen, sind sehr spezifisch und hängen stark vom jeweiligen Marktumfeld des Unternehmens ab. Im Rahmen dieses Dossiers können hier selbstverständlich keine allgemeingültigen Rezepte vor-

gestellt werden. Ziel ist vielmehr, Beispiele aufzuzeigen, wie langfristige, nachhaltig ausgerichtete Ansätze zum Unternehmenserfolg beitragen können. Dieses Dossier bietet Ihnen aus vier verschiedenen Handlungsfeldern Vorschläge. Dazu zählen die Kundenbindung und -akquise, die Ausbildungsförderung und Arbeitsplatzsicherung sowie Strategien des langfristig erfolgreichen Wirtschaftens. Viele der Handlungsempfehlungen haben Überschneidungen, bauen aufeinander auf und verstärken die gegenseitige Wirkung. In Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften gehen langfristig orientierte Strategien der Ausbildung und anschließenden Weiterbildung und Qualifizierung oftmals miteinander einher. Die Effekte der Maßnahmen können durch eine Verknüpfung maximiert werden.

IN DIESEM DOSSIER

Aktivitäten der WIN-Charta Unternehmen	Seite 3
Praxisbeispiele aus Baden-Württemberg	Seite 4
Was kann mein Unternehmen tun?	Seite 7
Möglichkeiten der quantitativen Berichterstattung	Seite 12
Der Leitsatz im Kontext der WIN-Charta	Seite 12

AKTIVITÄTEN der WIN-Charta Unternehmen

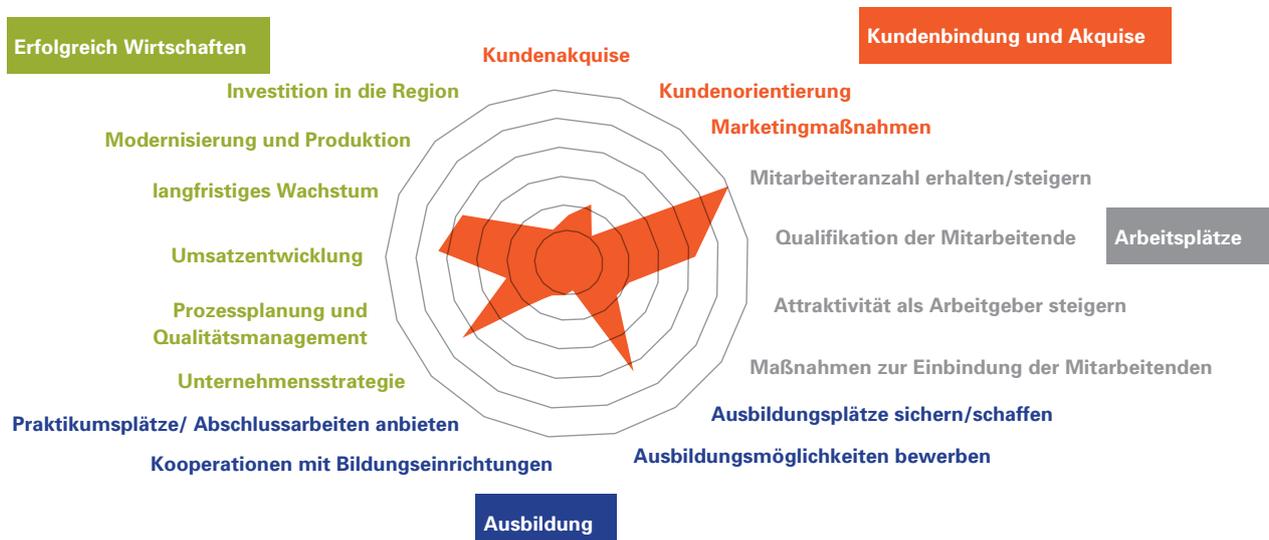
MIT DEM LEITSATZ VERBUNDENE ZIELSETZUNGEN

Die WIN-Charta Unterzeichner verbinden verschiedene Zielsetzungen mit dem Leitsatz. Eine übergreifende Zielsetzung des langfristigen Unternehmenserfolges ist sicherlich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie die Sicherung der Investitions- und Wettbewerbsfähigkeit. Dazu gehört auch eine nachhaltige Personalpolitik mit einer geringen Mitarbeiterfluktuation und einem guten Betriebsklima. Dies fördert den guten Ruf sowie die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens. Unternehmerische Weitsicht trägt zu einer Sicherung des Unternehmenswachstums bei und stärkt zudem die regionale Wirtschaft und damit auch den regionalen Arbeitsmarkt.



MASSNAHMENFELDER DER WIN-CHARTA UNTERNEHMEN

Die Charta Unternehmen setzen auf vielfältige Ansätze, um den langfristigen Unternehmenserfolg sicherzustellen. Zu den wichtigsten Aspekten gehören eine hohe Kundenorientierung, Marketingmaßnahmen sowie eine aktive Neukundenakquise. Ein besonderer Fokus liegt auf der Sicherung von Ausbildungsplätzen und qualifizierten Mitarbeitenden. Hierbei wird auch stark auf Weiterbildung und Maßnahmen zur Einbindung der Mitarbeitenden gesetzt. Weitere Schlüsselfaktoren für die WIN-Charta Unternehmen sind eine stringente Unternehmensstrategie, moderne Produktionsanlagen sowie effektive Prozessplanung und Qualitätsmanagement.





PRAXISBEISPIELE aus Baden-Württemberg



Kumpf Fruchtsaft GmbH & Co. KG

Branche: Getränkehersteller

Gründung: 1898

Unternehmenssitz: 71706 Markgröningen

Mitarbeiter: 60

Internet: www.kumpf-saft.de



Heldele GmbH

Branche: Gebäudetechnik, ITK Systemhaus
und Automation

Gründung: 1964

Unternehmenssitz: 73084 Salach

Mitarbeiter: 538

Internet: www.heldele.de



Kumpf Fruchtsaft

GmbH & Co. KG

„Es ist unser erklärter Wille, besten Fruchtsaft so natürlich und schonend wie möglich für Mensch und Natur herzustellen und anzubieten“

Ernst Kumpf, 1898

Die Kumpf Fruchtsaft GmbH & Co. KG produziert bereits seit über einem Jahrhundert Fruchtsäfte. Das Familienunternehmen legt dabei Wert auf eine regionale und nachhaltige Produktion. Es bezieht die verwendeten Früchte vorwiegend aus der Region und setzt sich zudem für den Erhalt von Streuobstwiesen ein. In diesem Zusammenhang engagiert sich das Unternehmen auch für den Erhalt und Zugang zu den Kulturlandschaften in Baden-Württemberg, indem es eine der acht vom NABU ausgearbeiteten Radtouren durch die Streuobstwiesen im Landkreis Ludwigsburg fördert. Durch eine zukunftsorientierte Unternehmenspolitik sorgt Kumpf, trotz sinkenden Pro-Kopf-Verbräuchen im Markt, für wirtschaftlichen Erfolg und sichert Arbeitsplätze in der Region.

KUNDENBINDUNG UND AKQUISE

Kumpf bleibt für seine Kunden durch Aktivitäten wie die NABU Radtour sowie innovative Angebote wie „Saft mit Herkunft“ sichtbar. Dabei handelt es sich um ein Portal, auf dem Kunden anhand eines QR-Codes die genaue Herkunft der Früchte in ihrem Saft nachverfolgen können. Zusätzlich sorgt ein Außendienst-Team für eine systematische und nachhaltige Kundenbetreuung sowie eine gezielte Neukunden-Akquise.

INVESTITIONEN

Kumpf Fruchtsaft gewährleistet den langfristigen Unternehmenserfolg durch Investition in zukunftsrelevante Themen wie Energie- und Ressourcenschonung. Für eine umweltschonende Unternehmensentwicklung sind neben einer geplanten

Umrüstung auf erneuerbare Energien weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz beabsichtigt. Dazu engagiert sich die Kumpf Fruchtsaft GmbH & Co. KG für Kooperationen mit regionalen Zulieferern. Das schafft Arbeitsplätze in der Region und reduziert die Transportwege.

QUALITÄTSANSPRUCH

Kumpf pflegt seine Traditionen und gewährleistet eine hohe Qualität seiner Produkte. Hierfür ist ein entsprechend geschultes Personal notwendig. Deswegen werden Mitarbeiter stets weitergebildet. Außerdem bietet Kumpf Ausbildungsplätze für Fruchtsafttechnik an und sorgt damit für Nachwuchs an qualifizierten Fachkräften. Somit werden auch die Kompetenzen im Bereich der Saftaufbereitung und Grundstoffherstellung für die Zukunft sichergestellt.

! GEWÄHLTE INDIKATOREN

- Erweiterung der KZE-Tanklagerkapazität um 5 Mio. Liter
- Jährliches Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen
- Jährliche Ausbildung von Azubis als Fachkraft für Fruchtsafttechnik



Heldele GmbH

„Unsere Mitarbeiter sind auch unser Ansporn.“

Adolf Heldele

Das Unternehmen Heldele GmbH nahm seinen Anfang im Jahr 1964 in Form eines Elektrogeschäftes mit drei Mitarbeitenden. Heute beschäftigt der Dienstleister für Elektro- und Kommunikationstechnik über 500 Mitarbeitende an sieben Standorten.

AUSBAU DER ARBEITSPLÄTZE

Um weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, baut die Firma Heldele ihre Aktivitäten zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden stark aus. Auf modernen Kommunikationswegen, selbstverständlich auch mit verschiedenen Social Media Aktivitäten macht das Unternehmen auf sich aufmerksam. Zudem hat Heldele dank Kooperationen mit Hochschulen, Weiterbildungsinstituten und Schulen Zugang zu jungen, motivierten Menschen. Darüber hinaus hat das Unternehmen die Heldele Stiftung ins Leben gerufen, welche sich mit Weiterbildungsthemen der Zukunft beschäftigt.

QUALIFIKATION DER MITARBEITENDEN

Heldele unterstreicht, dass der Unternehmenserfolg auf Grund der Leistung der Mitarbeiter möglich ist. Gleichzeitig legt Heldele großen Wert auf qualifiziertes Personal, um den Herausforderungen des technischen Fortschrittes zu begegnen und den stetig steigenden Kundenanforderungen genügen zu können.

Das Unternehmen bietet 6 Ausbildungsberufe und 2 Bachelor-Studiengänge an, wirkt so aktiv dem Fachkräftemangel entgegen und erarbeitet sich dadurch einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen, nicht ausbildenden Unternehmen. Dank der Bildungspartnerschaften innerhalb der Heldele

Stiftung können jedes Jahr cs. 26 neue Auszubildende für die Heldele GmbH gewonnen werden. Insgesamt liegt die Ausbildungsquote von Heldele regelmäßig bei über 13% und viele der ehemaligen Auszubildenden arbeiten heute selbstverständlich im Unternehmen. Der Pool der Auszubildenden stellt für das Unternehmen also ein großes Potenzial zur Personalrekrutierung dar.

INVESTITIONEN IN INNOVATION

Um die Bedeutung der Schonung der natürlichen Ressourcen zu unterstreichen, hat die Heldele GmbH die Ausbildung zum Energieberater des Handwerkes in ihr Portfolio mit aufgenommen. Die Firma ist nicht nur ein führender Anbieter für innovative Gebäude-, Informations-, Kommunikations- sowie Automations- und Verfahrenstechnik, sondern engagiert sich auch außerhalb des Dienstleistungsspektrums für innovative Themen. So wurde die Heldele Stiftung seit ihrer Gründung bereits mit zwei Innovationspreisen ausgezeichnet, unter anderem durch das breite Spektrum an Fachseminaren zu aktuellen Themen. Beispielsweise wird ein deutschlandweit einzigartiger Obermonteurskurs für Elektroniker angeboten.

! GEWÄHLTE INDIKATOREN

- Reduzierung der freien Stellen von derzeit 41 auf 30
- Umsetzung der mit den Fachbereichen vereinbarten Ziele
- Ausbildungsquote 13%
- Erhöhung der Schulungstage im Bereich Energieoptimierung
- Einstellung von Fachkräften für eMobilität und erneuerbare Energien
- Aufnahme einer weiteren Schule im Rahmen der Bildungspartnerschaften

HANDLUNGSOPTIONEN

Was kann mein Unternehmen tun?

Die Beispiele aus Baden-Württemberg haben Ihnen einen ersten Einblick gegeben, wie sich WIN-Charta Unterzeichner für Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze einsetzen.

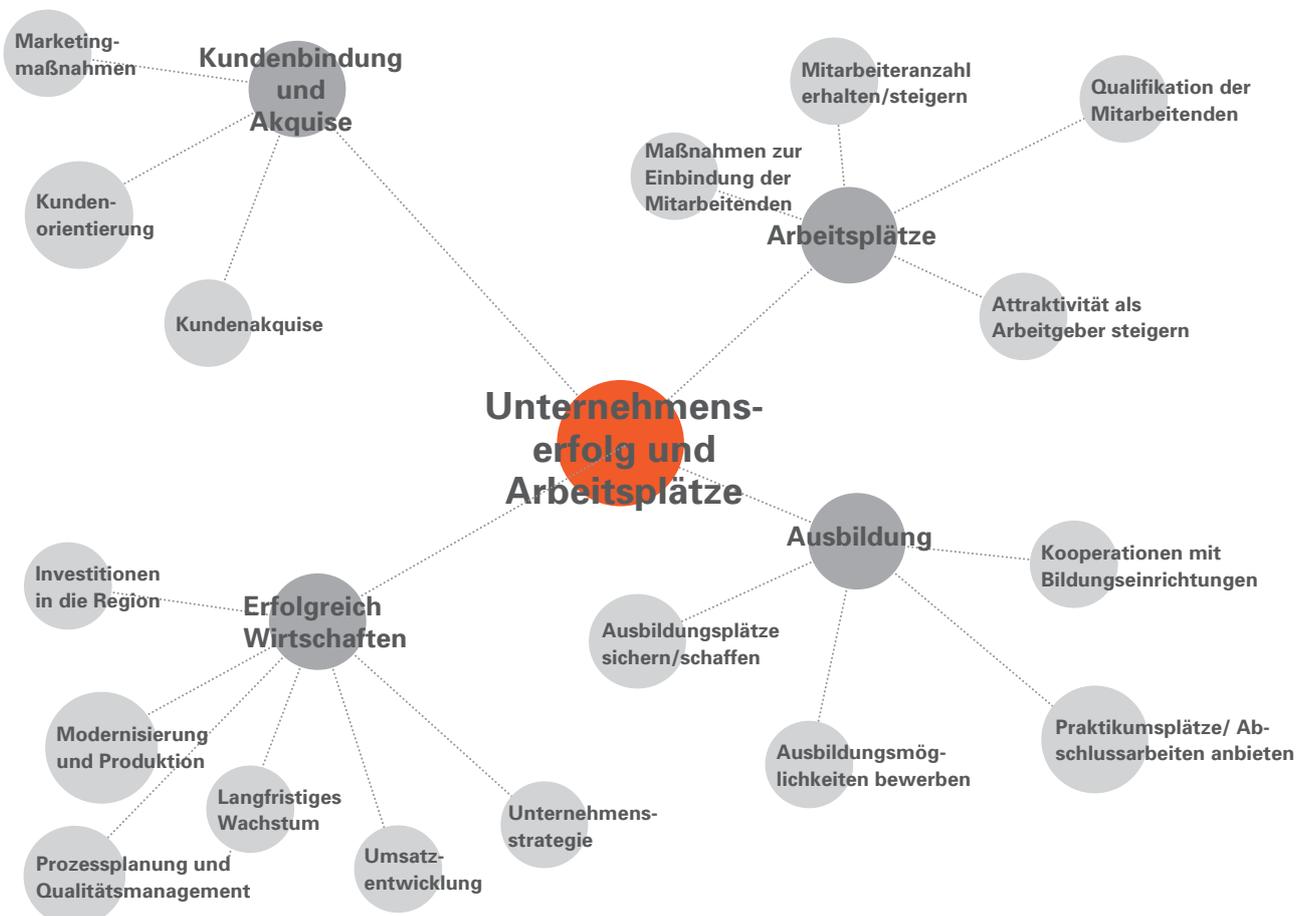
Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet, vor allem den langfristigen Unternehmenserfolg vor Augen zu haben. Die Grundlage dafür bilden unter anderem:

- Eine transparente und langfristig orientierte Strategie
- Kontinuität und Stabilität in der Unternehmensentwicklung
- Ein verantwortungsvoller Umgang mit allen Ressourcen (Menschen, Kapital, Rohstoffe)

- Eine glaubhafte und berechenbare Führung
- Strukturen, die die Motivation der Mitarbeitenden fördern

Von Ihrem Erfolg kann die gesamte Region profitieren. Wirtschaftlicher Erfolg bemisst sich dabei nicht nur nach der erzielten Rendite, sondern drückt sich auch in der Zahl gehaltener oder neu geschaffener Arbeitsplätze sowie in den gezahlten Gehältern, Steuern, Abgaben und Spenden aus.

MÖGLICHE HANDLUNGSFELDER UND INSTRUMENTE IM LEITSATZ REGIONALER MEHRWERT



Kundenbetreuung und Akquise

Ein breiter und verlässlicher Kundenstamm ist eine entscheidende Basis für Ihren Unternehmenserfolg.

KUNDENAKQUISE

Bei der Kundenakquise erweisen sich zwei Herangehensweisen als erfolgreich. Aktive Kundengewinnung kann beispielsweise Kaltakquise, Auftritt auf Branchenmessen und Veranstaltungen sowie (individualisierte) Werbemaßnahmen beinhalten. Sie können für aktive Kundenakquise ein Team aufsetzen, welches sich vorrangig damit befasst. Dieses Team kann eine Strategie entwickeln, damit potenzielle neue Kundengruppen rechtzeitig erfasst und angesprochen werden. Neben der aktiven Gewinnung von Neukunden, bildet die passive Kundenakquise eine zweite wichtige Säule. Es ist ratsam, in branchenspezifischen Verzeichnissen und Bewertungsportalen gelistet zu sein und über die eigene Webseite Präsenz zu zeigen. Dadurch bauen Sie sich ein großes Netzwerk auf, welches wiederum zu neuen Kunden führen kann.

Sowohl bei der Kundenakquise als auch der Kundenbetreuung ist es wichtig, dass Sie als Partner auf Augenhöhe auftreten und eine langjährige Bindung anstreben. Im Mittelpunkt des Denkens und Handelns steht der Kunde mit seinen Wünschen und Bedürfnissen. Es ist wichtig, dass Sie ihre Zielgruppe direkt ansprechen und sich somit als vertrauenswürdiger Geschäftspartner positionieren.

KUNDENORIENTIERUNG

Eine Bedarfsanalyse der Kunden hilft, über die aktuellen Bedürfnisse Ihrer Kunden informiert zu sein. Diese kann auf individueller Basis in Form von Gesprächen und Umfragen erfolgen oder Sie bedienen sich an Ergebnissen von Marktfor- schungsstudien. Es ist hilfreich sich in den Kunden hinein- zusetzen und die unterschiedlichen Kunden zu kennen und zu verstehen. Sorgen und Nöte sollten aktiv angegangen werden. Dies kann durch spezifische Kundendienste wie Pro- duktberatung oder Garantieleistungen geschehen.

Eine Marktrecherche hilft Ihnen sowohl bei der Neukunden- gewinnung als auch der Kundenpflege. Mit dem notwendigen Marktwissen erfahren Sie, wo Bedarf am Markt besteht und wer Ihre Zielgruppe ist. Dadurch erkennen Sie mögliche neue Geschäftsfelder und können Wertschöpfungspotenziale ermitteln. Dieses Wissen hilft Ihnen Ihr Produkt oder Ihre Dienstleistung bei Bedarf rechtzeitig anzupassen.

MARKETINGMASSNAHMEN

Neben einer gezielten Kundenakquise können Sie auch Gebrauch von Marketingmaßnahmen machen. Erhöhen Sie die Sichtbarkeit Ihres Unternehmens und Ihrer Produkte beispielsweise online durch eine ansprechende und gut struk- turierte Homepage. Suchen Sie nach weiteren Plattformen, auf denen Sie mögliche Kunden erreichen und verbessern Sie Ihre Social Media Auftritte. Damit gewinnen Sie an Bekannt- heit und schärfen Ihr Profil.

Stimmen Sie Ihre Marketingmaßnahmen mit den Ergebnissen Ihrer Kundenbedarfsanalyse ab. Sie können Ihre Werbemittel effizienter einsetzen, wenn Sie wissen wer Ihr Kundenstamm ist.

Arbeitsplätze

Die Qualität Ihrer Produkte hängt zum großen Teil von der Leistung Ihrer Mitarbeitenden ab. Diese sind mitunter jedoch nicht leicht zu finden. Schaffen Sie arbeitnehmerfreundliche Arbeitsbedingungen, um auf dem knappen Fachkräftemarkt zu punkten. Investieren Sie neben der Qualifizierung auch in Maßnahmen zur Steigerung der persönlichen Identifizierung Ihrer Mitarbeitenden mit dem Unternehmen. Dies führt zu einem langfristigen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis.

MITARBEITERANZAHL ERHALTEN UND STEIGERN

Gerade KMU leben von dem Wissen und Engagement ihrer Mitarbeitenden. Langjährige und bewährte Mitarbeitende haben wertvolles, unternehmensspezifisches Wissen. Dieses personengebundene Wissen sollte erhalten und strukturiert weitergegeben werden, damit die Qualität Ihrer Arbeit auch von den jüngeren Generationen erfüllt werden kann. Trotz des hohen Stellenwertes der Erfahrung, sollten Sie junge Mitarbeitende einstellen und ggf. ausbilden, denn eine Diversität unter Ihren Mitarbeitenden steigert auch Ihre Innovationsfähigkeit.

Passen Sie die Rekrutierungsstrategie Ihren Bedürfnissen an und testen Sie ggf. neben bewährten Methoden auch neue Möglichkeiten der Mitarbeiterrekrutierung. Neben Online-Recruiting gibt es inzwischen auch Anbieter innovativer Apps, die den Einstellungsprozess vereinfachen sollen.

MASSNAHMEN ZUR EINBINDUNG DER MITARBEITENDEN

Die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen und Ihren Produkten führt zu höherer Zufriedenheit und Leistung und damit zur langfristigen Bindung Ihrer Mitarbeiter. Stellen Sie sicher, dass Sie Ihre Mitarbeitenden über wichtige Entwicklungen informieren und in Entscheidungsprozesse an verschiedenen Stellen mit einbinden. Nur so können Sie transparent und nachvollziehbar wirtschaften.

Durch Teamtraining, die Zuordnung eines Paten und die Erstellung eines Einarbeitungsplanes stärken Sie die Eigenverantwortung Ihrer Mitarbeitenden und erhöhen die Effizienz der internen Arbeitsabläufe.

QUALIFIKATION DER MITARBEITENDEN

Um dem technologischen Fortschritt gewachsen zu sein benötigen Sie qualifizierte Mitarbeitende. Diese sollten auf aktuelle Anforderungen des Marktes vorbereitet werden, damit Sie im Wettbewerb mit anderen Unternehmen nicht den Anschluss verlieren.

Sorgen Sie für ein Angebot an fachlichen Weiterbildungen für Ihre Mitarbeitenden. Innerhalb von Schulungen können Sie sowohl Methoden zur Qualifikations- als auch Effizienzsteigerung verbessern. Zudem können Sie spezifische Fähigkeiten erlangen, welche explizit in Ihrem Unternehmen gefragt sind. Indem Sie Ihre Mitarbeitenden in Ihrer Entwicklung unterstützen schaffen Sie eine höhere Zufriedenheit und steigern die Attraktivität Ihres Unternehmens als Arbeitgeber.

! Weiterführende Informationen

Die Kurzstudie des Institutes für Arbeit und Technik zeigt auf, dass insb. KMU durch die stetige Qualifizierung der Mitarbeitenden Wettbewerbsvorteile durch Alleinstellungsmerkmale gegenüber Konkurrenten erzielen können. Lesen Sie die Studie [hier](#).

ATTRAKTIVITÄT ALS ARBEITGEBER STEIGERN

Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel ist gerade für viele kleine und mittlere Unternehmen zu einer ernstzunehmenden unternehmerischen Herausforderung geworden. Machen Sie es potenziellen Arbeitnehmern einfach, sich für Sie zu entscheiden. Zu attraktiven Arbeitsbedingungen gehören beispielsweise Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung und Familienfreundlichkeit. Ein gutes Arbeitsklima und Teamzusammenhalt sind ebenfalls wichtig. Motivieren Sie Ihre Mitarbeitenden und sorgen Sie sich um Ihre Zufriedenheit, denn ein langfristiges Arbeitsverhältnis ist für beide Seiten von Vorteil. Sehen Sie dazu auch Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden.

Ausbildung

Auch die betriebliche Ausbildung kann vor diesem Hintergrund eine gute Lösungsstrategie darstellen.

AUSBILDUNGSPLÄTZE SICHERN/SCHAFFEN

Investitionen in die Schaffung von Ausbildungsplätzen sind gleichzeitig Investitionen in die Zukunft des Unternehmens. Qualifiziertes und kompetentes Personal ist die Grundvoraussetzung für die langfristige Wettbewerbsfähigkeit. Mit hausinternen Ausbildungsplätzen können Sie den Wissensaustausch von erfahrenen und jungen Mitarbeitern ermöglichen und gezielt die Fähigkeiten schulen, die für Sie im Unternehmen relevant sind.

! Weiterführende Informationen

Die Broschüre „Betriebliche Ausbildung – Jetzt aktiv werden“ beleuchtet die Vorteile Ausbildungsplätze in Ihrem Unternehmen anzubieten. Dadurch wird die Verfügbarkeit von Fachkräften verbessert und die Produktivität dank der Erfahrungswerte gesteigert. Zudem werden die Kosten für die Suche nach Fachkräften reduziert.

AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN BEWERBEN

Ein wichtiger Aspekt zur Steigerung der Attraktivität Ihres Unternehmens für junge Menschen bzw. potentielle Auszubildende ist die Erhöhung der Sichtbarkeit Ihres Unternehmens. Hierfür ist eine große Vielfalt an Aktionen denkbar: Teilnahme an den landesweiten Nachhaltigkeitstagen, Kooperationen mit Schulen, Teilnahme an Berufsinformationstagen, Ferienjobs, Flyer, Social-Media-Präsenz oder Sponsoring von Sport-/Kulturangeboten.

Ziel der seit 2012 stattfindenden landesweiten Nachhaltigkeitstage ist es, nachhaltiges Handeln verständlich, sichtbar und erlebbar zu machen. Hier dreht sich alles um Ihre zukunftsweisenden Ideen und Projekte. Zeigen Sie Ihr bereits vorhandenes Engagement für Nachhaltigkeit oder starten Sie eine neue Nachhaltigkeitsaktion.

! Weiterführende Informationen

Über die Nachhaltigkeitstage und Beteiligungsmöglichkeiten informiert das Portal des Nachhaltigkeits-Netzwerkes BW.

KOOPERATIONEN MIT BILDUNGSEINRICHTUNGEN

Durch Kooperationen mit Wissens- und Bildungseinrichtungen, beschaffen Sie sich Zugang zu aktuellem Know-How über die für Sie relevanten Themen. Hierfür bieten sich vielfältige Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen wie Universitäten und Hochschulen an. Gleichzeitig ist man hier direkt an der Quelle zu hochqualifiziertem Personal bzw. potentiellen zukünftigen Arbeitnehmern. Über diese Einrichtungen können Sie Ihre eigenen Stellenangebote gezielt bewerben. Weitere Möglichkeiten bieten duale Ausbildungsangebote bzw. duale Studiengänge.

PRAKTIKUMSPLÄTZE/ABSCHLUSSARBEITEN ANBIETEN

Kooperationen mit Bildungseinrichtungen, insbesondere mit Universitäten, schaffen zusätzlich eine Plattform für Praktikumsplätze oder auch für Abschlussarbeiten in Ihrem Unternehmen. Zum einen erreichen Sie hochqualifizierte junge Menschen für eine mögliche zukünftige Zusammenarbeit. Diese erhalten einen Einblick in Ihr Unternehmen und werden in den Arbeitsalltag integriert. Zum anderen wird spezifisches Wissen aufgebaut, von dem auch Ihr Unternehmen langfristig profitieren kann. Zudem steigern Sie die Attraktivität Ihres Unternehmens und ermöglichen jungen Hochschulabsolventen einen direkten und einfachen Berufseinstieg.

Erfolgreich Wirtschaften

Für mittelständische Unternehmen in Deutschland nimmt die Wettbewerbssituation durch größeren Preisdruck, kürzere Produktionszyklen sowie steigende Flexibilisierungsanforderungen stetig zu.

UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Eine langfristige Unternehmensstrategie ist ein wichtiger Baustein für Ihren Erfolg. Dies gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, deren Stärken wie Qualität, Service und Flexibilität einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen. Eine nachhaltige Unternehmensstrategie sollte mögliche Herausforderungen frühzeitig adressieren und gezielt angehen. Die nachfolgenden Handlungsansätze können Impulse hierzu darstellen.

Weiterführende Informationen

Die Analyse der KFW Economic Research (Fokus Nr. 27 Wettbewerb im Mittelstand) betont, dass mittelständische Unternehmen mit einer auf Innovationen, Investitionen und Internationalisierung langfristig ausgerichteten Strategie im sich intensivierenden Wettbewerb erfolgreich sein können.

PROZESSPLANUNG UND QUALITÄTSMANAGEMENT

Um möglichst kurzfristig und flexibel auf Veränderungen des Marktes zu reagieren und Verluste zu vermeiden setzen viele Unternehmen auf eine passfähige Kapazitätsplanung. Prozessoptimierung und Ressourceneffizienz sind Aspekte, die sich direkt auf Ihre unternehmensinternen Kosten auswirken.

Im Idealfall lassen sich auf diese Weise gesparte Mittel für zukunftsorientierte Innovationen und Investitionen oder für ein optimiertes Qualitätsmanagement nutzen. Investieren Sie zudem in langfristige und vertrauensvolle Geschäftspartnerschaften, um Ihren Qualitätsstandard zu gewährleisten. Um Ihre Kunden zufriedenzustellen müssen Sie auf die Qualität der Arbeit Ihrer Zulieferer und Partner vertrauen können.

MODERNISIERUNG UND PRODUKTION

Für technische oder verarbeitende Unternehmen zählt die Anschaffung moderner Anlagen sowie die Nutzung neuer Technologien zu den zentralen Aspekten zur Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung der Mitarbeitenden. Neue Technologien können Ihre Produktionseffizienz, Produktivität und Flexibilität steigern. Eine Modernisierung der Produktionsstätten reduziert den Bedarf an Energie- und Ressourceneinsatz. Moderne Anlagen können somit langfristig auch kostenseitig einen positiven Effekt für Ihr Unternehmen erzielen und zu einer nachhaltigen Produktion bzw. Produktentwicklung beitragen. Sehen Sie dazu auch den Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen.

INVESTITION IN DIE REGION

Die Zusammenarbeit mit lokalen und regionalen Partnern verkürzt Transportwege, senkt Transaktionskosten und schafft Arbeitsplätze in der Region. Dies erhöht die regionale Attraktivität, was sich wiederum positiv auf die Menschen und damit die Beschäftigten bzw. potenzielle Arbeitnehmer auswirkt. Ein positives regionales Image kann sich zudem positiv auf Investitions- und Kooperationsentscheidungen von Geschäftspartnern auswirken.

MÖGLICHKEITEN der quantitativen Berichterstattung

Indikatorenvorschläge zur Messung des Leitsatzes

(1) WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG (G4-EC1)

Umsatz und geleistete Zahlungen

(2) INNOVATIONSBEREITSCHAFT

F&E-Ausgaben im Verhältnis zum Umsatz

(3) INNOVATIONSANZEICHEN

Anzahl der Patentanmeldungen

(4) INNOVATIONSVORBEREITUNG (G4-LA9)

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter, die der Mitarbeitende aus- oder weitergebildet wurde

DER LEITSATZ im Kontext der WIN-Charta

Die WIN-Charta umfasst insgesamt 12 Leitsätze, die sich inhaltlich ergänzen und nachhaltiges Wirtschaften in allen Facetten abbilden. Maßnahmen für Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze in Leitsatz 07 bilden zusammen mit dem Leitsatz 08 - Nachhaltige Innovation den Themenblock Ökonomischer Mehrwert. Innovationsfähigkeit ist neben qualifizierten Mitarbeitenden ein entscheidender Faktor für langfristigen Unternehmenserfolg. Prinzipiell können auch alle übrigen WIN-Charta Maßnahmen zu Ihrem Unternehmenserfolg beitragen. Zu folgenden Leitsätzen ist die Verbindung besonders deutlich: Aus betriebswirtschaftlicher Sicht bestehen Synergien mit dem Themenblock Nachhaltige und Faire

Finanzen im Leitsatz 09 - Finanzentscheidungen sowie Leitsatz 10 - Anti-Korruption. Strategisch sinnvoll getroffene Finanzentscheidungen beeinflussen unmittelbar den langfristigen Erfolg Ihres Unternehmens. Maßnahmen gegen Korruption gewährleisten eine Transparenz und Rechtssicherheit. Aus Sicht Ihrer Mitarbeitenden sind die Leitsätze 01 - Menschen und Arbeitnehmerrechte und 02 - Mitarbeiterwohlbefinden von entscheidender Relevanz für den Unternehmenserfolg. Die Maßnahmen dieser zwei Leitsätze helfen die Attraktivität Ihres Unternehmens als Arbeitgeber zu steigern und dadurch eine Arbeitskräftesicherung zu gewährleisten.



N! **NACHHALTIGES WIRTSCHAFTEN**

WIRTSCHAFTSINITIATIVE NACHHALTIGKEIT

Mit der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) und dem Initiativkreis werden die Erfahrungen und das Wissen engagierter Unternehmen gebündelt. Mit der WIN-Charta bietet das Land ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagementsystem für Unternehmen an. Das WIN-Forum bietet zusätzlich Netzwerk und Ideenaustausch für nachhaltiges Wirtschaften.

FRAGEN?

Kontaktmöglichkeiten

WIN-Charta Geschäftsstelle

0711 126-2661

charta@win-bw.com

Umweltministerium Baden-Württemberg

Peter Wüstner

0711 126-2664

