



# WIN-CHARTA ZIELKONZEPT

2017

BERA GMBH



## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Über uns.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Die WIN-Charta .....</b>	<b>2</b>
<b>3. Unsere Schwerpunktthemen .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen .....</b>	<b>4</b>
Menschen- und Arbeitnehmerrechte .....	4
Ökonomischer Mehrwert: langfristiger Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze in der Region .....	5
Regionaler Mehrwert.....	6
<b>5. Weitere Aktivitäten.....</b>	<b>7</b>
Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange .....	7
Umweltbelange.....	7
Ökonomischer Mehrwert.....	8
Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption .....	8
Regionaler Mehrwert.....	9
<b>6. Unser WIN!-Projekt .....</b>	<b>10</b>
<b>7. Kontaktinformationen .....</b>	<b>11</b>
Ansprechpartner .....	11
Impressum .....	11

## 1. Über uns

### UNTERNEHMENS DARSTELLUNG

Seit der Gründung im Jahr 2002 sieht sich die BERA sozialen, ethischen und ökologischen Werten verpflichtet. So zählen Partnerschaft, Nachhaltigkeit und Innovation von Beginn an zu den Eckpfeilern unserer Unternehmensphilosophie.

Die dynamische Entwicklung unseres Unternehmens als innovativer Human Resources Spezialist hat gezeigt, dass Ethik, Allgemeinwohl und Geschäftserfolg keine unvereinbaren Gegensätze sind.

Die BERA hat den Wandel ihrer Branche mitgestaltet und sich vom Personallieferanten zum angesehenen strategischen Partner und Berater von Unternehmen entwickelt. Ihr Leistungsspektrum reicht heute von der klassischen Personaldienstleistung, über die Vermittlung von Fach- und Führungskräften sowie die Personalberatung bis zum Management von Master Vendor- und On-Site-Projekten. Zum Unternehmen gehören außerdem die MEDICALBERA, das erste deutsche Zentrum für Leistungsmanagement sowie das unternehmenseigene Schloss zu Hopferau.

Die BERA versteht sich als Arbeitsmarktgestalter und strategischer Partner mit nachhaltigen HR-Lösungen, von denen Kunden wie Mitarbeiter gleichermaßen profitieren. Aufgrund unserer werteorientierten Firmenphilosophie sowie hohen Service- und Beratungsqualität wurden wir bereits mehrfach von unabhängigen Institutionen ausgezeichnet.

Mit ca. 900 Mitarbeitern gehört die BERA GmbH zu den größten Arbeitgebern der Region Heilbronn-Franken, wobei hier nicht zwischen Projektmitarbeitern und intern Mitarbeitern unterschieden wird. BERA ist mit Niederlassungen im Allgäu, Bad Mergentheim, Crailsheim, Eisenach, Heilbronn, Hohenlohe, Ingolstadt, Obersontheim, Rothenburg o.d.T., Schwäbisch Hall und Wertheim vertreten.

Neben ökonomischen und ökologischen Werten steht bei der BERA- als HR Dienstleister – vor allem der Mensch im Fokus. Entsprechend konzentrieren sich die CSR-Engagements schwerpunktmäßig auf die soziale Verantwortung gegenüber den Einzelnen und der Gesellschaft – und dies über den gesetzlichen Rahmen hinaus.

Unser Ziel ist es, auch in Zukunft nachhaltiges Handeln verantwortlich mitzugestalten!

## 2. Die WIN-Charta

### BEKENNTNIS ZUR NACHHALTIGKEIT UND ZUR REGION

Mit der Unterzeichnung der WIN-Charta bekennen wir uns zu unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung. Zudem identifizieren wir uns mit der Region, in der wir wirtschaften.

### DIE 12 LEITSÄTZE DER WIN CHARTA

Die folgenden 12 Leitsätze beschreiben unser Nachhaltigkeitsverständnis.

#### **Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange**

Leitsatz 01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*

Leitsatz 02 – Mitarbeiterwohlbefinden: *"Wir achten, schützen und fördern das Wohlbefinden und die Interessen unserer Mitarbeiter."*

Leitsatz 03 – Anspruchsgruppen: *"Wir berücksichtigen und beachten bei Prozessen alle Anspruchsgruppen und deren Interessen."*

#### **Umweltbelange**

Leitsatz 04 – Ressourcen: *"Wir steigern die Ressourceneffizienz, erhöhen die Rohstoffproduktivität und verringern die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen."*

Leitsatz 05 – Energie und Emissionen: *"Wir setzen erneuerbare Energien ein, steigern die Energieeffizienz und senken Treibhausgas-Emissionen zielkonform oder kompensieren sie klimaneutral."*

Leitsatz 06 – Produktverantwortung: *"Wir übernehmen für unsere Leistungen und Produkte Verantwortung, indem wir den Wertschöpfungsprozess und den Produktzyklus auf ihre Nachhaltigkeit hin untersuchen und diesbezüglich Transparenz schaffen."*

#### **Ökonomischer Mehrwert**

Leitsatz 07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*

Leitsatz 08 – Nachhaltige Innovationen: *"Wir fördern Innovationen für Produkte und Dienstleistungen, welche die Nachhaltigkeit steigern und das Innovationspotenzial der baden-württembergischen Wirtschaft unterstreichen."*

#### **Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption**

Leitsatz 09 – Finanzentscheidungen: *"Wir handeln im Geiste der Nachhaltigkeit – vor allem auch im Kontext von Finanzentscheidungen."*

Leitsatz 10 – Anti-Korruption: *"Wir verhindern Korruption, decken sie auf und sanktionieren sie."*

#### **Regionaler Mehrwert**

Leitsatz 11 – Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

Leitsatz 12 – Anreize zum Umdenken: *"Wir setzen auf allen Unternehmensebenen Anreize zum Umdenken und zum Handeln und beziehen sowohl unsere Mitarbeiter als auch alle anderen Anspruchsgruppen in einen ständigen Prozess zur Steigerung der unternehmerischen Nachhaltigkeit ein."*

### ENGAGIERTE UNTERNEHMEN AUS BADEN-WÜRTTEMBERG

Ausführliche Informationen zur WIN-Charta und weiteren Unterzeichnern der WIN-Charta finden Sie auf [www.win-bw.com](http://www.win-bw.com).

## 3. Unsere Schwerpunktt Themen

### KÜNFTIGE SCHWERPUNKTE UNSERER NACHHALTIGKEITSARBEIT

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns schwerpunktmäßig auf die folgenden Leitsätze der WIN-Charta:

- Leitsatz Nr. 1: Menschen- und Arbeitnehmerrechte: *"Wir achten und schützen Menschen- und Arbeitnehmerrechte, sichern und fördern Chancengleichheit und verhindern jegliche Form der Diskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen."*
- Leitsatz Nr. 7: Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze: *"Wir stellen den langfristigen Unternehmenserfolg sicher und bieten Arbeitsplätze in der Region."*
- Leitsatz 11.: Regionaler Mehrwert: *"Wir generieren einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften."*

### WARUM UNS DIESE SCHWERPUNKTE BESONDERS WICHTIG SIND

Die BERA gehört zu den größten Arbeitgebern der Region Heilbronn-Franken. Damit sind wir uns unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern sowie der Region bewusst. Als Mittler auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft verpflichten wir uns, partnerschaftlich mit den unterschiedlichen Interessengruppen zusammenzuarbeiten, sozialen Herausforderungen gerecht zu werden und unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Die Region liegt uns am Herzen, da wir hier unseren Ursprung haben. Gemäß unserem Leitsatz „Aus der Region – für die Region“ haben wir ein enges Niederlassungsnetzwerk aufgebaut und sind so immer in der Nähe unserer Kunden und Bewerber.

Aufgrund unserer Tätigkeit als in der Region verwurzelter HR-Spezialist haben wir unsere Schwerpunkte zunächst auf folgende Leitsätze gelegt: Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Arbeitsplätze/ Unternehmenserfolg sowie dem regionalen Mehrwert.

- Leitsatz 1.: ...Gründungs idee der BERA war es, partnerschaftlich, nachhaltig und fair mit allen Interessengruppen zusammenzuarbeiten – eben anders am Markt zu agieren als die Marktbegleiter. So unterscheiden wir nicht zwischen internen und externen Mitarbeitern, deren Nationalität oder ähnlichem. Den Mitarbeitern der BERA wird vieles geboten, was nicht als branchenüblich gilt.
- Leitsatz 7: ...BERA will Werte leben und Mehrwert schaffen. Als wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen, wie auch als Mittler auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft, zählt die Schaffung von Arbeitsplätzen zum Kerngeschäft der BERA. Dabei geht es um eigene Vakanzen, aber auch um die Überlassung und Vermittlung an andere regionale Unternehmen. Wir arbeiten an der Arbeit: wir entwickeln, bilden weiter, tragen zur Flexibilisierung in Unternehmen bei und sorgen dafür, dass Unternehmen und Arbeitnehmer zusammenpassen.
- Leitsatz 11: ...durch die starke lokale Ausrichtung der BERA ist die regionale Wirtschaft von großer Bedeutung für uns – geht es ihr gut, so geht es auch der BERA gut. Es ist uns wichtig, ein Teil dieser zu sein. Deshalb kooperieren, unterstützen und stärken wir sowohl die Wirtschaftsförderer, lokale Bildungsträger wie auch sonstige regionale Einrichtungen.

## 4. Zielsetzung zu unseren Schwerpunktthemen

### Menschen- und Arbeitnehmerrechte

#### WO STEHEN WIR?

Die Einhaltung von Menschen-/Arbeitnehmerrechten sind für die BERA selbstverständlich. Von Beginn an legen wir größten Wert auf Rechtssicherheit. Wir sichern und fördern Gleichbehandlung, Antidiskriminierung und Ausbeutung in all unseren unternehmerischen Prozessen. Zudem müssen diese den gesetzlichen und internen Vorgaben zu Arbeitssicherheit sowie Gesundheits- und Umweltschutz entsprechen. Daher arbeiten wir in allen Niederlassungen mit standardisierten Verträgen und Vorlagen sowie nach zertifizierten Abläufen.

Gerade in der Zeitarbeitsbranche ist dies keine Selbstverständlichkeit. So hat es sich auch die zum 01. April 2017 in Kraft getretene Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zur Aufgabe gemacht, die Zeitarbeit stärker zu regulieren und den Missbrauch von Werkverträgen zu verhindern.

Da BERA aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels vermehrt auch internationale Fachkräfte oder Randgruppen in Beschäftigung bringt, gewinnen Themen wie die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, die Sicherung von Chancengleichheit und das Verhindern von Diskriminierung beim Einsatz im Kundenunternehmen an Bedeutung.

BERA selbst wurde bereits mehrfach von unabhängigen Institutionen für ihre wertorientierte Firmenphilosophie sowie hohe Service- und Beratungsqualität ausgezeichnet.

#### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Für die Umsetzung der AÜG-Reform arbeitet unsere Rechtsabteilung eng mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) zusammen.

Damit die Mitarbeiter der BERA, wie auch der Vertrieb rechtssicher ausgerichtet und auf die neuen Prozesse vorbereitet sind, werden unterschiedlichste Schulungen, Unterlagen, Kunden-Handouts wie auch Info-Veranstaltungen angeboten.

Über Softwarelösung wie auch regelmäßige interne Audits stellen unsere Kollegen aus der Rechtsabteilung, dem Prozessmanagement und der IT sicher, dass unsere Vorgehensweise den gesetzlichen und ethischen Rahmenbedingungen entspricht.

#### DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

BERA will neue Impulse setzen und über den branchenüblichen Maßstab hinaus Standards setzen. Wir lassen keinerlei Rechtsverstöße wegen Diskriminierung und Ausbeutung zu und sichern unseren Mitarbeitern Gleichbehandlung zu.

Fixer Bestandteil unseres Unternehmens sind Compliance und Prozessmanagement. Die BERA ist zertifiziert nach DIN ISO 9001:2008 und wendet ein branchenspezifisches ERP-System der Firma Landwehr zur Abwicklung der Prozesse in der Arbeitnehmerüberlassung an.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## Ökonomischer Mehrwert: langfristiger Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze in der Region

### WO STEHEN WIR?

Die dynamische Entwicklung der BERA hat gezeigt, dass Ethik, Allgemeinwohl und Geschäftserfolg keine unvereinbaren Gegensätze sind. Mit Partnerschaftlichkeit, Nachhaltigkeit und Fairness haben wir die Branche verändert und nachgewiesen, dass sich sozial verantwortliches Handeln auszahlt. Für unsere Kunden ebenso wie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und auch für uns als modernes HR-Dienstleistungsunternehmen.

Aktuell befinden sich auf der BERA-Jobbörse über 800 offene Stellen, die sowohl intern, wie auch bei unseren Kunden zu besetzen sind. Täglich kommen neue Anfragen hinzu.

Des Weiteren suchen wir auch außerhalb des Landes qualifizierte Fachkräfte um den regionalen Unternehmen das dringend gesuchte Personal zur Verfügung stellen zu können. So kooperieren wir seit 2013 mit dem spanischen Ingenieursverband COGITI oder rekrutieren in Kroatien.

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Dem voranschreitenden Fachkräftemangel will BERA verstärkt mit

- innovativen HR-Konzepten
- internationalen Fachkräften und
- für die Branche unüblichen Weiterbildungs-/Qualifizierungskonzepten gegenüberreten.
- Das Spektrum der bisher von BERA initiierten Maßnahmen reicht von Teilqualifizierungen für ungelernte Produktionsmitarbeiter über CNC-Fachhelfer-Ausbildungen bis hin zu IHK-geprüften Zertifikatslehrgängen und erstreckt sich über alle Branchen.

Neben der Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung will BERA verstärkt auch ergänzende HR-Dienstleistungen anbieten. So beraten, entwickeln, bilden wir weiter, tragen zur Flexibilität im Unternehmen bei und sorgen dafür, dass geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung stehen – wo und wann diese benötigt werden.

### DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

- Vakante Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen.
- Entsprechend dem Unternehmenswert der Nachhaltigkeit ist der Anteil vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung zu steigern.
- Auch der Anteil internationaler Fachkräfte soll erhöht werden.
- Die ergänzenden HR-Dienstleistungen wie MasterVendor, MPS oder RPO usw. sollen langfristig gesehen einen größeren Anteil am Unternehmenserfolg einnehmen.
- Potenzielle Kunden sind zudem danach zu beurteilen, ob sie die CSR-Richtlinien der BERA teilen.

# ZIELSETZUNG ZU UNSEREN SCHWERPUNKTTHEMEN

## Regionaler Mehrwert

### WO STEHEN WIR?

Die Personalprofis der BERA kennen den regionalen Arbeitsmarkt und suchen im Auftrag renommierter Unternehmen nach Fach- und Führungskräften für die Region. Mit innovativen Human Resources Konzepten wirken wir dem Fachkräftemangel in Heilbronn-Franken aktiv entgegen und schaffen so einen Mehrwert für die Region, in der wir wirtschaften.

Aber nicht nur die Kunden der BERA stammen aus der Umgebung, auch der größte Teil unserer Lieferanten ist regional ansässig. Die Bandbreite der von BERA gepflegten, regionalen Engagements ist groß: Von der intensiven Zusammenarbeit mit lokalen Wirtschaftsförderern, über Bildungsträger bis hin zu regionalen Hochschulkooperationen (Lehraufträge oder Forschungsprojekte).

Unter dem Motto „Aus der Region – für die Region“ beteiligt sich BERA an lokalen Großevents und besucht regelmäßige Netzwerktreffen und Veranstaltungen der regionalen Wirtschaftsverbände. Auch das zur BERA gehörende Schloss zu Hopferau (1468 erbaut und damit sicherlich älteste Schloss Deutschlands) zählt zu den regionalen Mehrwerten der BERA, denn wir erhalten dieses und stellen es der Gesellschaft in Form von vielfältigen kulturellen Angeboten zur Verfügung.

Außerdem übernimmt BERA soziale und gesellschaftliche Verantwortung in und für die Region. So initiieren und finanzieren wir diverse Projekte wie z.B. eine Azubi-Renovierungsaktion in Heilbronn (2012), die Azubi-Renaturierungsaktion (2013) und Bewerbungscoaching der Azubis und Studenten (2016) in Schwäbisch Hall. Darüber hinaus spendete die BERA für regionale Projekte (Große Hilfe für kleine Helden, (2016) und erbaute einen großen Abenteuerspielplatz auf dem Gelände der Landesgartenschau in Öhringen (2016), welche der Öffentlichkeit noch über viele Jahre zur Verfügung stehen wird.

### WIE WIR VERÄNDERUNGEN HERBEIFÜHREN WOLLEN

Durch die Einbindung lokaler Akteure/Partner tragen wir zur Sicherung des Wohlstands und zur Steigerung der Wertschöpfung in unserer Region bei. Neben lukrativen Besetzungsaufträgen will BERA wieder soziale Projekte ohne oder mit wenig wirtschaftlichem Gewinn wahrnehmen.

Wir wollen sozialen Herausforderungen gerecht werden, Werte leben, Mehrwert schaffen und unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft leisten.

### DARAN WOLLEN WIR UNS MESSEN

Anzahl der Projekte mit lokalem Mehrwert.

Außerdem hat sich BERA zum Ziel gesetzt, 5% des Jahresgewinns nach Steuern in CSR-Projekte zu investieren, die nicht direkt in die eigentliche Unternehmenstätigkeit integriert sind. Dazu zählt beispielsweise das Schloss Hopferau.



## 5. Weitere Aktivitäten

### Menschenrechte, Sozial- & Arbeitnehmerbelange

#### LEITSATZ 02 – MITARBEITERWOHLBEFINDEN

Ziele:

Als „Wir-Arbeitsgemeinschaft“ wollen wir, dass Arbeit gelingt – die eigene und die Arbeit anderer. Deswegen achtet, schützt und fördert BERA die Interessen und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter. Wir arbeiten an der Arbeitsumgebung und an der Qualität.

Aktivitäten:

- Bei den BERA-Projektmitarbeitern gewährleisten wir Einsätze in der Nähe deren Wohnort
- Den internen BERA-Mitarbeitern ermöglichen wir Teilzeitmodellen und Home-Office-Lösungen.

#### LEITSATZ 03 – ANSPRUCHSGRUPPEN

Ziele:

BERA verpflichtet sich, partnerschaftlich mit den unterschiedlichen Interessensgruppen zusammenzuarbeiten und ihren Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten.

Aktivitäten:

- BERA führt regelmäßig Feedback- und Zufriedenheitsgespräche sowie Befragungen durch.

### Umweltbelange

#### LEITSATZ 04 – RESSOURCEN

Ziele:

Das „papierlose Büro“ ist erklärtes Ziel bei der BERA. Daher wird so viel wie möglich über elektronische Medien abgewickelt (digitale Prozesse z.B. Faxe werden per Mail zugestellt, ausschließlich Online-Ausschreibungen und -Bewerbungen, usw.).

Aktivitäten:

- Digitalisierung weiterer Geschäftsprozesse.
- Des Weiteren sollen Webinare statt Präsenzveranstaltungen stattfinden.

#### LEITSATZ 05 – ENERGIE UND EMISSIONEN

Ziele: Reduzierung des Energieverbrauchs.

# WEITERE AKTIVITÄTEN

Aktivitäten:

- Um die Umwelt zu schonen, fordert und fördert BERA die Bildung von Fahrgemeinschaften.
- Die Anzahl der E-Autos sowie der Austausch der E10/Dieselfahrzeuge wird nach und nach gesteigert.
- Es werden verstärkt Webinare statt Präsenzveranstaltungen durchgeführt.
- Bei Druckerzeugnisse ist darauf zu achten, dass CO<sub>2</sub>-optimierte Produkte genutzt bzw. Ausgleichszahlungen für Umweltschutzprojekte getätigt werden.

## LEITSATZ 06 – PRODUKTVERANTWORTUNG

Ziele: BERA lebt Nachhaltigkeit und Transparenz –bezüglich ihrer eigenen Dienstleistungen und Wertschöpfung, wie auch der ihrer Kunden und Lieferanten.

Aktivitäten:

- Auf Kundenwunsch legt die BERA sowohl ihre Prozesse, wie auch die Kalkulation offen.
- BERA wird mit Lieferanten zusammenarbeiten, die ein Compliance Managementsystem vorweisen können und ihre Produktzyklen offenlegen.
- Wir wollen vor allem Produkte aus der Region bzw. recycelbar und ökologisch abbaubar Dinge beziehen.

## Ökonomischer Mehrwert

### LEITSATZ 08 – NACHHALTIGE INNOVATIONEN

Ziele: Als innovativer HR-Dienstleister hat sich BERA das Ziel gesetzt, neue Geschäftsideen zu fördern, ohne jedoch die Wirtschaftlichkeit aus den Augen zu verlieren. Die Experten der BERA stehen im engen Austausch mit Forschung und Wissenschaft, um neu entwickelte Konzepte zusammen mit Kunden und Mitarbeitern umzusetzen.

Aktivitäten:

- BERA wird das innovative Konzept der „Biologische Personalentwicklung“ nachhaltig weiterentwickeln.
- Ferner wird ein neues Forschungsprojekt mit dem Studiengang Management und Personalwesen am Campus Schwäbisch Hall der Hochschule Heilbronn umgesetzt.

## Nachhaltige und faire Finanzen, Anti-Korruption

### LEITSATZ 09 – FINANZENTSCHEIDUNGEN

Ziele: Voraussetzung für die Freiheit, nach eigenen Maßstäben handeln zu können, ist die Unabhängigkeit von äußeren Einflüssen und damit die Wirtschaftlichkeit des gesamten Unternehmens. Oberste Ziel der BERA ist, diese zu sichern. Alle Finanzentscheidungen sind daher nachhaltig zu treffen.

Aktivitäten:

# WEITERE AKTIVITÄTEN

- Die Dienstleistungen der BERA sind qualitativ hochwertig und haben ihren begründeten Preis.
- Minimales Kapitalrisiko und Bankenunabhängigkeit.
- Keine Finanzierung über Fremdkapital. Nur bei außergewöhnlichen, strategischen Entscheidungen.

## LEITSATZ 10 – ANTI-KORRUPTION

Ziele: Durch das BERA Compliance Managementsystem wird Korruption vermieden sowie bekämpft.

Aktivitäten:

- Die BERA toleriert keinerlei Form von Bestechung/Bestechlichkeit oder Vorteilsannahme/ Vorteils-gewährung. Wir fördern Transparenz, integriertes Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen.
- Wir beteiligen uns nicht an illegalen wettbewerbsbeschränkenden Vereinbarungen und Verhaltensweisen, insbesondere Absprachen über Preise, Konditionen und/oder Marktaufteilung.

## Regionaler Mehrwert

### LEITSATZ 12 – ANREIZE ZUM UMDENKEN

Ziele: Damit die Mitarbeiter der BERA ihre Potenziale entfalten und ihre Erfahrungen nachhaltig ins Unternehmen einbringen, brauchen sie Aufgaben, an denen sie wachsen können; Verantwortung, die sie übernehmen dürfen und eine wertschätzende, anerkennende Beziehungskultur.

Aktivitäten:

- Die Führungskräfte der BERA stehen hochkompetenten Teams als Moderator und Mentor beiseite, beraten und koordinieren diese.
- Verbesserungsvorschläge sowie Anregungen werden im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens gesammelt und auf Umsetzbarkeit bzw. Kostenvorteil geprüft. Prämiert werden jene Vorschläge, die dann auch realisiert werden.
- Auf Seite der Kunden begleitet BERA diese als „Transformation Expert“ aktiv beim anstehenden Wandel und gestaltet gemeinsam Veränderungen.
- Unter dem Motto >Visionen vermitteln – Austausch fördern< bringt die BERA mit Veranstaltungen wie dem >deutschen arbeitsmarkt forum< oder dem >BusinessForum< Trends rund um den Bereich Human Resources in die Region. Namhafte Referenten aus Wirtschaft und Wissenschaft präsentieren innovative Denkansätze sowie praxisnahe Konzepte und Lösungen für den Arbeitsmarkt der Zukunft.

## 6. Unser WIN!-Projekt

### DIESES PROJEKT WOLLEN WIR UNTERSTÜTZEN

In Zusammenarbeit mit einem Integrationsbeauftragten und Coach sollen die Auszubildenden und Studenten der BERA benachteiligte Jugendliche aus der Region Heilbronn-Franken auf das Berufsleben vorbereiten. Dazu werden die BERA-Nachwuchskräfte in den kommenden 12 Monaten ein Konzept und Maßnahmen erarbeiten, mit Hilfe dessen sie die Jugendlichen aus schwierigen sozialen Verhältnissen coachen. Beginnend bei der Vermittlung grundlegender Tugenden (Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, usw.), die im sozialen Umfeld der benachteiligten und leistungsschwächeren Jugendlichen nicht immer anzutreffen sind, bis hin zu einem Profiling. Denn durch den Mangel an Erfahrungen bzw. lebenspraktischen Bezügen fehlt es gerade dieser Gruppe von Jugendlichen häufig an Bewusstsein für ihre eigenen Kompetenzen.

Ziel ist die Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzung und -chancen von Jugendlichen mit individuellen Beeinträchtigungen oder sozialen Problemen.

Das WIN-Projekt bzw. das damit verbundene soziale Engagement der BERA-Youngsters ist nahe am Kerngeschäft unseres Unternehmens (Personalberatung/-vermittlung bzw. Karrierecoaching) und bietet gleichzeitig allen Beteiligten einen Mehrwert. Die BERA-Nachwuchskräfte geben ihr Wissen weiter und gewinnen einen wertvollen Blick über den Tellerrand hinaus. Die jungen Menschen lernen voneinander und erweitern ihre sozialen Kompetenzen. Aber auch für die Jugendlichen ist es eine WIN-WIN-Situation, denn sie gewinnen eine „arbeitsmarktkompatible“ Einstellung sowie Kenntnisse über ihre eigenen Fähigkeiten und Interessen.

### ART UND UMFANG DER UNTERSTÜTZUNG

Die BERA wird für das geplante Projekt die finanziellen und personellen Ressourcen stellen sowie die notwendigen fachlichen und organisatorischen Voraussetzungen zur Planung und Durchführung schaffen.

## 7. Kontaktinformationen

### **Ansprechpartner**

Barbara Zartmann-Röhr

Telefon: +49 7131 59436 11

E-Mail: [barbara.roehr@bera.eu](mailto:barbara.roehr@bera.eu)

### **Impressum**

Herausgegeben am 15. Mai 2017 von

BERA GmbH

Bahnhofstraße 22

74523 Schwäbisch Hall

Internet: [www.bera.eu](http://www.bera.eu)

**BERA**<sup>®</sup>  
**Arbeit.Zukunft.Erfolg.**  
Transformation Experts