



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020

HAYER & BOECKER

UMWELT

Umweltmanagement, Energie und Emissionen, Entsorgung und Recycling, Produkte

LIEFERANTENMANAGEMENT

MITARBEITER UND GESELLSCHAFT

Personalmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Aus- und Weiterbildung, gesellschaftliches Engagement

VORWORT

Liebe Leser,

nachhaltiges Handeln ist für HAVER & BOECKER selbstverständliches und unverzichtbares Element der unternehmerischen Kultur. Nachhaltigkeit, Wirtschaft, Soziales und Ökologie sind Aspekte, die wir nicht nur an unseren eigenen, sondern auch an den Bedürfnissen unserer künftigen Generationen ausrichten. Sie fließen bereits frühzeitig in unsere Prozesse und Produkte ein.

Die Diskussionen über den Klimawandel und über die Nutzung natürlicher Ressourcen verändern auch das Kundenverhalten. Das Thema „Nachhaltigkeit“ ist so aktuell wie kaum zuvor. Neben ökologischen Themen rücken ökonomische und soziale Fragestellungen stärker in den Focus. Dazu zählen die Endlichkeit der Rohstoffe sowie ökologische und gesellschaftliche Folgen des globalen Wohlstandszuwachses. Die Erkenntnis, dass langfristige Wertzuwächse wichtiger sind als kurzfristige Profite, nimmt zu.

Als Teil der Gesellschaft wollen wir diese Entwicklung fördern und mitgestalten. Wir möchten den Anspruch unserer Stakeholder erfüllen, ökonomisch erfolgreich zu wirtschaften, um unsere Weiterentwicklung voranzutreiben. Der Schutz der Umwelt und Gesellschaft sollen damit einhergehen.

Mit dem vorliegenden Bericht möchten wir unsere Aktivitäten im Bereich der Nachhaltigkeit vorstellen. Wir laden jeden Leser dazu ein, uns bei unseren Bemühungen zu unterstützen. Bei Fragen stehen wir gern zur Verfügung, Anregungen sind willkommen.

April 2020

Geschäftsführende Gesellschafter

Walter Haver

Niklas Haver

Florian Festge

INHALT

Das Unternehmen 4 - 5



Umwelt 6 - 9

Umweltmanagement	6
Energie und Emissionen	7
Entsorgung und Recycling	8
Produkte	9



Lieferantenmanagement 10 - 11



Mitarbeiter und Gesellschaft 12 - 29

Personalmanagement	12 - 23
Arbeits- und Gesundheitsschutz	24 - 27
Aus- und Weiterbildung	28 - 29
Gesellschaftliches Engagement	30



DAS UNTERNEHMEN

HAYER & BOECKER ist ein familiengeführtes Mittelstandsunternehmen mit den Unternehmensbereichen Drahtweberei und Maschinenfabrik. Gemeinsam mit über 50 Tochterunternehmen und 150 Vertretungen auf allen fünf Kontinenten ist HAYER & BOECKER weltweit tätig.

Die Drahtweberei fertigt Drahtgewebe und verarbeitet diese zu technischen Drahtgewebeprodukten. Sie werden zur Absiebung und Filtration von der Chemie-, Kunststoff- und Automobilindustrie, Luft- und Raumfahrt, Elektronik, Industrie- und Analysensiebung, Nahrungsmittelindustrie sowie für architektonische Anwendungen eingesetzt.

Die Maschinenfabrik ist mit ihren Technologiemarken HAYER & BOECKER, HAYER & BOECKER NIAGARA, IBAU HAMBURG, SOMMER, FEIGE FILLING, BEHN & BATES, AVENTUS, NEWTEC BAG PALLETIZING, HAYER Automation und HAYER Engineering spezialisiert auf das Aufbereiten, Transportieren, Lagern, Mischen, Abfüllen, Verpacken, Palettieren und Verladen von Schüttgütern.

UMWELT

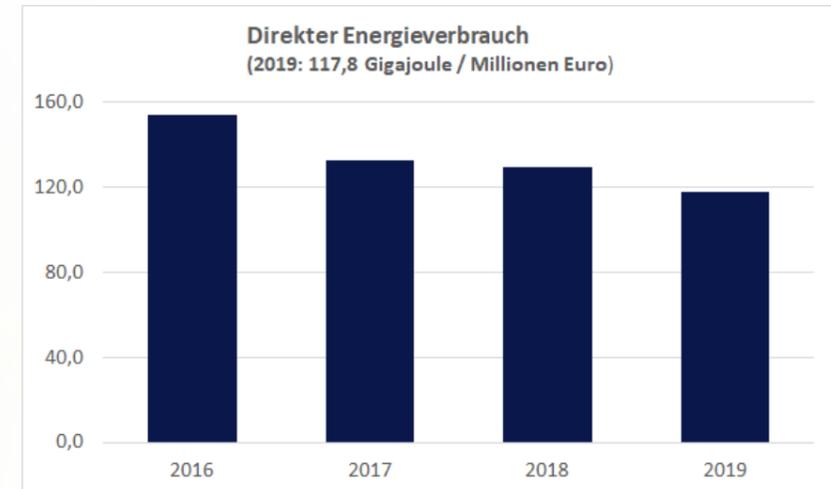
UMWELTMANAGEMENT

Anforderungen, die HAVER & BOECKER gegenüber seinen Partnern – Lieferanten, Kunden, Mitarbeitern u. a. – erfüllt, werden in einem integrierten Managementsystem abgebildet. Es basiert auf den Anforderungen der ISO 14001. Leistungen und Kennzahlen unterliegen regelmäßig der Managementbewertung.

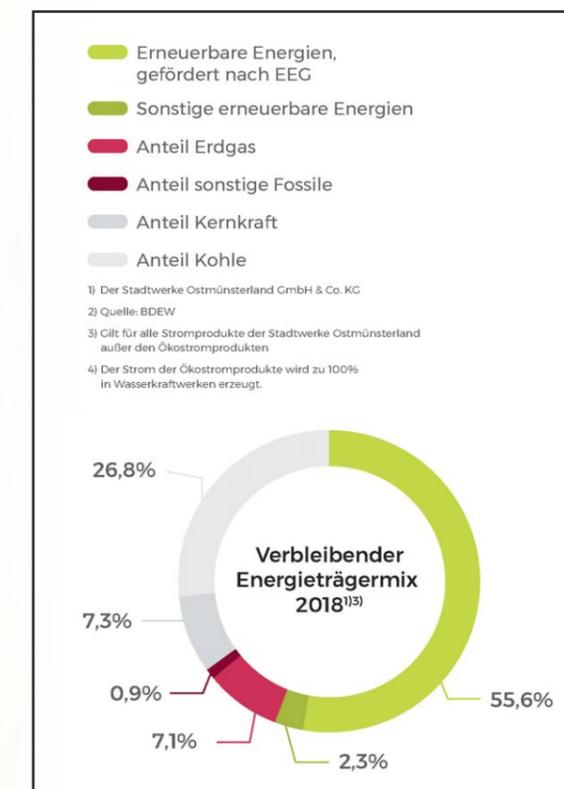
Energie und Emissionen

Strom und Erdgas bilden den Hauptanteil der primären und sekundären Energieträger. Der von HAVER & BOECKER gewählte Energieträgermix besteht dabei zu über 50% aus erneuerbaren Energien.

Sowohl der Energieverbrauch als auch die Treibhausgas-Emissionen konnten in den letzten Jahren über zahlreiche Maßnahmen kontinuierlich und effizient gesenkt werden.



Energieträgermix 2019 (Angaben des Versorgers auf Basis des Vorjahres)



Entsorgung und Recycling

Emissionen und Abfallmengen konnten im Verhältnis zum Ergebnis im Jahr 2019 gesenkt werden. Abfälle bestehen zum größten Anteil aus recycelbaren Stoffen (Stahl, Papier Kunststoff).

Produkte

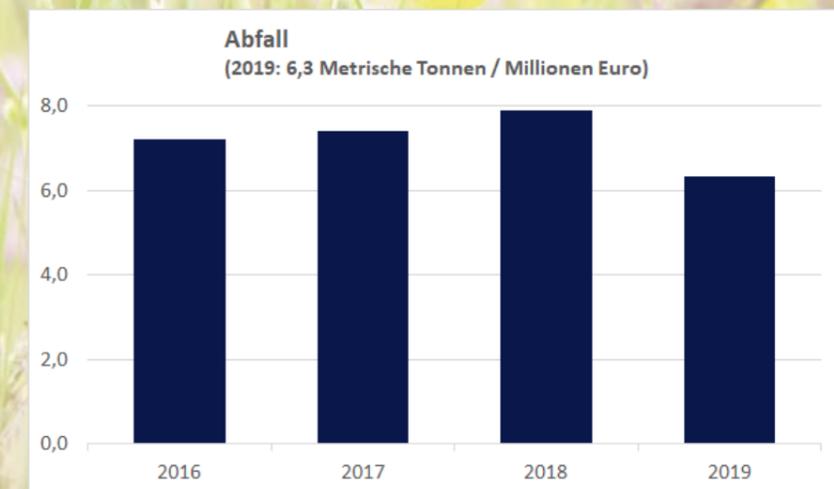
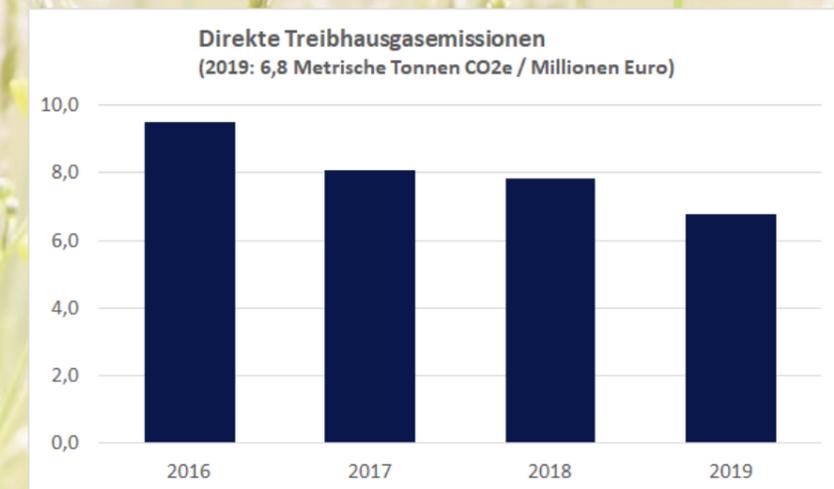
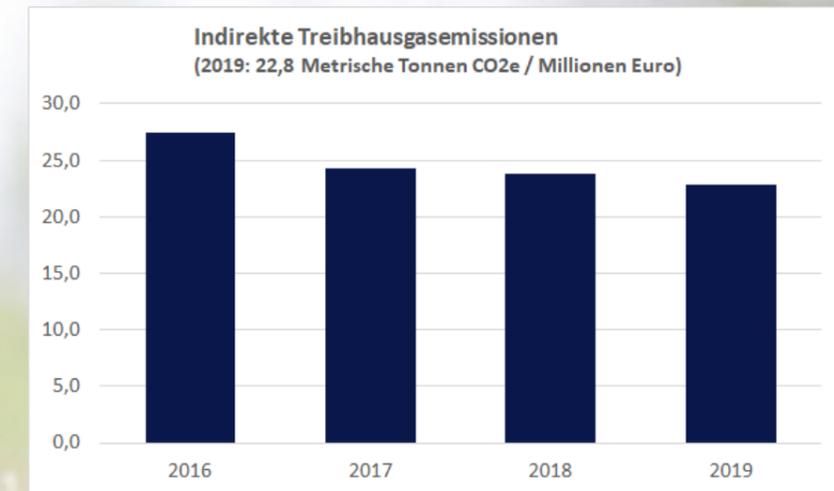
Bei unseren Verpackungsmaschinen wurden Effizienz und Schonung von Ressourcen gesteigert. Die systematische Umstellung auf (wasserdichte) Kunststoffsäcke führte zu:

- weniger Produktverlust
- Einsparung beim Transport (weniger Umverpackung)
- besserer Gewichtsgenauigkeit
- besserem Gesundheitsschutz
- Reduzierung von CO₂ Emissionen

Bei verschiedenen Maschinentypen wurden die pneumatischen und elektrischen Energieverbräuche durch effizientere Motoren und Wasserkühlung optimiert. Mit einem neuen Entstaubungskonzept wurde der Luftbedarf reduziert. Zur Reduzierung des Versandvolumens werden neue Transportgestelle entwickelt.

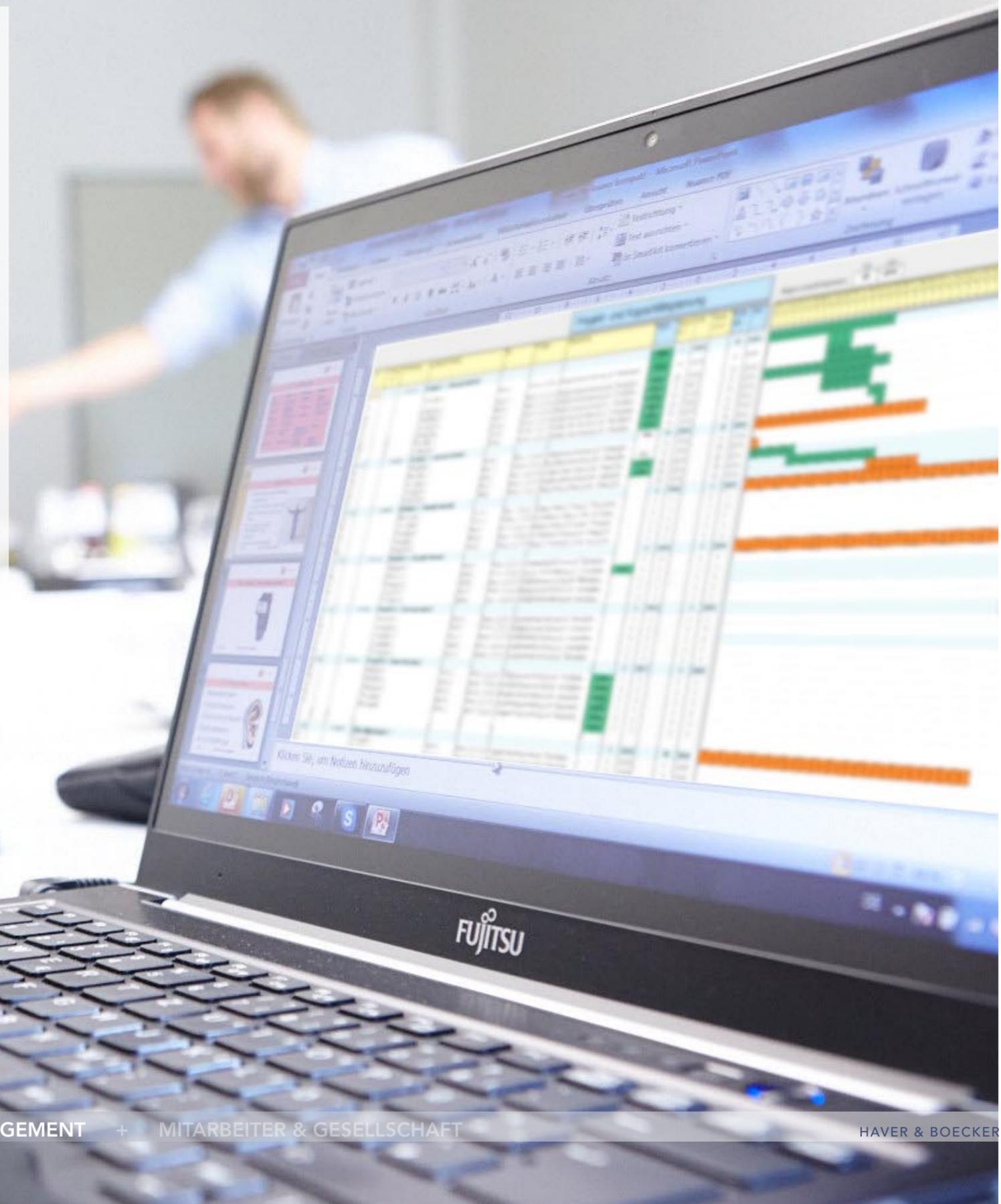
Diese Maßnahmen wurden von unseren Kunden besonders honoriert. z. B.:

- „Lafarge's Sustainability Award“ (HAVER & BOECKER ADAMS® Technology)
- „ICR Cement Industry Award - Recognizing excellence and promoting best practice“
- Hope Cement Kooperation bei der Verpackung mit der ADAMS® Technologie



LIEFERANTEN- MANAGEMENT

Wir beziehen unsere Materialien überwiegend durch Lieferanten aus Deutschland und Europa. Darüber hinaus auch aus Asien und anderen Erdteilen. Damit Nachhaltigkeitsaspekte entlang unserer Lieferkette beachtet werden, haben wir einen Lieferantenkodex entwickelt, welcher auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen basiert. Im Wesentlichen umfasst dieser Kodex Aspekte der sozialen und ökologischen Verantwortung sowie des ethischen Geschäftsverhaltens. Bei unserer Lieferantenbewertung prüfen wir, ob der jeweilige Lieferant einen "Code of Conduct" eingeführt hat und inwieweit dieser mit den durch unseren Kodex aufgestellten Anforderungen übereinstimmt. Unsere seit 2019 gültige Einkaufspolitik beinhaltet zahlreiche Aspekte zur Nachhaltigkeit.



A multi-generational family of six people is walking through a lush green field of tall grass and dandelions. From left to right: a woman in a light blue t-shirt and jeans, an older man with a white beard wearing a light blue t-shirt and a cap, a young girl in a white lace dress, a man in a light blue t-shirt and white pants, a woman in a white dress, and a young boy in a light blue t-shirt and jeans. They are all smiling and holding hands. The background is a bright, sunny outdoor setting with trees and a clear sky.

MITARBEITER UND GESELLSCHAFT

PERSONALMANAGEMENT

Wesentliche Grundlage für den Erfolg unseres familiengeführten, mittelständischen Unternehmens bilden die Mitarbeiter. Mit ihrer fachlichen und sozialen Kompetenz sowie ihrer individuellen Persönlichkeit tragen sie zur Unternehmenskultur bei und prägen HAVER & BOECKER. Zahlreiche Aktivitäten in unterschiedlichen Bereichen dienen der Teambildung und sorgen für ein positives, generationenübergreifendes Betriebsklima.

Eine geradlinige Organisationsstruktur ermöglicht kurze Entscheidungswege und schnelle Reaktionszeiten. Das gilt auch für den Kontakt zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird unterstützt, um eine gesunde Work-Life-Balance zu schaffen, die die allgemeine Zufriedenheit steigert.

Mitarbeiterstruktur

Im Jahr 2019 waren 1.442 Mitarbeiter bei der HAVER & BOECKER OHG beschäftigt. Gemeinsam mit über 50 Tochterunternehmen und 150 Vertretungen auf allen fünf Kontinenten ist HAVER & BOECKER weltweit mit rund 3.000 Mitarbeitern tätig.

Wir beschäftigen u.a. Ingenieure verschiedener Fachrichtungen, Industriemechaniker, Verfahrensmechaniker, Mechatroniker, Metalltechniker, Elektroniker, technische Produktdesigner, Industriekaufleute und Fachinformatiker.

Arbeitsbedingungen / Menschenrechte

HAVER & BOECKER bekennt sich zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte¹⁾, zu den ILO Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation²⁾ sowie zu den zehn Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen³⁾. Diese Standards fordern unter anderem die Einhaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen, den Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit, die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivversammlung sowie die Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Wir richten unser Verhalten nach diesen international anerkannten Menschenrechtsstandards, da sie die Grundlage von Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden in der Welt bilden.

Das Risiko für Menschenrechtsverletzungen ist in Deutschland vergleichs-

weise gering. Daneben haben wir weitere Standorte in Ländern wie zum Beispiel Indien, die ein diesbezüglich höheres Risiko aufweisen. Um den potenziellen Risiken weltweit entgegenzuwirken, wurde unser gruppenweit gültiger Verhaltenskodex im vergangenen Jahr überarbeitet und unter anderem um das Thema Menschenrechte erweitert. Bei Fragen oder Vorkommnissen, die das Thema Menschenrechte betreffen, können sich unsere Mitarbeiter an den Betriebsrat, die Personalabteilung oder die Rechtsabteilung wenden. Für die Jahre 2018 und 2019 haben wir keine Fälle zu Menschenrechtsverletzungen zu verzeichnen. Neben den aufgeführten Maßnahmen sollen regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeiter dazu beitragen, dass auch weiterhin keine Menschenrechtsverletzungen innerhalb unserer Geschäftsaktivitäten auftreten.

¹⁾ UN General Assembly. "Universal Declaration of Human Rights." United Nations, 217 (III) A, 1948, Paris, art. 1; <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

²⁾ "Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folge-maßnahmen" angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung, Genf, 18. Juni 1998. <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

³⁾ <https://www.unglobalcompact.org>



Vielfalt und Chancengleichheit

Um unseren Mitarbeitern faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, orientieren wir uns an den national geltenden Gesetzen sowie den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation. Die Auswahl und Förderung unserer Mitarbeiter erfolgt unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer sowie religiöser Zugehörigkeit und weiteren gesetzlich geschützten Merkmalen. Sie basiert auf den Qualifikationen und Fähigkeiten des Einzelnen.

Für die Jahre 2018 und 2019 wurden uns keine Fälle von unfairen Arbeitsbedingungen gemeldet. Unser erklärtes Ziel ist, dass das auch in Zukunft so bleibt.



Arbeitszeiten und Vergütung

Die tariflich gebundene wöchentliche Arbeitszeit bei der HAVER & BOECKER OHG liegt bei 35 Stunden, unsere Tochtergesellschaften haben individuelle Bestimmungen.

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit zur leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zusätzlich haben wir 2019 in der HAVER & BOECKER OHG das Mobile Arbeiten eingeführt. Hiermit möchten wir unseren Beschäftigten einen individuellen Gestaltungsspielraum bieten sowie für mehr Planungssicherheit bei der Vereinbarkeit beruflicher und privater Anforderungen sorgen.

Die Vergütung bei der HAVER & BOECKER OHG erfolgt tarifgebunden nach dem Entgelttarifvertrag Metall NRW. Die Eingruppierung und die Bemessung der Leistungszulage erfolgt nach Aufgabe und Leistung und unabhängig von sachfremden Kriterien. Somit gibt es keine Unterschiede bei den Gehältern von Männern und Frauen.





Betriebsrat

HAVER & BOECKER hat seit 1953 einen Betriebsrat. Durch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretung soll das Bestmögliche für das Gesamtunternehmen erzielt werden. Dem Betriebsrat ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung angeschlossen.

Für die HAVER & BOECKER Gruppe gibt es einen Konzernbetriebsrat, der sich aus Vertretern der gruppenweiten Betriebsräte zusammensetzt. 2018 und 2019 wurde unter anderem eine Betriebsvereinbarung zum Suchtmittelmissbrauch sowie zum mobilen Arbeiten im Angestelltenbereich für die HAVER & BOECKER OHG beschlossen.

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung begleitet unsere Mitarbeiter während der gesamten Beschäftigungszeit und endet nicht mit dem Ausscheiden der Beschäftigten. Die betriebliche Aus- und Weiterentwicklung wird kontinuierlich unterstützt. Führungskompetenzen werden gezielt gefördert und entwickelt. Organisationsentwicklungsprojekte begleiten wir mit „maßgeschneiderten“ Workshops. Darüber hinaus unterstützen wir Teamentwicklungsprozesse.

Instrumente der Personalentwicklung

Um unsere Mitarbeiter hinsichtlich ihrer Qualifikation und Fähigkeiten bestmöglich unterstützen und fördern zu können, haben wir verschiedene Instrumente der Personalentwicklung im Einsatz. Dazu zählen das jährliche Mitarbeitergespräch, das Entwicklungsgespräch, die Auslandsentsendung, Mentoring sowie die Mitarbeiterbefragung und Workshops zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.

Mitarbeitergespräch

Das jährliche Mitarbeitergespräch ist unser zentrales Führungs- und Personalentwicklungsinstrument. Abseits vom Tagesgeschäft bespricht der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter in Ruhe Aspekte der Zusammenarbeit, Leistung, Ziele und Entwicklungsmaßnahmen. Daraus ergeben sich Chancen für unsere Mitarbeiter, unsere Führungskräfte und unser Unternehmen.

Unsere Führungskräfte sind aufgefordert als Vorbild zu dienen. Sie übernehmen Verantwortung für ihre Mitarbeiter und sollen Offenheit, Respekt, Zuverlässigkeit und Zugehörigkeit fördern.

Auslandsentsendung

Im Rahmen eines Auslandsaufenthaltes werden die persönlichen, fachlichen und sozialen Kompetenzen weiterentwickelt. HAVER & BOECKER bietet Praktika und Auslandsentsendungen innerhalb der Tochtergesellschaften an.

Mitarbeiterbefragung

Um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erkennen und an den notwendigen Stellen zu erhöhen, führen wir in unregelmäßigen Abständen an unseren Standorten eine Mitarbeiterbefragung durch. 2018 haben wir die Mitarbeiter an beiden Standorten in Oelde per Online-Verfahren befragt. Ein Fragebogen bildete verschiedene Handlungsfelder der Unternehmenskultur ab. Die hohe Beteiligung von über 70 % führte zu aussagekräftigen Bewertungen. Die Auswertung wurde allen Mitarbeitern anonymisiert zugänglich gemacht. Sie zeigte ein insgesamt positives Bild, vor allem in den Bereichen Work-Life Balance, Mitarbeiterbindung und Gerechtigkeit.

Bei der Analyse der Befragung nach Fachbereichen fielen positiv bewertete Handlungsfelder auf. Diese wurden den Führungskräften der Fachabteilungen vorgestellt und zur Nachahmung empfohlen. Weitere Maßnahmen für Verbesserungen werden entwickelt und ihre Umsetzung langfristig verfolgt. Die Befragung zeigte Verbesserungspotenzial bei der Gesundheitsförderung auf. In der Folge wurde ein auf eine repräsentative Mehrheit zugeschnittenes Gesundheitsangebot ins Leben gerufen.

Bei der Tochtergesellschaft BEHN + BATES wurde 2019 eine Mitarbeiterbefragung zum Themenschwerpunkt psychische Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt. Diese spielen eine wesentliche Rolle bei der gesetzlichen Anforderung zur Gefährdungsbeurteilung. Für die Befragung wurde das Konzept der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro und Medienerzeugnisse (BG ETEM) ausgewählt, welches eine auf die Bedürfnisse angepasste Online-Befragung und ein Konzept für den daran anknüpfenden Lösungsworkshop beinhaltet. Dabei wurden Arbeitsinhalte, Ressourcen, Stressoren sowie das Organisationsklima untersucht. Die Befragung startete bei BEHN & BATES als Pilotprojekt und soll auf die weiteren Unternehmensbereiche ausgerollt werden.



Mitarbeiterbindung

HAYER & BOECKER zeichnet sich durch eine hohe Mitarbeiterbindung und geringe Fluktuation aus. Viele Mitarbeiter sind jahrzehntlang für das Unternehmen tätig, z. T. auch mit mehreren Generationen einer Familie. Für 25-, 40-, 45- und mehr Betriebsjahre bietet die traditionelle Jubilarehrung zweimal im Jahr den Rahmen, innerhalb dessen die Geschäftsführung jedem Einzelnen für das langjährige Engagement und Vertrauen dankt und das individuell Geleistete würdigt. 2019 wurden insgesamt 88 Jubiläen gefeiert: 48 x 25 Jahre, 18 x 40 Jahre und 22 x 45 Jahre.

1972 hat eine Gruppe von in den Ruhestand verabschiedeten Mitarbeitern die Altengemeinschaft Haver & Boecker gegründet. Alle Mitarbeiter können diesem Verein beitreten, sobald sie in den Ruhestand gegangen sind. Diese Möglichkeit wird rege in Anspruch genommen, um so den Kontakt zur Firma und den ehemaligen Kollegen aufrechtzuerhalten. Das Jahresprogramm enthält aktive und altersgerechte Angebote für jedermann. Dazu zählen Besichtigungen, Ausflüge, Radtouren, Wanderungen, Treffen zum Frühstück und eine Weihnachtsfeier. Die Altengemeinschaft pflegt den Kontakt zum Unternehmen und den aktiven Mitarbeitern und wird dabei durch die Geschäftsführung unterstützt.



ZIEL zusammen Ideen Einführen und Leben



DW-ZIEL Ideen- und Prozessmanagement

Ideenmanagement ZIEL

Im September 2010 startete in der Drahtweberei das selbst entwickelte Programm ZIEL, Zusammen Ideen einführen und leben. Als Kombination aus Ideen- und Prozessmanagement entwickeln Mitarbeiter Ideen und Lösungen, die sich direkt umsetzen lassen und mit denen Prozesse optimiert werden können. Anregungen gibt es in speziellen Workshops, während derer Probleme aufgezeigt und Lösungen erarbeitet werden.

2019 wurden 2.235 Ideen eingereicht, von denen 2.214 umgesetzt wurden. Der größte Anteil eingereichter Ideen waren „Selbstläufer“. Das sind Ideen der Mitarbeiter zur unmittelbaren Verbesserung der Sicherheit, Sauberkeit und Ordnung am jeweiligen Arbeitsplatz. Diese selbständig in weniger als einer halben Stunde umsetzbaren Ideen sollen unter 25 € kosten. Für jeden umgesetzten „Selbstläufer“ gibt es eine Prämie für eine außerbetriebliche Grup-

penaktivität. Von Beginn an haben sich die Mitarbeiter entschieden, ihre Prämie einer gemeinnützigen Organisation oder Sache zu spenden. 2019 betrug die Höhe der Prämien aus Selbstläufern 1.357 €. Die Geschäftsführung hat den Betrag auf 2.500 € aufgerundet. Sie kommt dem Deutschen Kinderhospizverein zu Gute.

Jeder Mitarbeiter kann mit seiner Kreativität zum Unternehmenserfolg beitragen. Die Beteiligung an ZIEL in der Drahtweberei ist enorm. Dies führt auch zu einem hohen wirtschaftlichen Netto-Nutzen. In der Maschinenfabrik befindet sich ein ähnliches Ideenmanagement im Aufbau.

DW 5.0: „Unser Weg zu mehr Wachstum“

Mit verschiedenen strategischen Projekten verfolgt die Drahtweberei seit Ende 2018 die Förderung ihrer Weiterentwicklung, um den Hauptsitz des Unternehmens in Oelde nachhaltig zu stärken. Die Mitarbeiterbefragung 2018 hat Erkenntnisse geliefert, auf deren Grundlage verschiedene Maßnahmen entwickelt wurden. Dazu zählt das Projekt „DW-Kultur 5.0“, in dessen Rahmen Ideen und Aktionen zu den Schwerpunkten Führungskultur, Kommunikation und Social Media, Zusammenarbeit und Feedback erarbeitet wurden. Schulungen und Workshops für interessierte Teilnehmer aus allen Bereichen wurden und werden angeboten, bei denen in lockerer Atmosphäre im gegenseitigen Austausch nicht nur Wissen vermittelt wird, sondern für alle wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden. Ziel ist, die Kommunikationskultur der Mitarbeiter, Führungskräfte und der Geschäftsführung weiterzuentwickeln.





ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik

Unsere Arbeitsschutzpolitik richtet sich an alle Mitarbeiter und externe Dienstleister. Sie ist Teil der gesellschaftlichen Verantwortung unseres Unternehmens. Ziel des Arbeitsschutzmanagementsystems ist die kontinuierliche Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes. Dies genießt höchste Priorität.

Die HAVER & BOECKER OHG verpflichtet sich, einschlägige Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Die Zusammenarbeit mit Behörden, Institutionen und qualifizierten Partnern erfolgt im kontinuierlichen Austausch.

Arbeitsschutz ist Aufgabe von Geschäftsführung, Vorgesetzten und Mitarbeitern. Jeder arbeitet gleichermaßen verantwortungsbewusst mit bei der täglichen Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Jeder hat die Pflicht, auf erkannte Gefahren hinzuweisen, sowie das Recht auf Beseitigung von Gefahrenpotentialen. Mitarbeitern wird die jeweils notwendige persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitgestellt.

Die Wirksamkeit der getroffenen Entscheidungen und Maßnahmen wird regelmäßig überprüft. Dabei unterstützen uns externe Berater wie die BG ETEM. Interne Überwachungen in Form von Audits und Arbeitsplatzbegehungen stellen sicher, dass die durch die Arbeitsschutzpolitik erhobenen Vorgaben eingehalten werden. Verbesserungspotentiale werden ermittelt und zweckmäßige Maßnahmen eingeleitet.

Kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Fester Bestandteil des Arbeitsschutzmanagementsystems ist, die Organisation und die Einrichtungen so zu gestalten, dass die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt werden. Hierzu werden Analysen zur Gefährdung und Belastung durchgeführt. Präventive Maßnahmen stehen dabei im Vordergrund.

Die Arbeitsprozesse und das Arbeitsumfeld werden bei HAVER & BOECKER individuell abgestimmt und hinsichtlich der konkreten Anforderungen stetig verbessert.

Bei der Maschinenfabrik am Standort Münster wurde zum Beispiel das Arbeitsumfeld in der Metallbauproduktion umgestaltet. Im Rahmen des mehrjährigen Projekts wurde die Halle saniert und die elektrische Infrastruktur erneuert. Die Schweißarbeitsplätze wurden neu eingerichtet. Sie erhielten ergonomisch höhenverstellbare Arbeitsplatten und Lärmschutzwände zur Erhöhung der Arbeitssicherheit. Zur Verbesserung der Kommunikationskultur wurde ein Besprechungsbereich eingerichtet.

Sicherheitsunterweisungen

Unsere Mitarbeiter erhalten regelmäßig Unterweisungen zum Thema Arbeitsschutz. Alle Mitarbeiter stehen in der Verantwortung und sind verpflichtet, daran teilzunehmen und die gewonnenen Erkenntnisse umzusetzen.

Bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters erfolgt grundsätzlich eine Schulung bzw. Sicherheitsunterweisung durch den jeweiligen Vorgesetzten.

Unsere Sicherheitsbeauftragten, alle Führungskräfte und bestimmte Mitarbeiter werden regelmäßig und nach Schwerpunktthemen durch die BG ETEM geschult.

Zu Beginn ihrer Ausbildung nehmen alle Auszubildenden an einem mehrtägigen Seminar zum Thema Arbeitssicherheit teil. Bei der Berufsgenossenschaftlichen Bildungsstätte BG ETEM in Linowsee/Berlin werden sie mit den Besonderheiten der einzelnen Berufsbilder vertraut gemacht. Dabei lernen sie sich auch untereinander besser kennen, was die Teambildung fördert.

Darüber hinaus bietet das Programm der HAVER Academy Themen aus dem Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dazu zählen:

■ Explosionsschutz

Im Seminar „Explosionsschutz“ vermitteln wir unseren Mitarbeitern Kenntnisse über die Grundlagen des Explosionsschutzes, die Gefahren durch explosionsfähige Atmosphären und die Rangfolge der Schutzmaßnahmen.

■ Gabelstaplerführerschein, Hubarbeitsbühnen, Kranfahrertraining

Innerhalb dieser Weiterbildungen lernen die Mitarbeiter das sichere Führen eines Gabelstaplers, einer Scherenhubarbeitsbühne bzw. eines Kranes und erlangen Kenntnisse über die Sicherheitsbestimmungen zur Vermeidung von Schäden oder Unfällen.



Arbeitsunfälle

Durch regelmäßige Schulungen und Unterweisungen, wiederkehrende Überprüfung unserer Sicherheitsmaßnahmen, Hinterfragen der Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen der jeweiligen Arbeitsplätze, möchten wir die Sicherheitsmaßnahmen unseres Arbeitsumfeldes kontinuierlich verbessern und dadurch die Anzahl der Arbeitsunfälle verringern.

Meldepflichtige Unfälle (länger als 3 Tage) werden vom Personalbüro erfasst und den zuständigen Stellen angezeigt. Eine Auswertung des Unfallgeschehens erfolgt durch die Sicherheitsfachkraft. Die Information hierüber erfolgt in den Arbeitsschutzausschusssitzungen. Nichtmeldepflichtige Unfälle werden im jeweiligen Verbandsbuch dokumentiert.

Gesundheitsschutz / Medizinische Versorgung

■ Werkarztzentrum

Das Werkarztzentrum Oelde betreut HAVER & BOECKER arbeitsmedizinisch und in Fragen der Arbeitssicherheit. Regelmäßige Sprechstunden, ärztliche Untersuchungen und Beratungsleistungen sowie Sonderaktionen werden angeboten. Darüber hinaus erfolgen regelmäßige Betriebs- und Arbeitsplatzbegehungen durch das medizinische Fachpersonal des Werkarztzentrums zur Beurteilung eventueller Gefährdungen.

■ Gripeschutz

Das Werkarztzentrum führt jährlich eine für die Mitarbeiter von HAVER & BOECKER kostenlose Gripeschutzimpfung durch.

■ Erste-Hilfe-Kurse

Trotz hoher Sicherheitsvorkehrungen lassen sich Unfälle nicht vollständig vermeiden. Damit die Mitarbeiter auf den Ernstfall vorbereitet sind, absolvieren sie Erste-Hilfe-Kurse. Die HAVER Academy führt in ihrem Programm Erste-Hilfe-Trainings als Grundausbildung oder als Auffrischkurs.

■ Gesundheitstage

Als weiteres Angebot zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz veranstaltet HAVER & BOECKER in jährlichen Intervallen Gesundheitstage. Die Organisation und Durchführung erfolgt in Zusammenarbeit unserer Sicherheitsfachkräfte unter anderem mit der BG ETEM, dem Werkarztzentrum, Krankenkassen und lokalen physiotherapeutischen Praxen.

Die Gesundheitstage rücken verschiedene aktuell angesagte Schwerpunktthemen in den Focus. Dazu zählten bislang Haut, Rücken, Ergonomie am Arbeitsplatz oder der Umgang mit Gefahrstoffen. Neben der anschaulichen Wissensvermittlung erfolgt dabei ein reger Austausch mit den Fachleuten und untereinander. Im gleichen Rahmen gibt es eine Begehung individueller Arbeitsplätze, während der spezifische Tipps und Empfehlungen gegeben werden.

■ Sport

JobRad

Mit dem JobRad bieten wir unseren Mitarbeitern seit 2016 ein Leasingmodell für Fahrräder an. Es wird sehr gut angenommen: An die 1.000 Mitarbeiter haben bis Ende 2019 ihr Fahrrad über dieses Programm erworben.

Betriebssport

Seit 2006 besteht eine HAVER & BOECKER Rad-sportgruppe. Viele Mitarbeiter nutzen die wöchentliche Trainingseinheit, um in der Gemeinschaft mit Kollegen an ihrer Kondition zu arbeiten und sich herauszufordern. Die Beteiligung an den Trainingsabenden war im Jahr 2019 sehr hoch: 15.000 Gesamtkilometer wurden erzielt.

Der jährliche Höhepunkt ist die Teilnahme an der „Schwalbentour“, die jeweils am zweiten Samstag im Juni in Oelde stattfindet. Hier radeln die Teilnehmer für einen guten Zweck: Die Geschäftsführung honoriert jeden gefahrenen Kilometer mit einem festgelegten Beitrag und spendet diese Summe an den vereinbarten guten Zweck. An der 25. Oelder Schwalbentour, die 2019 stattgefunden hat, nahmen insgesamt 37 Radsportler von HAVER & BOECKER teil. Der dabei erzielte Erlös ging an die Deutsche Herzstiftung e. V. sowie an die Deutsche Diabetes Stiftung.

Zur Stärkung des Teamgeistes unterstützt HAVER & BOECKER die Mitarbeiter außerdem bei Fußball- und Tennisturnieren, der Teilnahme am Drachenbootrennen in Münster oder organisiert Oldtimertouren.





AUS- UND WEITERBILDUNG

Aus- und Weiterbildung haben in unserem Unternehmen von Beginn an einen hohen Stellenwert. Seit 1905 bilden wir nachweislich aus. 1940 wurde eine eigene Lehrwerkstatt eingerichtet, die heute ein modernes Ausbildungszentrum ist, in dem die gewerblich-technischen Auszubildenden ihre Kompetenzen entwickeln können. Im schulbegleitenden Werksunterricht finden die Auszubildenden jegliche Unterstützung durch unsere qualifizierten Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten. Inzwischen bieten wir neben gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen auch duale Studiengänge an. Das Angebot und die Zahl der Ausbildungs- und Studienplätze werden jährlich bedarfsorientiert in Abstimmung mit den jeweiligen Fachbereichen festgelegt. Im Jahr 2019 starteten 35 Auszubildende, im Vorjahr 31 neue Auszubildende ihre Ausbildung bei HAVER & BOECKER.



Azubi Mobil

Das Programm „Azubi mobil“ richtet sich an Auszubildende, die bereits während ihrer Ausbildung erste Berufserfahrungen im Ausland sammeln möchten. Sie erhalten während der Sommerferien die Möglichkeit, ein vierwöchiges Praktikum bei einer unserer Tochtergesellschaften zu absolvieren. Dabei können sie sowohl kulturelle Erfahrungen sammeln als auch ein internationales Netzwerk aufbauen.

Im Jahr 2018 wurden erstmals elf Praktika durch ein externes Förderprogramm unterstützt. Ein Praktikum wurde über ERASMUS+ und zehn außereuropäische Praktikumsplätze wurden durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBWF) gefördert. Es handelt sich dabei um das Pilotprojekt „AusbildungWeltweit“, das durch die Nationale Agentur Bildung für Europa (NaBiB) umgesetzt wird. Auch im Jahr 2019 erfolgte eine Förderung über „AusbildungWeltweit“. 14 Auszubildende nahmen an diesem internen Programm teil.

Schüler können bei HAVER & BOECKER im Rahmen eines Betriebspraktikums die Berufs- und Arbeitswelt erkunden. Dabei erhalten sie einen Einblick in die Anforderungen der Arbeitswelt und können erste Berufs- und Ausbildungsvorstellungen entwickeln. Diese Praktika können in den kaufmännischen, technischen und gewerblichen Abteilungen absolviert werden.

Für Studierende bieten wir sowohl Grundpraktika, welche Voraussetzung für die Zulassung zu bestimmten Studiengängen sind, als auch Fachpraktika während der Studienzeit an. In diesen Praktika vermitteln unsere erfahrenen Mitarbeiter Kenntnisse, die an den jeweiligen Studiengang angepasst sind. Daneben verfügen wir über langjährige Erfahrung in der Betreuung von Projekt- und Abschlussarbeiten im technischen und kaufmännischen Bereich.

HAVER Academy

Die Arbeitswelt ist heutzutage von immer schnelleren Entwicklungen und Veränderungen geprägt. Um den daraus entstehenden Anforderungen gerecht zu werden, spielt lebenslanges Lernen für uns eine besondere Rolle. Unsere unternehmensinterne HAVER Academy, welche im Jahr 2007 gegründet wurde, bündelt alle Bildungsaktivitäten des Unternehmens und steht Mitarbeitern, Kunden und Externen gleichermaßen zur Verfügung. Das Angebot wird jährlich bedarfsorientiert geplant und reicht von der Ausbildung über das Studium bis hin zur Weiterbildung im Beruf.

Im Jahr 2019 fanden insgesamt 104 interne Schulungen statt, an denen insgesamt 1082 Personen, darunter 804 interne Mitarbeiter, teilgenommen haben.





GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Das Unternehmen HAVER & BOECKER engagiert sich durch diverse Stiftungen und stetige Mitgliedschaften in Verbänden und Vereinen gesellschaftlich, sozial, wissenschaftlich, kulturell und sportlich. Durch das Angebot von Praktika und Werkstudenten-Tätigkeiten für Flüchtlinge leistet HAVER & BOECKER einen Beitrag zur Integration von Flüchtlingen. Außerdem besteht eine Kooperation mit dem Loyola-Gymnasium im Kosovo, das vom Unternehmen unterstützt wird. Ausgewählte Absolventen können eine Ausbildung bei HAVER & BOECKER in Oelde absolvieren.

Darüber hinaus unterstützen Mitarbeiter von HAVER & BOECKER durch jährliche Spenden kirchliche und soziale Einrichtungen. Dies erfolgt zum Beispiel mit den im Rahmen von ZIEL ausgeschütteten Prämien, die durch die Geschäftsführung zusätzlich aufgestockt werden. Der Betriebsrat spendet die über mehrere Jahre aus Rückvergütungen der Getränkeautomaten u.a. in der Belegschaftskasse überschüssigen Beträge, z. B. an das Deutsche Kuratorium für Therapeutisches Reiten, das Ambrosius-Haus Oelde sowie an den DRK-Ortsverein Oelde.

HAYER & BOECKER OHG

Carl-Haver-Platz 3 · 59302 Oelde · Deutschland

Telefon: +49 2522 30-0 · Telefax: +49 2522 30-403

E-Mail: haver@haverboecker.com

Internet: www.haverboecker.com