

CSR-REPORT

der Spedition Giesker & Laakmann GmbH & Co. KG

Buxtrup 5
48301 Nottuln
info@giesker-laakmann.de

Branche: Transport und Logistik

Anzahl MitarbeiterInnen: 170

Gründungsjahr: 1933





Übersicht der Themen



- 1) Selbstdarstellung
- 2) Inklusion & Intregation
- 3) Soziales Engagement
- 4) Warum Corporate Social Responsibility?
- 5) Unsere wesentlichen Themen
- 6) Unsere "Big Five"
- 7) Das Ergebnis unserer Selbstbewertung
- 8) Unsere Werte
- 9) Unsere CSR-Strategie
- 10) Maßnahmenplan
- 11) Kontakt

Selbstdarstellung

Unser Kerngeschäft

Seit Jahrzehnten sind wir auf den **Transport** von festen Baustoffen spezialisiert. Mit viel Know-how und einer großen **Fahrzeugflotte** realisieren wir zuverlässig und flexibel jegliche logistische Anforderungen und bringen die Materialien schnell und zielgerichtet zum entsprechenden Einsatzort. Aufgrund unserer Spezialisierung auf Baustoffe besteht der Großteil unserer Flotte aus Kranwagen, damit wir die zu befördernden Güter direkt am Einsatzort entladen können.



Selbstdarstellung

Unsere Spedition im Zeitraffer

1933

Gründung des Unternehmens durch Bernhard Giesker. Seitdem sind wir auf den **Transport von Baustoffen** spezialisiert.

1997

Wir werden **Ausbildungsbetrieb.** und bilden unseren ersten Auszubildenden aus.

2004

Einführung der **betrieblichen Altersvorsorge.**

2010

Wir schaffen **Firmen-PKW** an, mit denen die FahrerInnen nach Hause fahren können.

2012

Wir sammeln erste Erfahrungen mit dem Thema **Inklusion** bzw. **Integration.**

Selbstdarstellung

Unsere Spedition im Zeitraffer

2016

Wir stellen unseren MitarbeiterInnen **monatliche Tankkarten** zur Verfügung;
Gründung unseres Vereins "Ein Lächeln für Togo e.V." (dazu unten mehr)

2017

Entwicklung einer eigenen **Management App**, die viele Prozesse erleichtern soll und wertvolle Zeit spart, bspw. bei der Beantragung von Urlaub.

2018

Einführung von **Homeoffice**, um **flexible Arbeitszeiten** zu ermöglichen;
Bike-Leasing und die Teilnahme am **CSR-Projekt**

2019

Anschaffung von **Gas-LKW**, um einen Kompromiss zwischen Dieserverbrauch und Umweltverschmutzung zu schaffen

2020

in Planung: Einführung eines **Gesundheitsmanagements**, weil wir uns verstärkt um die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen kümmern wollen!

Inklusion & Integration

Ausbildung gehörloser Berufskraftfahrer

Im Jahr 2014 haben wir den ersten **gehörlosen Auszubildenden** eingestellt. Er hat die Regelschule besucht und seinen Führerschein bei einer besonderen Fahrschule gemacht, die auf das **Ausbilden von Gehörlosen** spezialisiert ist. Die Zeit hat uns auf die Probe gestellt und uns vor neuen **Herausforderungen** gestellt, die wir gerne gemeistert haben. Es hat uns nicht zurückgehalten, einen weiteren Auszubildenden ins Team zu holen, der Anfang des Jahres 2020 seine Abschlussprüfung bestanden hat.



Soziales Engagement

Ein Lächeln für Togo e.V.

Mit unserem in 2016 gegründeten Verein "Ein Lächeln für Togo e.V." setzen wir uns aktiv für die Entwicklung eines **Waisenkinderdorfes** ein, welches **500 Kinder** beheimatet. Unser Ziel ist es, den Kindern und Jugendlichen vor Ort durch Projekte zur Förderung von **Bildung, Ernährung, Lebensqualität, medizinischer Versorgung** und der Verbesserung der **Landwirtschaft** neue **Zukunftsperspektiven** zu ermöglichen. Wichtig ist es uns dabei, die Menschen und Partner vor Ort in die Umsetzung einzubeziehen.



Warum CSR?

Was ist unsere Motivation?

Unser Ziel ist es, ein junges und **modernes Unternehmen** zu kreieren. Das bedeutet, dass die Generation Y und Z unsere Zielgruppe darstellen. Unsere "future force". Hier findet gerade eine Veränderung der Interessen statt und **Nachhaltigkeit, Sinn** und **Leidenschaft** spielen eine große Rolle. Wir wollen nicht warten, bis der Zug abgefahren ist, sondern uns heute wappnen, damit wir auch in 10 oder 20 Jahren noch ein attraktiver Arbeitgeber für unsere MitarbeiterInnen sind. In kurz: **Menschen sind unsere Motivation.**



•Unsere wesentlichen Themen



•Kurzfristig

- 1) Qualität der Ausbildung
- 2) Weiterbildung und Karriereplanung
- 3) Leitbildentwicklung



•Mittelfristig

- 1) Qualität der Führung
- 2) Mitarbeiterzufriedenheit & -bindung
- 3) Digitalisierung & Datensicherheit
- 4) Luftemissionen & Lärm
- 5) Vereinbarkeit von Beruf & Familie
- 6) Arbeitnehmerrechte
- 7) Innovation nachhaltiger Geschäftsmodelle, Produkte & Dienstleistungen



•Langfristig

- 1) Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen

Unsere Big Five

und was wir uns darunter vorstellen:



Qualität der Ausbildung

Wir wollen den jungen Fachkräften eine exzellente Ausbildung bieten, damit wir die Zukunft unseres Unternehmens sichern können.



Mitarbeiterzufriedenheit

Unsere MitarbeiterInnen sind unser größtes Potenzial. Deshalb liegt es uns am Herzen, dass sie jeden Tag zufrieden und motiviert zur Arbeit kommen.



Leitbildentwicklung

Damit wir alle an einem Strang ziehen, entwickeln wir ein Leitbild, nach dem wir uns richten können. Sowohl als Familie, als auch als Unternehmen.



Führungsqualität

Alles beginnt mit dem ersten Schritt. Wir als Familie wollen für unsere Mitarbeitenden Vorbild sein, um gemeinsam die Ziele zu erreichen.



Digitale Transformation

Als mittelständisches Unternehmen wollen wir die digitale Transformation mitgestalten, um nicht den Anschluss verlieren.

Das Ergebnis unserer Selbstbewertung

Beim Herauskrystallisieren des Status Quos haben wir schnell unser **Potenzial** entdeckt, welches noch ausgeschöpft werden kann. **Kurzfristig** wollen wir als Ausbildungsbetrieb den Fokus auf die Ausbildung und Einarbeitung von neuen MitarbeiterInnen legen und damit die Qualität der Bildung und Leistung verbessern. **Mittelfristig** stehen Themen wie die Qualität der Führung, die Zufriedenheit unserer MitarbeiterInnen und die Bindung dieser, die Digitalisierung und Datensicherheit, Luftemissionen und Lärm, die Vereinbarkeit von Beruf & Familie, Arbeitnehmerrechte, Innovation nachhaltiger Geschäftsmodelle, Produkte und Dienstleistungen auf dem Plan. **Langfristig** werden auch die Umweltauswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen ins Visier genommen. Diese wesentlichen Themen führen uns zu fünf **Handlungsbereichen**, die wir als die "Big 5" zusammengefasst haben: 1. Qualität der Ausbildung, 2. Mitarbeiterzufriedenheit, 3. Leitbildentwicklung, 4. Führungsqualität, 5. Digitale Transformation. Unser Ziel ist es, uns von anderen Unternehmen, insbesondere Speditionen, abzuheben und ein Alleinstellungsmerkmal zu entwickeln.

Unsere Werte

UNSERE GRUNDPOSITIONIERUNG

Bei der Ausarbeitung unserer Grundpositionierung orientieren wir uns am **Nachhaltigkeitsdreieck**. Dies umfasst die Bereiche Ökonomie (Wirtschaft), Ökologie (Umwelt) und Soziales (Gesellschaft). Ohne wirtschaftlichen Erfolg, der **Ökonomie**, werden auch die Ökologie und der soziale Aspekt leiden. Deshalb sind uns die **Qualität der Leistung** und Kundenorientierung wichtig.

Anpassungsfähigkeit und **Flexibilität** sind dafür unabdingbar. In Bezug auf die **Ökologie** ist uns wichtig, dass der Dieserverbrauch gering gehalten wird und wir ein nachhaltiges Mindset entwickeln. Dies spielt auch im Bereich des **Sozialen** eine wichtige Rolle. Unser Team liegt uns am Herzen. Deshalb legen wir großen Wert auf **Mitarbeiterorientierung, Menschlichkeit** und **Vertrauen** untereinander. Dies sind grundlegende Bausteine für unsere alltägliche Arbeit.



Unsere CSR- Strategie

•Wie gehen wir vor?

Unser Ziel ist es, **CSR** im gesamten Unternehmen zu verbreiten und das **Mindset** jedes/r einzelnen MitarbeiterIn zu sensibilisieren. Deswegen beziehen wir MitarbeiterInnen aus **allen Abteilungen** unseres Unternehmens in die Umsetzung mit ein. Um dies erfolgreich umzusetzen, werden wir für jeden unserer "Big 5" eine verantwortliche Person finden, die sich um jeweils ein Thema der Big 5 kümmern wird. Gemeinsam werden **Handlungsmaßnahmen** gefunden (siehe unten), dessen Umsetzung im jeweiligen Team verantwortet wird.

Maßnahmenplan

• Qualität der Ausbildung

Thema	•Maßnahme	•Nutzen	•Datum
Verbesserung des Notenspiegels der Azubis	zusätzlicher Unterricht während der Arbeitszeit	Sicherung Fachkräfte, Motivation eigener MA	Januar 2020
Verbesserung des Notenspiegels der Azubis	Tablet für die AusbilderInnen	Sicherung Fachkräfte, Motivation eigener MA	März 2019
Verbesserung des Notenspiegels der Azubis	Gestaltung eines Lerncenters	Sicherung Fachkräfte, Zufriedenheit der Azubis	Dezember 2019
Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen	Checkliste	einheitliche Einarbeitung, kompetenteres Team, mehr Freude	März 2019

Maßnahmenplan

2. Mitarbeiterzufriedenheit

Thema	•Maßnahme	•Nutzen	•Termin
Gesundheit	Aufklärung	Mitarbeiterzufriedenheit, weniger Fehlzeiten	Mai 2020
Gesundheit	Gesundheitstage	Zusammenhalt, gesundes Kollegium	Oktober 2020
Kommunikation	Mitarbeitergespräche	Feedback, Vertrauen, Mitarbeiterzufriedenheit	Dezember 2020
Arbeitszeitgestaltung	Einführung von Gleitzeit	Mitarbeiterzufriedenheit, Balance Beruf + Alltag, Flexibilität	Juni 2019
Weiterbildung u. Karierreplanung	Aufbau Personalmanagement	Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterbindung	Januar 2021

Maßnahmenplan

3. Leitbildentwicklung

Thema	•Maßnahme	•Nutzen	•Termin
Gemeinsame Werte	MA-Umfrage zu Werten	Einbeziehung der MitarbeiterInnen, Verständnis	Dezember 2020
Unternehmenskultur	Einführen von Ritualen	Zusammenhalt, Teamgefühl, Zugehörigkeit, Vertrauen	Dezember 2020
Familienzusammenhalt	Familienwochenenden	Zusammenhalt	Februar 2019

Maßnahmenplan

4. Führungsqualität

Thema	•Maßnahme	•Nutzen	•Termin
Führungsverständnis der Familie	Familienverfassung	einheitliches und gemeinsames Verständnis	März 2021
Weiterbildung	Seminare	Persönlichkeitsentwicklung, einheitlicher Führungsstil	September 2020
Kommunikation	Verschicken eines Newsletters	Informationsfluss, einheitliche Kommunikation	4x / Jahr
Feedbackkultur	Mitarbeitergespräche	kurzer, schneller Kommunikationsfluss, Potenzial ausschöpfen	Dezember 2020

Maßnahmenplan

5. Digitale Transformation

Thema	•Maßnahme	•Nutzen	•Termin
Kommunikation	Einführung/Entwicklung einer Management App	Informationsfluss, Entlastung der MA, Zeitersparnis	Juni 2020
Flexibles Arbeiten	Dockingstationen	Flexibilität, Mitarbeiterzufriedenheit,	Januar 2020
Ausbildung	Tablet für die AusbilderInnen	Sicherung Fachkräfte, Motivation eigener MA	März 2019

Impressum

Vertreten durch:

Pers. haft. Ges.:

Giesker & Laakmann GmbH

Buxtrup 5

48301 Nottuln

Geschäftsführer: Hubert Laakmann



Sie haben Fragen?

Wir freuen uns, sie zu
beantworten.



HUBERT LAAKMANN

Geschäftsführung

hlaakmann@giesker-laakmann.de

02502/2303-91



SARAH LAAKMANN

stellvertretende Geschäftsführung

slaakmann@giesker-laakmann.de

02502/2303-92