

**Charta der
Unternehmensinitiative
„Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“**

Fassung nach Mitgliederbeschluss vom 04.09.19

Inhalt

1. Die Ziele der Unternehmensinitiative.....	2
2. Voraussetzungen für die Mitgliedschaft.....	2
3. Kompetenzpartner für die Durchführung der Mitarbeiterbefragungen.....	3
4. Kompetenzpartner für die Begleitung der Unternehmen im Entwicklungsprozess.....	3
5. Zielschwellen für die Mitgliedschaft.....	3
6. Zugangsbedingungen für beitretende Unternehmen.....	4
7. Laufzeit der Vereinbarung und Kündigung (Austritt).....	4
8. Aufgabe der Wirtschaftsförderung.....	4
9. Entscheidungen, Selbstverpflichtung, Sanktionen.....	4

Vorbemerkung

Die Initiative „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“ ist eine Gemeinschaftsinitiative Hammer Unternehmen und der Wirtschaftsförderung. Das strategische Ziel der Initiative ist die langfristige Fachkräftesicherung zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der beteiligten Unternehmen und des Standortes Hamm.

Um auch in Zukunft, angesichts des demografischen Wandels, der Digitalisierung, des Wertewandels und der Globalisierung, passende Nachwuchs- und Fachkräfte finden und binden zu können, wollen die Unterzeichner dieser Charta ihre Arbeitgeberattraktivität in einem gemeinschaftlichen Prozess weiterentwickeln, ihre Arbeitgebermarke stärken und ihre Unternehmen als ausgezeichnete Arbeitgeber sichtbar machen.

Die Glaubwürdigkeit des Qualitätsversprechens ist für den Erfolg der Initiative von überragender Bedeutung. Die Initiative soll über die Region Hamm hinaus ausstrahlen und sich positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Hamm auswirken.

1. Die Ziele der Unternehmensinitiative

Die Ziele der Unternehmensinitiative verfolgt folgende Ziele:

Arbeitsplatzkultur, Arbeitgeberattraktivität und Arbeitgebermarketing

1. Entwicklung der Unternehmen zu ausgezeichneten Arbeitgebern
2. Organisation eines flankierenden Begleitprogramms zur Unterstützung der Unternehmen im Entwicklungsprozess
3. Unterstützung der Unternehmen beim Aufbau einer glaubwürdigen, authentischen Arbeitgebermarke und einer erfolgreichen Arbeitgeberpositionierung

Aufbau der Qualitätsmarke „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“

1. Entwicklung der Initiative „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“ zu einer werthaltigen Qualitätsmarke
2. Steuerung und Marketing der Qualitätsmarke „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“
3. Regelmäßiger Erfahrungsaustausch: „Miteinander und voneinander lernen“

2. Voraussetzungen für die Mitgliedschaft

1. Grundvoraussetzung für die Mitwirkung in der Initiative „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“ ist der erklärte Vorsatz, stetig an der Verbesserung der eigenen Arbeitsplatz- und Unternehmenskultur arbeiten zu wollen.
2. Die Mitgliedsunternehmen verpflichten sich, in zeitlich regelmäßigen Abständen, die gemachten Fortschritte bzw. Optimierungen auf Grundlage von Mitarbeiterbefragungen überprüfen zu lassen.
3. Die Mitglieder der Initiative verpflichten sich zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Dies beinhaltet die Bereitschaft zum offenen Austausch über Erfahrungen, Entwicklungen, Konzepte, Ergebnisse im Rahmen der regelmäßigen Erfahrungsaustausch-Treffen.
4. Die Mitglieder der Initiative entwickeln, etablieren und steuern die Marke „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“. Sie entscheiden über Konzepte und die Aufnahme von Neumitgliedern. Die Wirtschaftsförderung organisiert und begleitet diesen Prozess.

3. Kompetenzpartner für die Durchführung der Mitarbeiterbefragungen

Kompetenzpartner der Initiative für die Durchführung der Mitarbeiterbefragungen ist Great Place to Work® Deutschland (GPTW). Darüber hinaus unterstützt GPTW das Marketing der Initiative im Wesentlichen durch die Bereitstellung ihres GPTW-Logos für Zwecke der Initiative (z. B. Homepage, Öffentlichkeitsarbeit). Hierdurch wird die Attraktivität der Initiative deutlich gestärkt und die Etablierung der Initiative als werthaltige Marke begünstigt.

4. Kompetenzpartner für die Begleitung der Unternehmen im Entwicklungsprozess

Die Mitglieder wählen einen Kompetenzpartner für die fachliche Begleitung der Initiative und Unternehmen im Entwicklungsprozess. Die Leistung umfasst insbesondere die Moderation der Erfahrungsaustausch-Treffen. Die Mitglieder vereinbaren auf der Grundlage einer Jahresplanung die Leistungsbeiträge dieses Kompetenzpartners.

Die Zusammenarbeit zwischen einem Kompetenzpartner und der Initiative kann von beiden Seiten mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahreswechsel gekündigt werden.

5. Zielschwellen für die Mitgliedschaft

1. Die Mitgliedsunternehmen verpflichten sich, ihre zwischenzeitlich gemachten Fortschritte und Optimierungen in zeitlich regelmäßigen Abständen auf der Grundlage von Mitarbeiterbefragungen überprüfen zu lassen.
2. Die Mitarbeiterbefragungen müssen spätestens nach Ablauf von 3 Jahren wiederholt werden. Der zu überprüfende Entwicklungszeitraum zwischen zwei Messungen umfasst max. 3 Jahre.
3. Jedes Mitgliedsunternehmen verpflichtet sich, den betrieblichen Entwicklungsprozess so zu gestalten, dass innerhalb von 3 Jahren nach der Erstbefragung ein Ergebniswert von mindestens 70 % (Mittelwert entsprechend Trust Index®) bei der nächsten Mitarbeiterbefragung mit GPTW erreicht werden kann.
4. Die Nutzung des Logos der Initiative und von GPTW ist nur möglich, wenn der zeitliche Abstand zwischen zwei Mitarbeiterbefragungen durch GPTW drei Jahre nicht überschreitet und ein Ergebniswert von 70 % (Mittelwert entsprechend Trust Index®) erreicht wird.
5. Findet nicht nach spätestens drei Jahren eine nächste Mitarbeiterbefragung statt oder wird bei der zuletzt durchgeführten Mitarbeiterbefragung nicht der Ergebniswert von mindestens 70% (Mittelwert entsprechend Trust Index®) erreicht, wandelt sich die Mitgliedschaft in eine „stille Mitgliedschaft“ um. Das bedeutet, dass die Mitgliedschaft mit allen Rechten und Pflichten fortbesteht, allerdings mit der Ausnahme, dass die Mitgliedschaft nicht in eigenen Print- oder Online-Medien dargestellt werden darf und diese auch nicht auf der Website der Initiative dargestellt wird. Die „stille Mitgliedschaft“ wandelt sich wieder in eine reguläre Mitgliedschaft um, wenn die Bedingungen gemäß Satz 3 wiedergegeben sind.
6. Die Zielwerte, die in Satz 5.4 genannt sind, können einmalig verfehlt werden, ohne dass sich dadurch die Mitgliedschaft in eine „stille Mitgliedschaft“ umwandelt.
7. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden keine betriebsindividuellen Ergebniswerte verkündet, sondern nur die Mitglieder bzw. Partner der Initiative genannt und auf die Ziele und Kriterien hingewiesen.

6. Zugangsbedingungen für beitretende Unternehmen

1. Zur Unternehmensinitiative „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“ können Unternehmen aus der Region Hamm beitreten, die mindestens 20 Mitarbeiter haben. Sie stellen sich den Mitgliedern vor und diese entscheiden über die Mitgliedschaft.
2. Unternehmen, die der Initiative beitreten, verpflichten sich, innerhalb eines Jahres die erste Mitarbeiterbefragung durchzuführen.
3. Bis zur ersten Mitarbeiterbefragung kann ein Unternehmen als Gast für maximal 12 Monate gegen Kostenbeteiligung an Veranstaltungen der Initiative teilnehmen. Die Mitgliedschaft beginnt erst nach der ersten Messung.
4. Die Mitarbeiterbefragung kann in Eigenregie oder im Rahmen eines Verbundprojektes jeweils mit GPTW erfolgen.
5. Entscheidend für die Möglichkeit in der Initiative mitzuwirken, ist der erklärte betriebsindividuelle Wille, messbare Verbesserungen zu erzielen, unabhängig davon, von welchem Ergebniswert aus das jeweilige Unternehmen startet (hohe/niedrige Ergebniswerte bei der Mitarbeiterbefragung).

7. Laufzeit der Vereinbarung und Kündigung (Austritt)

Die Partnerschaft ist grundsätzlich auf Dauer angelegt, bedarf aber einer regelmäßigen Überprüfung. Unternehmen können die Initiative zum 31.12. eines jeden Jahres verlassen, wenn sie die Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten schriftlich erklärt haben. Die Verwendung des Logos der Initiative und von GPTW ist an die Mitgliedschaft gebunden.

8. Aufgabe der Wirtschaftsförderung

Die Wirtschaftsförderung unterstützt die Unternehmensinitiative „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“, übernimmt die Funktion der Geschäftsführung und organisiert die prozessbegleitende Öffentlichkeitsarbeit (Logo, Homepage/Website, Wirtschaft inform, Marketing der Marke „Ausgezeichnete Arbeitgeber in Hamm“).

9. Entscheidungen, Selbstverpflichtung, Sanktionen

Die Entscheidungen über Regeln, Konzepte, Inhalte, das Jahresprogramm, Neumitglieder und Partner treffen die Mitgliedsunternehmen der Initiative.

Die Unternehmen, die die Charta unterzeichnen, verpflichten sich (i. S. einer Selbstverpflichtung), die vereinbarten Regeln einzuhalten (Verhaltenskodex). Die Selbstverpflichtung ist rechtlich nicht bindend und führt zu keinem Rechtsanspruch. Die Selbstverpflichtung dient der Glaubwürdigkeit der Initiative. Sie unterstützt die Implementierung der Qualitätsstandards und ermöglicht es, das Image der Unternehmen als verantwortungsbewusste Partner in die Öffentlichkeitsarbeit zu transportieren.

Wenn die Bedingungen für eine Mitgliedschaft nicht erfüllt sind, geht die Mitgliedschaft in eine „stille Mitgliedschaft“ über für die Zeit, in der die Bedingungen nicht erfüllt sind.

Die Mitglieder können ein Mitglied aus der Unternehmensinitiative ausschließen, wenn sie der Überzeugung sind, dass dieses Mitglied die Ziele der Initiative nicht mehr teilt bzw. die gemeinsamen Vereinbarungen nicht mehr respektiert.

Hamm, im September 2019