

CSR im eigenen Unternehmen

Checkliste

Schritt 1: Bestandsaufnahme

Verschaffen Sie sich zuerst einen Gesamtüberblick über den aktuellen Stand Ihres Unternehmens bezüglich Werte, Strategie, Produkten, Strukturen und Prozesse.

Hierfür gehen Sie am besten wie folgt vor:

- Prüfen Sie, ob sich aus den Unternehmenswerten, der Strategie und dem Leitbild bereits wichtige Themen ableiten lassen, die berücksichtigt werden müssen.
 - Hierfür können Sie Diskussionen und Feedback-Sitzungen mit Mitarbeitenden und Führungskräften organisieren, um Einsichtigen zu erhalten.
- Identifizieren Sie nun alle unternehmerischen Aktivitäten und Prozesse in den vier Handlungsfeldern Ökonomie, Arbeitsplatz, Gemeinwohl und Ökologie. *Einige Beispiele lauten:*
 - **Ökonomie:** Faire Beschaffung, Anti-Korruption, ...
 - **Arbeitsplatz:** Vereinbarkeit Beruf und Familie, Arbeitssicherheit, ...
 - **Gemeinwohl:** Ehrenamtliches Engagement, Unternehmensspenden, ...
 - **Ökologie:** Klimaschutz, Umweltmanagement, ...
- Prüfen Sie nun, ob bereits formelle oder informelle Ziele, Richtlinien oder Managementsysteme für die einzelnen Handlungsfelder existieren. Sammeln und bearbeiten Sie diese.
- Vergleichen Sie Ihr Unternehmen mit Wettbewerber:innen in den vier Handlungsfeldern, um Stärken und Schwächen zu erkennen.
 - Hierfür können Sie Branchenberichte und Studien prüfen, um Trends und bewährte Verfahren zu identifizieren.
- _____

Notizen

Schritt 2: Stakeholder identifizieren

Alle Aktivitäten Ihrer Stakeholder beeinflussen den Unternehmenserfolg. Daher ist es notwendig zu prüfen, welche Personengruppen direkt oder indirekt durch Ihre Geschäftstätigkeit betroffen sind. *Gehen Sie hierfür wie folgt vor:*

- Identifizieren Sie alle relevanten Stakeholder. *Dazu könnten gehören:*
 - Mitarbeitende, Gewerkschaften, Kundschaft, Zuliefer:innen, Wettbewerbende, Investor:innen, NGOs, Journalist:innen, Medien, Nachbarschaft, Sozial- und Umweltverbände usw.

- Führen Sie direkte Dialoge oder organisieren Sie Diskussionsrunden mit Ihren Stakeholdern, um gemeinsam relevante Themen zu identifizieren.

- Erfassen Sie sämtliche Interessen und Ansprüche der Stakeholder an das Unternehmen. *Hier mögliche Beispiele:*
 - **Lokale Gemeinde** besitzen **Umweltbedenken** und dies führt zu Maßnahmen, die die Umweltauswirkungen verringern und das soziale Engagement des Unternehmens stärken.
 - **Kundschaft** fordert **transparente Lieferketten und Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen** und **Umweltstandards**.

- Nutzen Sie ebenfalls Audits, Kund:innen- und Mitarbeitendenbefragungen zur Analyse.

- Priorisieren Sie Ihre Stakeholder, indem Sie die Kontakthäufigkeit sowie die Wichtigkeit für Ihr Unternehmen prüfen. Die Interessen der Stakeholder, die am relevantesten für ihr Unternehmen sind und zu denen häufig Kontakt besteht, sollten berücksichtigt werden.

- Führen Sie die Stakeholderanalyse einmal jährlich durch, um flexibel auf Umweltveränderungen reagieren zu können.

- _____

Notizen

Schritt 3: Prioritäten setzen

Identifizieren Sie nun die zentralen Ansatzpunkte für Ihr CSR-Management mit Hilfe einer Wesentlichkeitsanalyse. *Gehen Sie dabei wie folgt vor:*

- Gleichen Sie die Anforderungen des Unternehmens mit den Erwartungen der Stakeholder bezüglich wichtiger Unternehmensthemen ab.
- Ordnen Sie nun die Themen den vier Handlungsfelder zu. *Die Einordnung könnte wie folgt aussehen:*
 - Das Thema **Umweltschutz** kann durch regulatorische Anforderungen motiviert sein oder aufgrund des wachsenden Umweltbewusstseins von Kunden und der breiteren Öffentlichkeit.
 - Das Thema **Menschenrechte** kann durch die Einbindung internationaler Lieferketten und die Notwendigkeit, Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden, an Bedeutung gewinnen.
- Priorisieren Sie, indem Sie sich auf die Themen konzentrieren, die von beiden Seiten als besonders wichtig angesehen werden. Diese sollten immer Teil Ihres CSR-Managements sein. Themen, die für eine Seite wichtig sind, aber für die andere weniger relevant, sollten sorgfältig überprüft werden, bevor sie in das CSR-Management integriert werden.
- Definieren Sie basierend auf Ihren Ergebnissen drei bis fünf übergeordnete strategische Ziele, die als Leitlinien für das CSR-Management im Unternehmen dienen. *Diese könnten bspw. lauten:*
 - Umstellung aller Verpackungen auf umweltfreundliche Alternativen und Reduzierung des Verbrauchs von Einwegplastik bis 2025
 - Entwicklung und Implementierung innovativer digitaler Lösungen zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit sowie zur vollständigen Ausschöpfung der Chancen der Digitalisierung
- Ergebnis:** Klare Aufstellung der CSR-Bereiche und der strategischen Unternehmensziele.
- _____

Notizen

Schritt 4: Ziele und Maßnahmen definieren

Aus den strategischen Zielen sollen nun CSR-relevante operative Ziele und Maßnahmen abgeleitet werden. *Gehen Sie dabei wie folgt vor:*

- Legen Sie operative Ziele für die nächsten drei bis fünf Jahre fest und ordnen Sie diese den Handlungsfeldern zu.
- Formulieren Ihre Ziele klar, realistisch und messbar formuliert wurden und legen Sie einen Zeitrahmen fest. *Dies könnten wie folgt aussehen:*
 - Bezug des gesamten Stromverbrauchs des Unternehmens aus erneuerbaren Energiequellen innerhalb der nächsten drei Jahre.
 - Erhöhung der Diversität im Unternehmen um 20% durch die Einstellung von Mitarbeitern verschiedener ethnischer Hintergründe innerhalb der nächsten zwei Jahre.
- Leiten Sie konkrete Maßnahmen ab, um die definierten Ziele zu erreichen. *Diese könnten folgendermaßen lauten:*
 - Einen Plan zur Umstellung auf erneuerbare Energien erstellen und Investitionen in Solar- und Windenergieanlagen tätigen. Verträge mit Energieversorgern abschließen, um sicherzustellen, dass der gesamte Strombedarf des Unternehmens aus nachhaltigen Quellen gedeckt wird.
 - Aktive Rekrutierung auf Jobmessen und Netzwerkveranstaltungen, die speziell auf ethnische Minderheiten ausgerichtet sind sowie Förderung von kultureller Sensibilität und Vielfaltsschulungen für bestehende Mitarbeitende, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen und erhalten.

Notizen

Schritt 5: Verantwortlichkeiten festlegen

- Legen Sie die Organisation des Themas CSR in Ihrem Unternehmen fest. *Stellen Sie sich hierfür folgende Fragen:*
- Wer trägt die Gesamtverantwortung im Unternehmen?
 - Welche Mitglieder sind im Gremium vertreten?
 - In welchen regelmäßigen zeitlichen Abständen trifft sich das Gremium?
 - Welche Ziele verfolgt das Gremium?
 - Durch welche Instrumente erfolgt die interne Kommunikation von CSR?
 - _____
- Koordinieren Sie die Maßnahmen der einzelnen Bereiche. *Konzentrieren Sie sich auf folgende Aspekte:*
- Welche Abteilung bzw. welcher Mitarbeitende trägt die Verantwortung für einzelne operative Ziele und Maßnahmen?
 - Welche konkreten Aufgaben sind zur Umsetzung nötig?
 - Ordnen Sie auch finanzielle Budgets und personelle Ressourcen zu.
 - _____
- _____

Notizen

Schritt 6: Evaluieren und weiterentwickeln

Überprüfen Sie den Fortschritt der Maßnahmen mindestens einmal pro Jahr mit den Verantwortlichen. Stellen Sie sich hierfür folgende Fragen:

- Wie geht es mit der Umsetzung der Maßnahmen voran?
- Sind Probleme aufgetreten und wenn ja, wo?
- Welche Ziele wurden erreicht und welche nicht?
- _____

Bei Bedarf können Ziele und Maßnahmen korrigiert werden

Passen Sie Ihre CSR-Strategie an eventuelle Veränderungen im Umfeld an.

Notizen

Schritt 7: Kommunizieren Sie Ihre Erfolge

- Stellen Sie sicher, dass sie transparent über Ihre CSR-Aktivitäten kommunizieren. *Hierfür können folgende Fragestellungen helfen:*
- Welches **CSR-Thema** möchten Sie an welche Anspruchsgruppe adressieren um welche Zielsetzung zu erreichen?
 - Welche **Informationen**, Daten und Fakten sind relevant und überzeugend?
 - Welcher **Kommunikationsweg** ist am effektivsten, um die Zielgruppe zu erreichen?
 - Wer ist **Ansprechpartner** im Unternehmen?
 - Zu welchen **Zeitpunkten** und **in welchem Intervall** sollten Informationen verbreitet werden?

- Nutzen Sie verschiedene Kanäle wie Website, Social Media, Newsletter und Zeitungen für Mitarbeitenden zur Kommunikation.

Notizen

Als Quelle wurde der gemeinsame Leitfaden der IHK in Bayern und des bayrischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales herangezogen.