

Kurzportrait OBERALP AG



Waltraud-Gebert-Deeg-Straße 4
39100 Bozen

<p>Dem Unternehmen OBERALP AG wurde am 31.10.2012 das Zertifikat zum Audit Familie & Beruf erteilt.</p> <p>Die Oberalp-SALEWA-Gruppe mit Hauptsitz in Bozen/Südtirol steht mit den vier Eigenmarken SALEWA, DYNAFIT, POMOCA, und WILD COUNTRY für alpine Kompetenz. Das managementgeführte Familienunternehmen zählt zu den Marktführern im Bereich Bergsport und beschäftigt weltweit über 550 Mitarbeiter/Innen.</p> <p>„Unsere Firmenphilosophie setzt auf Eigenverantwortung und gewährt den Mitarbeiter/Innen viel Freiraum“, so die Firmenleitung. „Wir leben dies aus persönlicher aber auch wirtschaftlicher Überzeugung, denn die gegenseitige Großzügigkeit ist sinnstiftend und wirkt sich auf alle positiv aus.“</p> <p>Die Stärken der einzelnen Mitarbeiter stehen dabei im Mittelpunkt.</p> <p>„Wir setzen auf das Geschäftsmodell Mensch: Das heißt, im Job berücksichtigen wir immer auch den Menschen mit all seinen Neigungen und Besonderheiten und nicht umgekehrt“.</p>	<p>Ziel der Re- Auditierung:</p> <p>In den vergangenen drei Jahren konnte mit der erfolgreichen Umsetzung der Zielvereinbarung eine bessere Verankerung der Vereinbarkeit im Unternehmen erreicht werden. Im Rahmen des Re-Audits hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt den begonnenen Prozess weiterzuführen. Folgende strategische Ziele stehen dabei im Fokus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hohe Attraktivität als Arbeitgeber für bestehende Mitarbeitende. - Das Ergebnis soll eine Win-Win-Situation darstellen, von der sowohl Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeber profitieren. - Mitarbeitende sollen auch bei Vorhandensein besonderer familiärer Verpflichtungen konzentriert, ausgeglichen und zufrieden arbeiten können, weil die Rahmenbedingungen stimmen. - Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber um bei Neu-Rekrutierung möglichst interessante Personen anzusprechen. - Den Stellenwert des Kindes und der Familie in der Gesellschaft auch aus Sicht des Unternehmens stärken. 	<p>Bereits vorhandene Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> -Unterstützung der Mutter-Kind Bindung: Mütter können ihre Auszeit nach der Geburt verlängern und bis zu 12 Monate (statt den üblichen 9 bzw. 10 Monaten) zu Hause bleiben. -Unterstützung der Familie: Mütter in der fakultativen Mutterschaft erhalten 50% des Bruttomonatsgelalttes, anstelle der gesetzlichen 30%, und dies bis zur Vollenendung des ersten Lebensjahres des Kindes -Kinderbetreuung erleichtern: betriebsinterne Kitas -Bürokratisches erleichtern: Mitarbeiterinnen können ihre Steuererklärung bzw. Einheitserklärung für Familien auf Firmenkosten ausarbeiten lassen; -Einkaufen und probieren: für die Mitarbeiter/Innen und deren Familien gelten besondere Einkaufskonditionen. Testmaterial kann gratis ausgeliehen werden -Ferien: das Unternehmen stellt Wohnungen am Meer und am Berg zur Nutzung der Mitarbeiter und deren Familien zur Verfügung. <p>Weitere zukünftige Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Arbeitsort – Nähe zur Familie: Möglichkeit des Home Office bei kurzfristigem Bedarf (z.B. Betreuung kranker Kinder oder Angehöriger) -Flexibilität: Anpassung der Arbeitsmodelle und – Zeiten in besonderen Situationen (z.B. Hausbau, 	<p>Betreuung Familienangehöriger)</p> <ul style="list-style-type: none"> -Unterstützung der Vaterschaft: Väter welche die Hauptbetreuungsrolle der Kinder übernehmen, haben Anspruch auf die selben Benefits wie Mütter (Elternzeit bis zu 12 Monaten des Kindes und 50% des Bruttogehaltes) -Einbezogen werden: wir halten verstärkt Kontakt zu Mitarbeitern in Elternzeit (Einladung zu Mitarbeiterversammlung, Weihnachtsfeier, Betriebsausflügen) -Präsent halten und machen: verschiedenen Themen welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern werden künftig prominenter kommuniziert und als fixer Bestandteil in das Jahresgespräch mit allen Mitarbeitern aufgenommen -Betreuung: das Betreuungsangebot der KITAS wird zusätzlich ausgebaut und längere/flexiblere Zeiten gewährleistet -Einleben in Bozen: Informationsmaterial und Kennenlernen-Treff für Mitarbeiter und ihre Familien die nach Bozen/Südtirol ziehen -Arbeitsorganisation und Übergabe: Stellvertreterregelung und Arbeitsprozesse werden weiter ausgebaut um Absenzen und Übergaben leichter handhaben zu können
---	---	--	--