

## 1. **KMU-Profil Österreich**

### **BAN Sozialökonomische BetriebsgmbH**

Die BAN Sozialökonomische BetriebsgmbH ist eine 1983 gegründete Grazer Traditionsfirma, die in verschiedenen ökologischen Geschäftsbereichen Dienstleistungen und Produkte anbietet und einen Shop für den Verkauf von Re-Use und Upcycling-Waren betreibt.

Neben einem großen Fuhrpark für Siedlungs- und Transportdienstleistungen sowie einem umfangreichen Sortiment an Maschinen und Werkzeugen, die im Bereich Grünraumgestaltung und -pflege eingesetzt werden, verfügt die Firma über diverse Werkstätten (Elektro, Holz, Garten). In den Werkstätten werden einerseits die eigenen Betriebsmittel instandgesetzt und andererseits Re-Use Ware für den Verkauf aufbereitet. Daneben werden auch Upcycling-Produkte designed und hergestellt.

Die BAN beschäftigt 150 MitarbeiterInnen, davon 65 als Fixkräfte und 85 als sogenannte „TransitmitarbeiterInnen“. Die „TransitmitarbeiterInnen“, vormals langzeitarbeitslose und sozial benachteiligten Menschen, arbeiten in der BAN unter realen wirtschaftlichen Bedingungen, mit dem Ziel, sich mit Hilfe von unterstützenden Maßnahmen in anderen Unternehmen einen dauerhaften Arbeitsplatz zu finden. Nach der Fusion mit der Schwestergesellschaft ÖKOService GmbH im Jahre 2014 sind nun insgesamt 150 MitarbeiterInnen in der Firma tätig. Bei 65 der Mitarbeiterinnen handelt es sich um Fixkräfte, die andere 85 Personen sind sogenannte „Transitarbeitskräfte“, die temporär (bis zu max.1 Jahr) in der Firma beschäftigt sind.

Die BAN ist in folgenden nachhaltigen Geschäftsfeldern tätig:

- Räumungs-, Siedlungs und Transportdienstleistungen mit dem Ziel der Wiederverwendung von Gebrauchsgütern und deren Instandsetzung (eigene Tischlerei und Elektrowerkstatt)
- Betrieb eines Re-Use- und Altwarengeschäftes (seit 1983)
- Gartenberatung und Dienstleistungen rund um den Garten (Mähen, Heckenschnitt, Pflanzungen), einen mobilen Häckseldienst, Facharbeiten (Baumschnitt), Kompostberatung sowie Fassadenbegrünung (Pilotprojekt).
- NonFood Catering: Mehrweg-Geschirr- und Festutensilienverleih (für Klein- und Großveranstaltungen), Mehrwegbecherverleih (Großveranstaltungen und Fußballstadion) inkl. Reinigung
- Altspeiseölsammlung
- Reinigungsdienstleistungen

Das Unternehmen hat aktiv an zahlreichen Projekten in den Bereichen Nachhaltigkeit und Sozialwirtschaft auf nationaler und europäischer Ebene teilgenommen. Für die Leistungen im Dienste der Umwelt hat BAN den **Umweltschutzpreis der Stadt Graz 1997**, die **Ökoprofitauszeichnung seit 1996** und den erstmals verliehenen **Agenda 21 Preis der Stadt Graz 2002** in der Kategorie Unternehmen für „die zukunftsweisende

Integration von sozialen Anliegen in nachhaltige Arbeitsprozesse“ verliehen bekommen, sowie 2008 den **Global Energy Award** für die Steiermark in der Kategorie "Luft", 2009 in der Kategorie "Jugend" für das Projekt Relife. Die von der BAN im Rahmen des EU-Projekts CERREC konzipierte „Re-Use Box“ wurde von der Stadt Graz mit dem **Umweltpreis 2014** in der Kategorie „Betriebe“ ausgezeichnet.

Bild des Geschäftsführers Mag. Christian Wolf im Anhang

---

## Statement für den Slider (Bild im Attachment)

### Statement des Geschäftsführers, Herr Mag. Christian Wolf:

*„Uns ist Chancengleichheit für Frauen und Männer wichtig.  
Leider haben unsere MitarbeiterInnen oft traditionellere Rollenbilder als die Unternehmensführung.“*

---

Profile der SRH-Studierenden, Funktionsbezeichnungen Team BGM  
(Bilder im Attachment) Gerne schon mal einbinden und verbergen.  
Freigabe dann, wenn ich von den Partnern Grünes Licht habe, dass  
BGM ein wichtiges Demografie-Thema ist. (auch wenn sich die  
Relevanz sogar googlen lässt.)

## Paola Rome

Paola attended to Law School in Colombia. She has extensive professional experience working for the U.S. State Department in the United States, Germany, Venezuela, and initially as an attorney in Colombia.

## Claire Lavaur

Claire Lavaur is a French student from the International Management M.A. program at SRH Hochschule Berlin. In June 2014, she graduated with a Master 1 in International Business with a focus on Finance from INSEEC Business School. During her years of studies, she has had the opportunity to have international learning experiences. Indeed, she had a three months internship in Hong Kong as a project management intern. She then spent one year in Berlin at the Hochschule für Technik und Wirtschaft as an exchange student. She ended her Master 1 with an internship in the United States of America as a Finance intern. Being involved in a project concerning the trends and perspectives of Human

Resources allows her to work with international teams and develop strong methodical skills.

---

## Jens Steinert

Jens Steinert ist Experte für wertschätzende, innovative Kommunikation sowie Krisenkommunikation. Sein Fachwissen bringt er in diversen Buchprojekten als Mitarbeiter oder Co-Autor ein.

Aktuell ist er für das EU-geförderte Employer Branding-Projekt SWOPS im Rahmen der Kooperation zwischen SWOPS und dem Internationalen Institut für Nachhaltigkeitsmanagement (IISM) für die Schnittstellenkommunikation im BGM-Team verantwortlich. Darüber hinaus ist er Koordinator des BGM-Buchprojekts.

Seine Expertise erlangte er u. a. in der Immobilienbranche bei der UTB Bauträger und Projektmanagement GmbH, wo er für die Entwicklung von Eigentumswohnungen als Projektsteuerer und Kommunikator fungierte.

Außerdem ist er freiberuflich als Texter und Redenschreiber tätig.

---

## NEWSLETTER-Beitrag November 2015

### **Mit der Ice Breaker-Strategie zu mehr Innovation und Erfolg – wie Employer Branding in den Partnerländern funktioniert. Nachlese zum SWOPS-Beraterworkshop in Schweden**

**Vom 21. bis 23. Oktober 2015 trafen sich die Projektpartner des von der EU-Kommission geförderten Employer-Branding-Projekts SWOPS im schwedischen Motala. Dabei wurden die im Projektverlauf in den Unternehmen (KMU) der einzelnen Länder gewonnenen Erfahrungen ausgetauscht und Strategien diskutiert. Zudem wurde gemeinsam erarbeitet, wie das offene Beratermodell ausgestaltet sein muss, um in europäischen Unternehmen gezielt Change-Prozesse in Gang zu setzen und diese erfolgreich zu implementieren.**

Insgesamt zehn Teammitglieder des SWOPS-Projekts fanden ins Hotel Nostalgia am Rande eines großen Sees im Gebäude eines Automobilmuseums. Für den BPW Club Berlin als Projektkoordinator waren Cornelia F. Krämer (SWOPS-Projektleiterin und 1. Vorsitzende BPW Club Berlin) und Vorstandsmitglied Clarissa-Diana Wilke, im SWOPS-Projekt verantwortlich für Kommunikationsmanagement und Public Affairs angereist. Von der Berliner RKW GmbH, die die inhaltliche Steuerung des Projekts managt, war Geschäftsführer Dr. Thomas Rau in Begleitung von Christiane Petzold dabei, die für SWOPS als Beraterin tätig ist. Ebenfalls mit zugegen: France Joubert, 1. Vorsitzende des europäischen Arbeitgeberzusammenschlusses Centre Européen de Ressources des Groupements des Employeurs (CERGE), Poitiers, sowie Sigrid Wölfing, Geschäftsführerin

des CERGE. Die Beraterin Cyrielle Berger war für das Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs (CRGE) mit Sitz im französischen Poitou-Charentes gekommen. Caroline Mair, Mitarbeiterin der Public Affairs Agentur Concilius GmbH, war in ihrer Funktion als Schnittstellenkommunikatorin zwischen Frankreich und Brüssel vor Ort. Erstmals mit an Bord war Regina Senarclens de Grancy, die als Beraterin den neu gewonnenen österreichischen Partner ARGE.at repräsentierte - ein 130 Unternehmen umfassendes Cluster für nachhaltige Abfallwirtschaft aus der Steiermark, ARGE.at. Gastgeberinnen waren Agneta Larsson, SWOPS-Projektleiterin auf schwedischer Seite und zudem in leitender Funktion bei dem schwedischen Standortförderer Tillväxt Motala tätig sowie ihre Kollegin Kicki Stridh, Beraterin für SWOPS.

Tag des Erfahrungsaustauschs und der transnationalen Vernetzung – der erste Tag des Arbeitsaufenthalts in Schweden, zu dem auch die lokale Presse eingeladen war, stand ganz im Zeichen einer Präsentation der französischen Partner, die ihr Modell von Arbeitgeber-zusammenschlüssen einem ausgewählten Kreis interessierter Netzwerkpartner aus dem Unternehmenscluster Tillväxt Motala vorstellten. Mit dem in Frankreich praktizierten Modell sollen Fachkräfte in der Region gehalten werden. Dabei kooperieren mehrere Unternehmen, um einen Mitarbeiter voll beschäftigen zu können. Auch alle weiteren Partner hatten Gelegenheit, ihre Organisationen und Aktivitäten vorzustellen.

Der Folgetag markierte den eigentlichen Beginn des SWOPS-Beraterworkshops. Kicki Stridh, die den Workshop moderierte, und ihre Team-Kollegin Agneta Larsson begrüßten die Teilnehmenden mit einleitenden Worten zu Ablauf und Struktur der nächsten Tage sowie einer kurzen Präsentation der Region Motala, deren Vorzüge nicht nur Familien mit Kindern oder Menschen mit Faible für Ikea, Elche oder Pippi Langstrumpf anlocken dürften.

RKW Berlin Geschäftsführer Dr. Thomas Rau stellte die Länderanalysen mit Zwischenergebnissen aus den Ländern vor. Im Anschluss hatten die Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre Fragen zur finalen Ausgestaltung der Produkte zu diskutieren. In allen Ländern können strukturelle Defizite in Sachen Chancenfairness beobachtet werden. Einige der Berater/innen berichteten, dass in manchen Unternehmen eine klare Definition der vorhandenen Entscheidungsfunktionen gänzlich fehlt, ja in manchen Unternehmen nicht einmal ein Organigramm vorhanden sei. In einigen Unternehmen habe es HR-Verantwortliche gegeben, die jedoch nicht mit den für diese Funktion unabdingbaren Entscheidungsbefugnissen ausgestattet seien. Insbesondere in den traditionell geführten Familienunternehmen, wo die Geschäftsführenden häufig nur ungern Verantwortungsbereiche abgeben, führe dieser Umstand immer wieder zu Schwierigkeiten. Oft hätten, so die einhellige Meinung, HR-Verantwortliche keine Macht im Unternehmen oder befänden sich in sogenannten „Sandwich-Positionen“. Abhilfe schaffe eine Verbesserung der Kommunikation zwischen Management und Belegschaft, klare Regelungen und eine ausgewogene Verteilung der Verantwortlichkeiten und Rollen.

Mit den KMU-Beratungen ergab sich in Schweden die vorrangige Frage nach der Auflösung von Geschlechterstereotypen, denn auch wenn Schweden in puncto Chancenfairness im europäischen Vergleich die Nase vorn hat, besteht auch hier nach wie vor Handlungsbedarf insbesondere wenn es darum geht, Frauen für MINT-Berufe zu begeistern. Die schwedischen Kolleginnen und Kollegen beschäftigten sich mit der Frage, inwiefern sichergestellt werden kann, dass Veränderung gelebte Unternehmenspraxis wird. Die Schweden verfolgen hier den Ansatz einer Bottom-up Strategie, um bei den Unternehmen nicht den Eindruck zu erwecken, ihnen würden Maßnahmen „übergestülpt“, was Reaktanzen

und damit den gegenteiligen Effekt zur Folge hätte. Kicki Stridh schilderte, wie man beispielsweise einen Mathematiklehrer als Botschafter für Mädchen in MINT-Berufen in die Unternehmen geschickt habe, der dann vermittelte, wie Mädchen für Technikberufe zu gewinnen sind.

Regina Senarclens de Grancy berichtete von ihren Erfahrungen bei der Beratung eines Unternehmens aus der Steiermark mit rund 130 Mitarbeitenden, einem Serviceanbieter, der Geschirrspülmaschinen für Großveranstaltungen bereitstellt. Dieser Arbeitgeber habe in Sachen Employer Branding alles richtig gemacht: Geboten werden flexible Arbeitszeiten, Familienzeit sowie die Möglichkeit, neben der Arbeit auch Pflegezeiten älterer Angehöriger flexibel einzuplanen. Traumhafte Arbeitsbedingungen, die den Arbeitgeber vor Herausforderungen stellen: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben dem Unternehmen trotz niedriger Gehälter treu – die Implementierung von Innovationen sei nicht eben einfach. Pfiffig auch die Akquise-Strategie der österreichischen Partner: Unternehmen habe man gewinnen können, indem sie als Expertinnen respektive Experten angesprochen und eingeladen worden seien.

Bei der Eingrenzung und Definition der Handlungsfelder für das offene Beratungsmodell machte Cornelia F. Krämer deutlich, dass neben der Corporate Culture auch die Country Culture entsprechende Berücksichtigung finden müsse. Der Rolle der beratenden Person komme dabei eine besondere Bedeutung zu. Diese habe zugleich die Rolle des „Ice Breaker“, eine eigene Strategie für die erfolgreiche Implementierung von Veränderungen gelte es sorgfältig vorzubereiten und im Vorfeld des Beratungsvorgangs die Zustimmung für das Procedere von Unternehmensseite sicherzustellen. In diesem Zusammenhang sei zu beachten, dass die prozesshafte Beratung neu an verschiedene Managementpositionen angepasst werden müsse. Herr Dr. Rau verwies dabei auf die Wichtigkeit der Überprüfung, ob und inwiefern Leadership Commitment überhaupt bereits in der Unternehmenskultur angelegt sei. Dies ließe sich oft schon mit einem Blick auf die Unternehmens-Website erkennen. Auf dem Rückflug hatten alle Projektteams inklusive der schwedischen Gastgeberinnen nicht nur eine Menge ToDos im Gepäck, sondern auch den beflügelnden Optimismus, dass wir mit SWOPS ein wirksames Employer-Branding-Tool auf den Weg bringen, mit dem wir den Strukturwandel und – im Sinne der Nachhaltigkeit – den Kulturwandel in Unternehmen maßgeblich voranbringen werden.

Das von BPW Club Berlin e.V. initiierte Kulturwandel-Projekt wird von der EU-Kommission in Brüssel, dem Berliner Senat für Arbeit, Integration und Frauen (SenAIF) sowie der Senatsverwaltung Östergötland (Schweden) mit rund einer halben Million Euro gefördert.

Wir freuen uns darüber hinaus, dass sich Senatorin Dilek Kolat des Berliner Senats für Arbeit, Integration und Frauen (SenAIF) dankenswerterweise bereiterklärt hat, die Schirmherrschaft für SWOPS zu übernehmen.

Text: Clarissa-Diana Wilke, Vorstand BPW Club Berlin, Kommunikation & Public Affairs

---

## Partner Schweden\_Profile der Projektverantwortlichen

### **Agneta Larsson – A skilled Project Leader with great experience**

Agnetas background is in the Vattenfall Group where she for during 16 years worked in various projects. Her specialty is in marketing communications. Since 2006 she's based over several projects locally within the municipality, Östergötland County, nationally driven project via NFC Motala now via Tillväxt Motala and together with the provincial government funded by Tillväxtverket and EU.

The projects have mainly been to develop women's entrepreneurship and innovation, and, most recently, also influence and visibility of existing structures within the business community and the municipality concerning gender equality.

We have worked with a bottom-up approach where people, mostly women, desires and presuppositions taken advantage of. From there, many networks formed and evolved seminars, lectures, exhibitions and study tours have been conducted. It has strengthened a lot to dare to take the plunge into self-employment or other changes in their respective careers. We have been able to bring together many of the "same position" as a few led to new ideas and developing cooperation.

The different services she has had within the municipality has given her plenty of experience relating to industry and the benefit to a large and wide network of contacts, mostly locally, but also regionally.

She strongly believes in a greater involvement and a win-win situation between industry and the municipality.

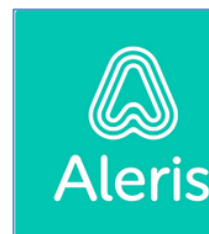
---

## KMU Profile Schweden

### Aleris Specialistvård Motala AB

This company has 138 employees, 89% kvinnor, 11% men, and an annual turnover 17 million €. It has its headquarters in Motala, and is a daughter company to the bigger Aleris AB, Stockholm. The Motala company consists of a day surgery unit, a surgical reception, an operating unit, an orthopedic reception and a care unit.

<http://www.aleris.se/Har-finns-vi/Motala/Aleris-Specialistvard-Motala>



### Holms Industri AB

Holms is a manufacturing company, a family business in the third generation. It was founded in 1927 and was Sweden's leading horse shoe manufacturers. In time, the advanced front-mounted attachments for tractors and wheel loaders increasingly dominated the business. Today the speciality

is front-mounted attachments for sweeping and snow removal. Holms has 60 employees, 14% kvinnor, 86% män, and an annual turnover around 10 million €.

[www.holms.com](http://www.holms.com) (there is also an English version)

## Industrikompetens

**Industrikompetens i Östergötland AB** started business 2002, and supplies short- and long-term competence. Customers are mainly in the industrial and IT but also in the public sector. Recruitment, staffing and conversion are included in the range of services as well as customized and standardized investigations. On behalf of the company's shareholders, they are deeply involved in training and skills issues, and act as a natural focal point for customers and investors through our various networks, including Tillväxt Motala.

246 employees, Industrikompetens i Motala

Annual turnover 16 million €.

Contact: Mia Hasselgren, Competence and research manager

[www.industrikompetens.se](http://www.industrikompetens.se)

## Platen



**Bostadsstiftelsen Platen** (Housing Foundation Platen) is owned by Motala municipally. The company manages apartments (5754) and facilities (176) and is very large in relation to Motala's size. Platen is predominant in the rental market; in their apartments lives just over 20 % of Motala's population.

89 employees.

Annual turnover 35 million €.

Contact: Sören Wik, HR manager

---

Mitmachen Bitte dritte Rubrik einfügen (habe sie in einem alten Dokument, dass Du schon hattest, wiedergefunden.) Der Vernetzungsaspekt sollte auf jeden Fall drin sein.

Unterstützen Sie SWOPS als Sponsor.

TOPLEUTE BINDEN.  
WERTE SCHAFFEN.

Setzen Sie mit Ihrer Unterstützung von SWOPS neue Qualitätsstandards im Personalmanagement als Impulsgeber und First Mover – europaweit.

SYNERGIEN BILDEN.  
INTERNATIONAL VERNETZEN.

Setzen Sie mit Ihrer Unterstützung von SWOPS neue Qualitätsstandards im Personalmanagement als Impulsgeber und First Mover – europaweit.

WISSEN TEILEN. WANDEL AKTIV GESTALTEN.

Bringen Sie Ihre Ideen ein – in die SWOPS-Abschluss-Konferenz sowie in das Abschluss-Event mit internationalen Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Medien.

---

Bei über das Projekt muss noch Österreich ergänzt werden

---

Im Anhang befindet sich eine PM der Schweden, die im Vorfeld des Berater-Workshops rausging. Bitte unter PM auf die Website stellen mit dem MOTALA-Logo als Bild

---

Als Bild für den Newsletter-Beitrag (Berater-Workshop in Schweden) bitte das im Attachment befindliche Gruppenbild verwenden.

---

Der folgende Text muss nach dem ersten Passus bei Partner Deutschland SRH eingefügt werden. Dazu muss noch im ersten Absatz eingefügt werden, dass das Institut an die SRH Hochschule Berlin angegliedert ist. Mit diesem Passus bitte noch mein Grünes Licht abwarten. Das muss Anabel Ternès erst freigeben.

### **Kooperation zwischen IISM, SRH Hochschule Berlin und SWOPS**

In der Kooperation zwischen dem seitens des BPW Club Berlin e.V. initiierten Demografieprojekts SWOPS und dem Internationalen Institut für Nachhaltigkeitsmanagement (IISM) befassen sich die Studierenden der SRH Hochschule Berlin mit dem Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Im Rahmen eines Company Projects führen die Studierenden quantitative und qualitative Interviews mit Unternehmen durch. Die Auswertung der Ergebnisse fließen in eine Studie, die anschließend in einem Fachbuch vorgestellt wird. BGM ist für viele Unternehmen EU-weit ein wichtiges Tool, um als Arbeitgeber für eigene und potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv zu sein.

---