



**Global Clinic Solutions**  
Ihr Spezialist für medizinisches Fachpersonal

**„Zusammen sind wir am stärksten“**

Walter Schäfer, Geschäftsführender Gesellschafter

# **CSR- Report 2020**

***Wir unternehmen Zukunft***

**G.C.S.**  
**Global Clinic Solutions**

**Höhebusch 11**  
**51674 Wiehl**

**[www.g-c-s.net](http://www.g-c-s.net)**

**Personaldienstleistung seit 2010**

**Mitarbeiter: 50**



**Walter Schäfer, Geschäftsführer**  
**[walter.schaefer@g-c-s.net](mailto:walter.schaefer@g-c-s.net)**



**Manuel Lewinski, HR-Manager**  
**[manuel.lewinski@g-c-s.net](mailto:manuel.lewinski@g-c-s.net)**

# Meilensteine der G.C.S. Global Clinic Solutions GmbH

**2010 Gründung der GmbH**

**2011 Büroöffnung Köln**

**2011 Einführung der betrieblichen Altersvorsorge**

**2011 erste Fachweiterbildungsteilnehmer über G.C.S.**

**2016 AMS-Zertifizierung**

**2016 Einführung Firmenwagen**

**2017 Eröffnung Büro Bochum**

**2017 Eröffnung Büro Wiehl**

**2019 Einführung Dienstfahrrad**

**2019 Ausbildungsstart PDK**

**2020 Eröffnung Büro Lemgo**

**2020 Start Sozial-Agenda 2020**

**2020 Einführung betriebliche Krankenversicherung**

**2020 Eröffnung Büro Düsseldorf**

## Der Mensch steht im Mittelpunkt-

- nicht nur bei unseren Mitarbeitern, die im Gesundheitsbereich mit Menschen arbeiten, sondern auch für uns als Unternehmen. Wir wollen mehr als ein Arbeitgeber für unsere Mitarbeiter sein und möchten durch die familiäre Nähe ein Gleichgewicht aus Wirtschaftlichkeit, sozialem Engagement und ökologischer Umsetzung schaffen. Nur durch Zufriedenheit unserer Mitarbeiter kann in allen Belangen Achtsamkeit geschaffen werden. Und diese machen wir uns zum Kernthema. Denn nur so können wir wirtschaftlich stark bleiben: Durch die Stärke und Zufriedenheit eines jeden Mitarbeiters. Wir sind ein inhabergeführtes Unternehmen, das im Jahr 2010 gegründet wurde. G.C.S. Global Clinic Solutions aus Köln hat sich auf die Personalüberlassung für Krankenhäuser und Kliniken spezialisiert. Wir überlassen fachspezifisch Pflegekräfte in weit über 100 renommierte Kliniken im Großraum NRW, mit einer **unbefristeten Erlaubnis für Arbeitnehmerüberlassung** ausgestellt durch die „**Agentur für Arbeit**“. Wir sind Mitglied des **iGZ-Interessenverbands**, der sich für faire, zuverlässige, respekt- und vertrauensvolle, seriöse Zeitarbeit engagiert. Als familiengeführtes Unternehmen sind wir im Verband "**Die Familienunternehmer**" organisiert. Vom Arbeitgeber-Bewertungsportal "**kununu.com**" sind wir mit dem Siegel "Top Company" und "Open Company" für zufriedene Mitarbeiter und Offenheit ausgezeichnet. Unsere Bewertungen liegen deutlich über dem Branchendurchschnitt.

Besonders im Fokus liegt die Sicherheit unserer Mitarbeiter, was seitens der Berufsgenossenschaft VBG mit dem Siegel "**AMS - Arbeitssicherheit mit System**" zertifiziert und rezertifiziert wurde. Hierzu gehört ebenso der Strahlenschutz, der nach Röntgenverordnung bereits seit 2016 durch G.C.S. Global Clinic Solutions GmbH selbstständig in Zusammenarbeit mit der Bezirksregierung Köln sowie dem MPA Dortmund durchgeführt wird.

## Unser CSR Engagement

Unserer gesellschaftlichen Verantwortung sind wir uns seit der Unternehmensgründung bewusst. Aus diesem Grund arbeiten wir stets an einer Weiterentwicklung. So konnten bereits für uns wichtige Meilensteine erreicht werden. In Kooperationen mit der iGZ und vielen anderen Partnern arbeiten wir kontinuierlich daran, uns als Personaldienstleistungsunternehmen zu etablieren und uns sowie unsere Mitarbeiter zu stärken.

Für unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, jeden unserer Partner sowie für jeden Bewerber arbeiten wir stets an unseren werteorientierten Dienstleistungen, um individuell agieren zu können.

Kernthemen, die bereits umgesetzt wurden und die wir stets verbessern:

- Strahlenschutz nach Röntgenverordnung wird durch uns selbst verwaltet in Kooperation mit der Bezirksregierung Köln und der MPA Dortmund
- Arbeitssicherheit wird in allen Belangen bei uns groß geschrieben, was sich in der Rezertifizierung „AMS – Arbeitsschutz mit System“ widerspiegelt
- Gesundheitsmanagement im Allgemeinen liegt uns sehr am Herzen, hierzu ein paar Beispiele:
  - Angebot eines Dienstfahrrads inkl. hohem Arbeitgeberanteil
  - betriebliche Altersvorsorge
  - betriebliche Krankenversicherung
  - arbeitsmedizinische Vorsorge
  - Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
  - BEM

# Unsere wesentlichen Themen

## Handlungsfeld „Mitarbeiter und Arbeitsplatz“

In diesem Bereich wird durch G.C.S. stets an unserem Status Quo gearbeitet. Da die Themenbereiche Beruf und Familie, Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung, Qualität der Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Diversitymanagement, Arbeitnehmerrechte, Mitarbeiterzufriedenheit, Qualität der Führung und die Arbeitgebermarke G.C.S. stets im Wandel sind, haben diese Themen höchste Relevanz. Hier sind wir besonders bedacht auf stetige Verbesserung für unsere Mitarbeiter. Dies wirkt sich auch positiv auf unsere Kunden aus, denn nur zufriedene Mitarbeiter leisten zufriedenstellende Arbeit und kreieren so ein Arbeitgeberbranding der Marke G.C.S..

## Handlungsfeld „Betrieblicher Umweltschutz“

In diesem Bereich sind wir hauptsächlich auf die Kooperationen unserer Vermieter der Büros angewiesen, da wir alle nötigen Immobilien angemietet haben. Zudem wird bei sekundären Ressourcen wie Bürobedarf darauf geachtet, regionale Partner zu wählen. Weitere Bereiche sind in Planung.

## Handlungsfeld „Produktverantwortung und Markt“

Als dienstleistendes Unternehmen, welches kein produzierendes Unternehmen ist, interpretieren wir diesen Bereich als „Verantwortung am Markt“. Hier sind wir besonders auf unsere Mitarbeiter stolz, die uns in jeglicher Hinsicht mit Ihrer Zufriedenheit bei G.C.S. unterstützen. Zudem sind wir sehr darauf bedacht, an unseren Werten nach innen und außen zu arbeiten und diese zu jederzeit zu vertreten: Innovation, in stetiger Kooperation mit verschiedenen Partnern.

## Handlungsfeld „Gemeinwesen und bürgerliches Engagement“

Unterstützung lokaler Institutionen und ortsansässiger Vereine sowie Sportler ist für uns selbstverständlich. Ebenso wurde Walter Schäfer, Geschäftsführer G.C.S. Global Clinic Solutions GmbH, in die Tarifkommission der Tarifverträge der iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft 2020 -2022 gewählt. In diesem Bereich wird derzeit ebenso Weiteres geplant.

## Maßnahmen und Ausblick

Thema	Handlungsfeld	Ideen	Nutzen
Digitalisierung	Mitarbeiter und Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Digitalisierung der Lohnabrechnung und der Zeiterfassung</li> <li>Home-Office</li> <li>interne Teamsitzungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zeit- und Kostennutzen</li> <li>kürzere Dienstwege</li> <li>umweltbewusster Umgang mit Ressourcen</li> </ul>
Kommunikation	Mitarbeiter und Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterführung der monatlichen Teamsitzungen sowie der quartalsmäßigen ASA-Sitzungen</li> <li>Weiterführung der monatlichen Newsletter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informationsfluss verbessern</li> <li>jederzeit interne Transparenz</li> </ul>
Qualität & Bekanntheit der Bildungsmaßnahmen	Mitarbeiter und Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bildungsurlaub</li> <li>Steigerung der Eigeninitiative</li> <li>Imageaufwertung und Bekanntheit steigern</li> <li>Ausbildungskonzept standardisieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wissensaktualisierung</li> <li>Mitarbeiterzufriedenheit steigern</li> <li>Kundenzufriedenheit steigern</li> <li>Qualitätssteigerung</li> </ul>
Mitarbeiterzufriedenheit	Mitarbeiter und Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeiterbefragungen in regelmäßigen Abständen</li> <li>Agenda 2020 aktualisieren &amp; ausbauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fluktuationsminimierung</li> <li>Mitarbeiterbindung</li> <li>Steigerung der Mitarbeiterzahlen</li> </ul>
Krankheitsquote senken	Mitarbeiter und Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lösungsfindung</li> <li>Maßnahmen zur Gesunderhaltung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zufriedenheitssteigerung</li> <li>Kostensenkung</li> </ul>
CSR-Austausch	Gemeinwesen und bürgerliches Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSR-Bekanntheit steigern</li> <li>Austausch mit Kooperationspartnern und Kunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relevanz aufzeigen und vermarkten</li> </ul>
„Social-Day“	Gemeinwesen und bürgerliches Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>in Öffentlichkeitsarbeit investieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ehrenamt unterstützen</li> </ul>
Leitfaden	Mitarbeiter und Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leitfaden erstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Loyalität schaffen und stärken durch Identifizierung</li> </ul>

# Unsere CSR-Strategie

## Planbarkeit:

- Seit dem 3. Quartal 2020 gehört CSR als fester Bestandteil zu unseren internen Teammeetings; zur stetigen Aktualisierung wird das Thema CSR ab sofort quartalsweise besprochen. Ziel ist es, jeweils anual zum 3. Quartal den CSR-Report zu veröffentlichen

## Ausbau:

- Aktuell gibt es durch die Arbeit und durch den Austausch im Bereich CSR bereits einen Verlaufsplan; Zukünftig sollen gestaffelt diverse neue Bereiche geschaffen werden, um Geleistetes transparenter über den CSR-Report zu veröffentlichen.

## Ablauf:

- Wir schaffen ab kommendem Jahr Arbeitsgruppen, um in den verschiedenen Bereichen tätig zu werden, beginnend mit dem internen Personal (als Testlauf) und folgend übergreifend mit unserem externen Personal, bis hin zu unseren Kooperationspartnern.

## CSR-Selbstbewertung

Mittels der Selbstbewertung haben wir die Relevanz der CSR-Themen bewertet sowie den Status Quo unserer bisherigen CSR-Aktivitäten erfasst und die Wirkung möglicher Maßnahmen analysiert. Auf dieser Grundlage haben wir den Handlungsbedarf festgestellt und zeitnah priorisiert. Alle diesbezüglichen Themen und Handlungsfelder sind jederzeit erweiterbar. Wir erlangen unter Einbeziehung der jeweiligen Mitarbeiter der Arbeitsgruppen einen Dialog über alle Hierarchie-Ebenen hinweg, hierdurch wird gleichberechtigt an Lösungsansätzen gearbeitet. Der Bereich „Unsere wesentlichen Themen“ zeigt die Relevanz der bewerteten Themen, sowie den priorisierten Handlungsbedarf.

## Das Ergebnis

Wir haben als Unternehmen feststellen dürfen, dass die Implementierung eines CSR-Reports, auch im Bereich KMU, eine wichtige Rolle spielt. Aufgrund dessen haben wir uns in diesem Jahr insbesondere auf das Thema CSR fokussiert. So gelingt uns eine wettbewerbsfähige Positionierung im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, sowie eine Identifikation von Verbesserungspotentialen als auch deren zielgerichtete Überführung in unseren Maßnahmenkatalog. Aus unseren Analysen geht hervor, dass bereits viele Potentiale umgesetzt wurden. Nun lag es an uns, diese niederzuschreiben. Hierdurch sind wiederum neue Wege entstanden, die in unseren CSR-Arbeitsgruppen zukünftig gestaltet werden, um konstruktiv Probleme anzugehen und Lösungsvorschläge zu erarbeiten, zu priorisieren und umzusetzen.