

Auswahl bestehender Maßnahmen und Aktivitäten

Personalstrategie

- Zielgruppenspezifische Personalgewinnungsstrategien (u.a. kontinuierliche Ausbildung, Kooperation mit verschiedenen (Hoch-)Schulen, duales Studium, Praktikumsplätze etc.)
- Regionales Engagement: Ausbildungsverbund mit kooperierenden Unternehmen
- Jährliche Ausrichtung einer Ausbildungsmesse im Unternehmen
- Systematische Altersstrukturanalyse und Nachfolgeplanung
- Verschiedene betriebliche Anreizsysteme (betriebliche Altersvorsorge, Zuschüsse etc.)
- Erfolgreiche Umsetzung des Projekts „Adelanteil“: Berufsausbildung für spanische Jugendliche

Führung & Unternehmenskultur

- Verschiedene interne Kommunikationsinstrumente, z.B. Unternehmensbroschüre „report“ wird von Beschäftigten gestaltet, Intranet, regelmäßiger abteilungsübergreifender Austausch
- Führungsleitsätze ermöglichen flache Hierarchien und Gestaltungsspielräume
- Stärkung des Betriebsklimas durch betriebs- und abteilungsinterne Gemeinschaftsaktivitäten
- Beschäftigte werden regelmäßig über Unternehmensziele und aktuelle Entwicklungen informiert

Gesundheitsmanagement

- Ein Steuerkreis („BGM-Team“) koordiniert den strategischen Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Angebote zur Gesundheitsförderung, z.B. Gesundheitstag, Koch-Workshops mit Ernährungsberaterin, Stressprävention, Firmenfitness, Vorsorgeuntersuchungen, Obstkörbe
- Systematische Krankenstandsanalysen
- Systematisches betriebliches Eingliederungsmanagement
- Regelmäßige Information über Gesundheitsberichte (Kooperation mit der BKK Techno-Form)
- Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze

Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung

- Berücksichtigung individueller Bedürfnisse am Arbeitsplatz
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie, z.B. Betreuungszuschuss, Kinderferienbetreuung
- Ermöglichung einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, z.B. Home-Office, Vertrauensarbeitszeit
- Kontakthalteprogramm bei (familienbedingten) Auszeiten

Qualifizierung & Kompetenz

- Besonderes Engagement in der Aus- und Weiterbildung, z.B. hauseigene GreCon-Akademie für fachliche Schulungen von Beschäftigten und Kunden
- Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten über einen individuellen Personalentwicklungsplan (eigene interne Personalentwicklerin am Standort)
- Strukturierter Wissens- und Erfahrungsaustausch, z.B. Lernpartnerschaften
- Regelmäßige Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche



Ziele

In Verbindung mit der Verleihung des Zertifikats werden anknüpfend an die Ergebnisse des Orientierungsgesprächs folgende Ziele zur Verstetigung der Demografiefestigkeit im Betrieb festgehalten:

- **Sicherung von Fachwissen:** Ausgehend von einer Bestandsaufnahme werden konkrete Bedarfe identifiziert und Maßnahmen abgeleitet, z.B. Initiierung eines Pilotprojekts und/oder Aufnahme des Themas als Jahresmotto.
- **Interne Kommunikation:**
 - a) **Informationsfluss:** Optimierung der internen Medien aufbauend auf einer Bedarfsermittlung hinsichtlich des Informationsflusses und der Kommunikationswege (allgemein, Abteilung, Beschäftigte, standortübergreifend).
 - b) **Kommunikation von Person zu Person:** Verstetigung des bestehenden Jahresmottos „Ich übernehme Verantwortung“.

Ort, Datum

Ort, Datum

Ort, Datum