



AMF-Bruns GmbH & Co. KG, Apen

Auswahl bestehender Maßnahmen und Aktivitäten

Personalstrategie

- Zielgruppenspezifische Personalgewinnungsstrategien (u.a. Kooperation mit (Hoch-)Schulen, duales Studium, Präsenz auf Messen wie z.B. „Chance Azubi“, regionales Engagement, spezielles Programm für Auszubildende etc.)
- Besondere Kooperation mit der Schule Augustfehn: Schulklassen werden im Unternehmen in verschiedenen Fächern praxisorientiert unterrichtet
- Systematische Altersstrukturanalyse und Personalbedarfsplanung
- Regelmäßige Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche auf allen Ebenen (in Betriebsvereinbarung geregelt)
- Verschiedene betriebliche Anreizsysteme (betriebliche Altersvorsorge, Entgeltumwandlung (z.B. E-Bikes, Prämien/ Zuschüsse, „Bruns-Rente“, Innovations- und Ideenmanagement etc.)

Führung & Unternehmenskultur

- Gelebte personelle Vielfalt
- Spezielles Seminarprogramm für Führungskräfte
- Wertschätzung und Anerkennung als Bestandteile des Unternehmensleitbilds
- Verschiedene Gemeinschaftsaktivitäten und Sportangebote
- Verschiedene interne Kommunikationsinstrumente (Internetseite, Schwarzes Brett, regelmäßige Information über Unternehmensziele und Entwicklungen, direkter und regelmäßiger Austausch zwischen Geschäftsführung und einzelnen Abteilungen, Mitarbeiter-Zeitschrift etc.)
- Einarbeitungspläne für neue Mitarbeiter

Gesundheitsmanagement

- Regelmäßige Information über den Gesundheitsstand der Belegschaft über Gesundheitsberichte, z. B. AOK
- Gesundheitsmanagerin als zentrale Ansprechpartnerin
- Angebot unterschiedlicher Präventionsmaßnahmen und Aktivitäten (Sportangebote, Zuschuss zum Besuch eines Fitnessstudios, Gesundheitschecks, Stressmanagement, Anti-Stress-Seminare, Augentrainings, Ernährungsberatung, Suchtprävention, AWO-Hotline bei psychischen oder privaten Problemen etc.)
- Systematisches betriebliches Eingliederungsmanagement
- Ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze (jährliche Überprüfung durch Physiotherapeutin)
- Regelmäßige Gefährdungsanalysen
- Regelmäßiger Austausch zum Thema Gesundheit über einen Arbeitssicherheitsausschuss



Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung

- Berücksichtigung individueller Bedürfnisse am Arbeitsplatz (regelmäßige Arbeitsplatzanalysen)
- Verschiedene Unterstützungsangebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Eltern-Kind-Zimmer, Kooperation mit dem Familienservice zu Betreuungsangeboten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige, Zweischichtsystem, Home-Office etc.)
- Flexible Arbeitszeitgestaltung möglich durch Lebensarbeitszeitkonto, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle, Home-Office, Sabbatical/Auszeiten etc.
- Wiedereinstiegs- und Kontakthalteprogramme bei (familienbedingten) Auszeiten
- Beratung in Form eines Elternzeitprozesses
- Kooperation mit Eltern- und Seniorenservice der AWO

Qualifizierung & Kompetenz

- Verschiedene interne und externe Weiterbildungsangebote
- Qualifikationsbedarfsanalysen
- Systematischer und kontinuierlicher Wissensaustausch
- Lernpartnerschaften und Stellvertreterregelungen (z.B. bestehen in der Fertigung 2er bzw. 3er-Teams)
- Flexible Arbeits- und Einsatzmöglichkeiten (z.B. Job-Rotation durch Wechselmöglichkeiten zwischen Rohbau und Endmontage oder Hubmatik und Anlagenbau etc.)

Zielvereinbarung

Ziele

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

- **Umsetzung eines Projekts zum Thema Gesundheitsmanagement, um die bestehenden Aktivitäten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit zu verstetigen und die Krankenquote weiterhin gering zu halten.**
- **Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung insbesondere im Verwaltungsbereich durch Einbezug der Beschäftigten (Pilotprojekt „Musterbüro“)**
- **Verstetigung des bestehenden Wissensmanagements durch den Aufbau von Wissensdatenbanken (z. B. für den Anlagenbau) und Erweiterung der Kompetenzerfassung (z.B. im Angestelltenbereich)**