



Auswahl bestehender Maßnahmen und Aktivitäten

Personalstrategie

- Zielgruppenspezifische Personalgewinnungsstrategien durch diverse (über-)regionale Aktivitäten, wie z.B. die Kooperation mit der Technischen Universität Clausthal, die Teilnahme an Berufsinformationstagen oder der Auftritt auf Messen (Ideen Expo 2015 etc.).
- KKT bildet über Bedarf aus, um interner Fluktuation vorzubeugen, die regionale Wirtschaft zu unterstützen und um die ortsnahe Berufsschule zu halten.
- Zur Förderung der Personalbindung bestehen verschiedene betriebliche Anreizsysteme (z.B. fließt der tariflich festgelegte Demografiebeitrag in Altersteilzeitmodelle)
- Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche sind ein Bestandteil der Personalentwicklung.

Führung & Unternehmenskultur

- Das Betriebsklima bei KKT ist überwiegend als wertschätzend und kooperativ zu bezeichnen. Chancengleichheit und personelle Vielfalt sind im Umgang mit der Belegschaft und bei Neueinstellungen wichtige Werte.
- Mitarbeiterbefragungen werden eingesetzt, um die Stimmung in der Belegschaft einzuholen und um ggf. Veränderungen vorzunehmen.
- Bei Neueinstellungen steht insbesondere bei der Besetzung von höheren Stellen ein Einarbeitungsplan zur Verfügung.
- Informationen werden den Beschäftigten bei KKT über Aushänge mitgeteilt.

Gesundheitsmanagement

- Im Jahr 2015 wurden Arbeitsplatzanalysen durchgeführt.
- Zur Verbesserung des Gesundheitsmanagements arbeitet KKT mit der AOK Niedersachsen zusammen, um bedarfsgerechte Maßnahmen für die Beschäftigten zu entwickeln.

Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung

- Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze werden die individuellen Bedürfnisse und die Altersstruktur der Beschäftigten weitgehend (Dreischichtbetrieb) berücksichtigt.
- Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden im Bedarfsfall individuelle Lösungsmöglichkeiten mit den Beschäftigten erörtert und angeboten.
- Die Arbeitszeiten können im Rahmen der Möglichkeiten flexibel gestaltet werden. Dies gilt besonders für die angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Berufliche Auszeiten, z.B. in Form eines Sabbaticals, werden unterstützt.

Qualifizierung & Kompetenz

- Die Potenziale der Beschäftigten werden über eine Qualifikationsmatrix erfasst.
- Regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen und werden gut angenommen bzw. nachgefragt.



Ziele

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

- **Optimierung des Kommunikationstransfers, z.B. zwischen Führung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.**
- **Steigerung der gegenseitigen Akzeptanz und des Respekts.**
- **Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit durch die Optimierung des Personal-, Zeit- und Wissensmanagements.**