

## Auswahl bestehender Maßnahmen und Aktivitäten

### Personalstrategie

- Verschiedene Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften: z.B. Tag der offenen Tür, Werksführungen, duales Studium, Stipendien, Schnupperpraktika, Präsenz auf Messen und Ausbildungsbörsen
- Sehr enge Zusammenarbeit mit regionalen Schulen, z.B.:
  - Bewerbungstraining und Planspiele für Schüler
  - Praxisprojekt „Rundballenpressen“: ein halbes Schuljahr erleben Schüler, wie sich Grassilage entwickelt und probieren Messgeräte aus
  - „Young Professionals Tour“: Auszubildende berichten in den Schulen mit Originalfahrzeugen von Ausbildungsmöglichkeiten etc.
  - 35 Schüler werden am Zukunftstag im Betrieb betreut.
  - Zusammenarbeit mit dem Studienseminar Meppen: im Rahmen dessen bspw. Mithilfe bei der Entwicklung von Unterrichtsmaterial u.a. für Schüler der Klasse 5
  - Beteiligung an MINT-Projekten zur Steigerung der Anzahl von Frauen in technischen Studiengängen und Berufen
- Es stehen mehrere betriebliche Anreizsysteme zur Verfügung: z.B. „Krone-Card“ (Rabatt bei verschiedenen Vertragspartnern, darunter Supermärkte, Fitnessstudios, Tankstellen), Angebote für Direktversicherungen, Pensionskasse
- Prämien für Verbesserungsvorschläge im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens

### Führung & Unternehmenskultur

- Regelmäßige Gemeinschaftsaktivitäten und Feste: z.B. Familientag mit 6.000 Gästen (Belegschaft und Familien), Jubiläumsfeiern
- Ein Unternehmensleitbild wurde gemeinsam entwickelt.
- Führungskräftecoachings finden regelmäßig statt. Themen wie z.B. Zeitmanagement, Moderationstechniken, „gesundes Führen“ werden in dessen Rahmen vermittelt und entwickelt.
- Neue Auszubildende werden im Rahmen eines Willkommenstages im Unternehmen begrüßt (Einführungsveranstaltung, Werksführung, Erstunterweisung, Vorstellung der Jugendausbildungsververtretung, Gruppenfoto etc.).
- Die Beschäftigten werden durch den „Wochenbrief“ (wöchentliche Informationsmail) und Belegschaftsversammlung (zweimal im Jahr) über aktuelle Entwicklungen und Unternehmensziele informiert.

### Gesundheitsmanagement

- Eine Mitarbeiterbefragung zum Thema Gesundheit wurde gemeinsam mit der Krankenkasse AOK entwickelt und durchgeführt. Die Ergebnisse fließen in die Führungskräftecoachings ein und bilden die Grundlage für weitere Präventionsmaßnahmen.
- Für Beschäftigte mit gesundheitlichen Schwierigkeiten sind altersgerechte Arbeitsplätze vorhanden (Schonarbeitsplätze).
- Eine Betriebsvereinbarung regelt das betriebliche Eingliederungsmanagement.
- Zwei Sucht- und Sozialfachkräfte stehen den Beschäftigten als Ansprechpartner bei Problemen zur Verfügung.



### Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung

- Berücksichtigung individueller Bedürfnisse bei der Gestaltung der Arbeitsplätze z.B. durch ergonomische Gestaltung
- Für alleinerziehende Beschäftigte wird in Kooperation mit der Emsachse eine Notfallbetreuung für Kinder angeboten. Die Geburt eines Kindes wird durch eine Nachricht im „Wochenbrief“ verkündet und mit einem Geschenk bedacht.
- Die Mehrheit der Beschäftigten führt ein Lebensarbeitszeitkonto: Überhang kann durch Freizeitausgleich abgegolten werden. Altersteilzeitmodelle sind ebenfalls darüber geregelt. Nach Bedarf und Möglichkeit stehen zudem Teilzeitmodelle, Gleitzeit, und Vertrauensarbeitszeit zur Verfügung (die teilweise noch der Harmonisierung bedürfen).

### Qualifizierung & Kompetenz

- Für alle Alters- und Beschäftigungsgruppen bestehen interne aber auch externe Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Für die Dokumentation von Wissen steht eine interne Datenbank zur Verfügung.

### Ziele

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

- **Implementierung und Nutzung eines Informations-Management-Systems zur Vorbereitung einer systematischen Nachfolgeplanung und eines nachhaltigen Wissensmanagements. Mit Hilfe des Systems sollen Personaldaten (Qualifikationen, Kompetenzen, Entwicklungsziele etc.) künftig systematisch erfasst werden. Ziel ist, die Personalentwicklung und die betriebliche Fort- und Weiterbildung dadurch zu optimieren.**
- **Weiterentwicklung des Präventionsangebots und der Aktivitäten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagement. Nutzung der Ergebnisse aus der Zusammenarbeit mit der AOK (u.a. Arbeitsplatzanalysen, Beschäftigtenbefragung).**
- **Optimierung der Führungs- und Unternehmenskultur: Erweiterung der Inhalte der Führungskräftecoachings um die Themen Mitarbeiterführung und Kommunikation. (Weiter-) Entwicklung des Unternehmensleitbilds durch die Formulierung gemeinsamer Führungsleitsätze und die Kommunikation dieser Leitsätze innerhalb des Unternehmens.**