

Auswahl bestehender Maßnahmen und Aktivitäten

Personalstrategie

- Verschiedene Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften: z.B. kontinuierliche Ausbildung, duales Studium, Praktikumsplätze, Präsenz auf Messen (u.a. Vocation, parentum, „Nacht der Unternehmen“), Teilnahme am Berufsorientierungs-Projekt BOBS der Allianz für die Region
- (Über-)regionales Engagement: Vernetzung mit Unternehmen und Institutionen („Round-Table“), Kooperation mit Schulen und Hochschulen (z.B. mit TU Braunschweig, Ostfalia, Jugendzentrum Wenden, Lessing-Gymnasium)
- Nutzung von sozialen Medien und Onlineplattformen (u.a. Facebook, XING, kununu)
- Durch regelmäßige Altersstrukturanalysen werden der Personalbedarf für die Nachfolgeplanung und Schlüsselpositionen ermittelt
- Es stehen mehrere betriebliche Anreize zur Verfügung: z.B. betriebliche Altersvorsorge, Erfolgsbeteiligungen, Treueprämie, Tantiemen, Betreuungszuschuss bei der Kinderbetreuung von Vorschulkindern und bei der Ferienbetreuung von Kindern durch die Stadt Braunschweig
- aktive Beteiligungsmöglichkeiten am Innovations- und Ideenmanagement über eigenen Bereich der Prozessoptimierung
- Teilnahme am Projekt der IHK „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“

Führung & Unternehmenskultur

- Regelmäßige Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche sowie Mitarbeiterbefragungen
- Gelebte Wertschätzung und Anerkennung als fester Bestandteil der Unternehmenskultur („Perschmann-Werte“)
- Neue Beschäftigte erhalten eine umfangreiche Einarbeitung in allen Unternehmensbereichen incl. einem Einarbeitungsordner mit Infomaterial und eine „Werte-Karte: „Perschmann Werte erleben“, zudem besteht ein Patenmodell
- Regelmäßige Gemeinschaftsaktivitäten wirken sich positiv auf das Betriebsklima aus: z.B. jährliche Willkommensveranstaltung für neue Beschäftigte, mehrtägige Teamfahrten, jährlich großes Sommerfest oder große Weihnachtsfeier, Jubiläumssessen, individuelle Ehrung von Jubilaren durch die Geschäftsführung
- Die Beschäftigten werden anhand verschiedener Kommunikationswege über aktuelle Entwicklungen und Unternehmensziele informiert und erhalten die Möglichkeit sich aktiv zu beteiligen: z.B. „Perschmann-Journal“, regelmäßiger (abteilungsübergreifender) Austausch, Intranet, Infotafeln, Kick-off Veranstaltung im Vertrieb, Betriebsversammlung
- Förderung von Inklusion am Arbeitsplatz durch optimale Arbeitsplatzgestaltung

Gesundheitsmanagement

- Regelmäßige Gesundheitsanalysen und Mitarbeiterbefragungen
- Über Krankenkassen werden bei Bedarf Gesundheitsberichte bezogen
- Für die Beschäftigten stehen verschiedene Gesundheitsförderungs- und Präventionsangebote zur Verfügung: z.B. Gesundheitschecks und Impfmanagement, Durchführung von Gesundheitstagen, Stressmanagement-Seminare, Kurse mit zertifizierten Trainern, Betriebssport, Kooperation mit regionalem Fitnessstudio (auch betriebsinterne Kurse), Kochkurse
- Das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement ist in der Unternehmensstrategie über ein internes Gesundheitsprogramm und das „Fit for Orange-Team“ verankert
- Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit führt regelmäßig Arbeitssituationsanalysen und Gefährdungsbeurteilungen durch
- Systematisches betriebliches Eingliederungsmanagement



Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung

- Berücksichtigung individueller Bedürfnisse bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfelds: z.B. ergonomische Gestaltung, Barrierefreiheit
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird aktiv gefördert: z.B. Zuschuss zur Kinderbetreuung und Ferienbetreuungsangebot für Kinder/Jugendliche bis 14 Jahre, Betreuungsmöglichkeit am Arbeitsplatz („Kinderzimmer“)
- Flexible Arbeitszeitgestaltung nach individuellem Bedarf: z.B. durch Teilzeitmodelle, Gleitzeit, Home-Office, Lebensarbeitszeitkonten, Langzeitkonten
- Während (familienbedingten) Auszeiten besteht ein Kontakthalteprogramm

Qualifizierung & Kompetenz

- Der Qualifikationsbedarf und die vorhandenen Potenziale der Beschäftigten werden regelmäßig im Rahmen von Mitarbeiterjahresgesprächen identifiziert
- Für alle Alters- und Beschäftigungsgruppen bestehen über das „Perschmann Learning Center“ interne aber auch externe Weiterbildungsmöglichkeiten, dadurch wird das lebenslange Lernen im Unternehmen gefördert
- Lernpartnerschaften sind ein bewährtes Modell im Unternehmen, wodurch ein systematischer Wissenstransfer gewährleistet wird
- Für die Dokumentation von Wissen besteht ein internes Unternehmens-Wiki in einzelnen Bereichen (z. B. IT)
- Zur Weiterqualifizierung werden Führungskräftecoachings und ein spezielles Programm für Potentialkräfte angeboten
- Tätigkeitsübergreifende Schulungen in Kooperation mit der BMA Braunschweig, z.B. gewerbliche Schulungen für Innendienstmitarbeiter oder Kunden

Ziele

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

- **Erweiterung der bestehenden Prozessoptimierung durch eine stärkere Förderung der Mitarbeiterbeteiligung am Innovationsmanagement**
- **Entwicklung von Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung insbesondere in den Abteilungen Logistik und Vertrieb Außendienst**
- **Durchführung einer Gesundheitsbefragung und gegebenenfalls Ableitung von ergänzenden Maßnahmen zu den bestehenden gesundheitsförderlichen Angeboten.**