

Auswahl bestehender Maßnahmen und Aktivitäten

Personalstrategie

- Kooperation mit Schulen und Hochschulen in der Region zur Gewinnung von Auszubildenden und Absolventen (z.B. des Technikums). Es werden Praktikumsplätze (auch für Flüchtlinge) oder Bachelorarbeiten angeboten.
- Gründung eines speziellen Ausbildungsarbeitskreises zur Betreuung und Förderung von Auszubildenden, z.B. durch kostenlose Busfahrkarten oder die Teilnahme an speziellen Projekten (Bau eines Elektromobils etc.) zur Förderung der Selbstständigkeit.
- Förderung der individuellen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten, z.B. durch die anteilige Übernahme der Kosten für eine Weiterbildung zum Meister, Techniker oder Betriebswirt.
- Aktive Mitgliedschaft und Mitarbeit in (über-)regionalen Netzwerken: Lokales Bündnis für Familie, Erfolgsfaktor Familie, Handwerkskammer etc.
- Durch regelmäßige Altersstrukturanalysen wird der Personalbedarf rechtzeitig erkannt und z.B. entsprechende Nachfolgeplanungen angestoßen.
- Als Anreiz für die Beschäftigten stehen weitere Angebote zur Verfügung: betriebliche Altersversorgung, Beteiligung an Innovations- und Veränderungsprozessen (z.B. Einladung zum „Visions-Wochenende“, Preise für neue Projektideen) etc.

Führung & Unternehmenskultur

- Das Unternehmensleitbild und das Miteinander prägen eine familiäre Betriebs- und Willkommenskultur. Gemeinschaftsaktivitäten finden regelmäßig statt (z.B. Betriebsfest).
- Für Führungskräfte werden regelmäßige Coachings und Fortbildungen (z.B. gesundes Führen) angeboten.
- Auf Wunsch steht jedem Auszubildenden eine Mentorin/ ein Mentor zur Seite, die den Einstieg erleichtern und einen Bonus für ihre Tätigkeit erhalten.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über das Intranet, ein „Schwarzes Brett“ und eine Zeitung über aktuelle Ereignisse informiert. Führungskräfte tauschen sich in wöchentlichen Sitzungen aus. Weitere Informationsrunden finden nach Bedarf statt.
- Diversity Management wird gelebt: Die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund wird gefördert. Auf die Bedürfnisse von älteren Beschäftigten wird Rücksicht genommen. Trotz einer geringen Frauenquote (10 Prozent), besetzen Frauen Führungspositionen.

Gesundheitsmanagement

- Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen mehrere Präventionsangebote zur Verfügung: z.B. Betriebssport (u.a. Badminton oder die vergünstigte Nutzung von verschiedenen Sportanbietern in der Region), Förderung der Anschaffung einer Arbeitsplatzbrille, regelmäßige Organisation von Gesundheitstagen, Ansprechpartnerin für persönliche Schwierigkeiten (Seelsorge) etc.
- Eine Sicherheitsfachkraft kümmert sich um Arbeitsplatz- und Gefährdungsanalysen.
- Die Ergonomie am Arbeitsplatz wird z.B. durch höhenverstellbare Schreibtische für die angestellten oder Hebehilfen für die gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt.



Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung

- Die Beschäftigten werden bei der Gestaltung der Arbeitsplätze mit einbezogen (z.B. Einrichtung der Büros).
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird aktiv gefördert: Die Kosten für eine Kinderferienbetreuung werden übernommen und flexible Arbeitszeiten werden ermöglicht. Es gibt ausgebildete Ansprechpartner zum Thema Pflege im Betrieb sowie einen Ordner mit allen wichtigen Informationen und Kontakten zum Thema. Ein gesondertes Budget für Sozialleistungen im Härtefall steht jährlich zur Verfügung.
- ebm bietet den Beschäftigten eine 4-Tage-Woche. Die Organisation erfolgt über ein Jahresarbeitszeitkonto.
- Teilzeit, Gleitzeit, Home Office oder Sabbaticals stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Möglichkeit und Bedarf zur Verfügung.

Qualifizierung & Kompetenz

- Der Qualifikationsbedarf und die vorhandenen Potenziale der Beschäftigten werden regelmäßig analysiert. Interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten stehen allen Alters- und Beschäftigungsgruppen offen.
- Wissen wird z.B. über Handbücher im Intranet weitergegeben. Zur Weiterentwicklung des Wissenstransfers nimmt ebm an einem Projekt zum Thema "Integrierte Kompetenzentwicklung im Handwerk" (In-K-Ha) teil.

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 der Personalbindung durch die bessere Vermarktung vorhandener Maßnahmen und Aktivitäten nach innen und nach außen.**
- **Optimierung der Unternehmenskommunikation: Überprüfung und Anpassung der vorhandenen Kommunikationswege mit dem Ziel des reibungslosen Informationsflusses in alle Ebenen und an alle Beschäftigten.**
- **Erarbeitung und Implementierung eines Konzepts für ein strukturiertes Wiedereingliederungsmanagement.**
- **Sicherung von Expertenwissen und Know-how über einen systematischen Wissenstransfer. Nutzung der Erkenntnisse aus dem Projekt In-K-Ha für ein kontinuierliches Wissensmanagement.**