

Auswahl bestehender Maßnahmen und Aktivitäten

Personalstrategie

- Verschiedene Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften: z.B. kontinuierliche Ausbildung, duales Studium, Stipendien, Praktikumsplätze, Präsenz auf Messen (u.a. Vocatium, job4u)
- (Über-)regionales Engagement: Arbeitskreis mit Unternehmen der Region Oldenburg, Kooperation mit Schulen und Hochschulen (z.B. Beschäftigte übernehmen Vorträge/ Dozententätigkeiten an der Jade-Hochschule)
- Nutzung sozialer Medien und Onlineplattformen: z.B. XING, kununu
- Durch regelmäßige Altersstrukturanalysen wird der Personalbedarf rechtzeitig erkannt und z.B. entsprechende Nachfolgeplanungen angestoßen
- Regelmäßige Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche in der Produktion sowie Mitarbeiterbefragungen
- Es stehen mehrere betriebliche Anreize zur Verfügung: z.B. betriebliche Altersvorsorge, Erfolgsbeteiligungen und Prämien, Gratis-Aktien
- Die „Innovationslounge“ bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, sich aktiv am Innovations- und Ideenmanagement zu beteiligen.

Führung & Unternehmenskultur

- Regelmäßige Gemeinschaftsaktivitäten und Feste: z.B. Sommerfest, Sportangebote
- Zur Weiterqualifizierung werden Führungskräftecoachings und ein spezielles Programm für Nachwuchskräfte angeboten
- Neue Beschäftigte werden durch einen individuellen Einstellungsplan unterstützt und erhalten einen Mitarbeiterordner mit verschiedenen Informationen zum Unternehmen
- Die Beschäftigten werden anhand verschiedener Kommunikationswege über aktuelle Entwicklungen und Unternehmensziele informiert: z.B. Mitarbeiterzeitung „CEWE aktuell“, jährlicher Mitarbeiterinformationstag, Intranet, „Weiße Bretter“, regelmäßige Betriebsversammlungen

Gesundheitsmanagement

- Regelmäßige Krankenstandsanalysen und Mitarbeiterbefragungen
- Für die Beschäftigten stehen verschiedene Präventionsangebote zur Verfügung, z.B. Gesundheitschecks, Gesundheitstage, Stressmanagement-Seminare, Betriebssport, Beratung durch betriebsärztlichen Dienst, Ergonomie am Arbeitsplatz
- Das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement ist in der Unternehmensstrategie verankert und wird in Person einer Fachkraft für BGM nachhaltig umgesetzt und gelebt.
- Eine Fachkraft für Arbeitssicherheit führt regelmäßig Arbeitssituationsanalysen und Gefährdungsbeurteilungen durch.
- Systematisches betriebliches Eingliederungsmanagement
- Regionales Engagement durch Unterstützung der Initiative „Bündnis gegen Depression Weser-Ems“



Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung

- Berücksichtigung individueller Bedürfnisse bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfelds: z.B. ergonomische Gestaltung durch höhenverstellbare Tische, behindertengerechter Arbeitsplatz
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird aktiv gefördert, z.B. Förderung der betrieblichen Familienfreundlichkeit durch aktive Teilnahme an spezifischen Zertifizierungsverfahren, Betriebs-Kita, intensives Ferienbetreuungsangebot für Kinder/Jugendliche bis 14 Jahre
- Unterstützung der Beschäftigten beim Thema „Pflege von Angehörigen“ durch die Kooperation mit Krankenkassen, Familienserviceanbietern wie AWO, Caritas oder Kliniken
- Flexible Arbeitszeitgestaltung nach Bedarf und Möglichkeit: z.B. durch Teilzeitmodelle, Gleitzeit

Qualifizierung & Kompetenz

- Der Qualifikationsbedarf und die vorhandenen Potenziale der Beschäftigten werden regelmäßig analysiert, z.B. über eine Ausbildungsmatrix.
- Für alle Alters- und Beschäftigungsgruppen bestehen über das Seminarprogramm der haus-eigenen CEWE-Akademie oder das Programm „CEWE-Wissen“ interne aber auch externe Weiterbildungsmöglichkeiten. Lebenslanges Lernen wird dadurch aktiv gefördert.
- Für die Dokumentation von Wissen steht eine interne Datenbank zur Verfügung.
- Bei der Entwicklung neuer Technologien und Produkte werden die Beschäftigten bzw. ihr spezifisches Wissen und ihre Erfahrungen aktiv mit einbezogen.

Ziele

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

- **Das Thema „gelebte Inklusion“ soll in der Unternehmenskultur einen höheren Stellenwert einnehmen und als fester Bestandteil darin verankert werden: z.B. über intensivere Rekrutierungsaktivitäten, Ausweitung des regionalen Engagements oder Gründung einer Arbeitsgruppe.**
- **Ausweitung der vorhandenen (Präventions-)Angebote zur Unterstützung der Beschäftigten bezüglich des Themas „psychische Belastung“.**
- **Erweiterung des Angebots zur besseren Vereinbarkeit von Beruf & Familie durch Optimierung des Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramms während und nach (familienbedingten) Auszeiten.**
- **Bestandsaufnahme der bisherigen Wissenstransferprozesse und Ableitung einer systematischen Vorgehensweise.**