

# Georgsmarienhütte GmbH, Georgsmarienhütte

## Auswahl bestehender Maßnahmen und Aktivitäten

### Personalstrategie

- Zielgruppenspezifische Personalgewinnungsstrategien (u.a. Kooperation mit verschiedenen (Hoch-)Schulen und Instituten, Bachelor-/Masterarbeit, Projekte für Auszubildende, regionales Engagement, Praktikumsplätze, etc.)
- Systematische Altersstrukturanalyse und Personalbedarfsplanung
- Umsetzung des ganzheitlichen Lernkonzepts „Gute Tonne“ zur Arbeitsplatz- und Standortsicherung
- Regelmäßige Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche
- Verschiedene betriebliche Anreizsysteme (betriebliche Altersvorsorge, Entlohnung nach Metalltarif, Werkrente, Erfolgsbeteiligungen, prämiertes Ideenmanagement etc.)

### Führung & Unternehmenskultur

- Führungskräftecoachings und Feedbackkultur
- Verschiedene interne Kommunikationsinstrumente (Intranetportal, quartalsweise erscheinende Holding-Zeitung „glückauf“, Informationsweitergabe über 18 Bildschirme am Standort, regelmäßiger abteilungsübergreifender Austausch, etc.)
- Förderung von ehrenamtlichem Engagement der Beschäftigten (u.a. Werksfeuerwehr)
- Förderung von Inklusion (z.B. durch behindertengerechte Arbeitsplätze, enge Kooperation mit Integrationsamt etc.)
- Gelebte Personelle Vielfalt

### Gesundheitsmanagement

- Bestehende Betriebsvereinbarung zu betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM)
- Regelmäßige Information über Gesundheitsberichte (Kooperation mit der pronova BKK)
- Systematische Krankenstandsanalysen
- Spezifische Maßnahmen und Informationen zu jährlich wechselnden BGM-Motto
- Systematisches betriebliches Eingliederungsmanagement (Arbeitskreis BEM)
- Verschiedene Präventionsangebote (Familienvorsorgeprogramm „Alle gesund?“, gezieltes Gesundheitstraining in Kooperation mit vier regionalen Therapie-Einrichtungen, Angebot zur diskreten Soforthilfe bei psychischer Belastung, Gesundheitschecks, Prämiensystem, Stressmanagement etc.)
- Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze
- Teilnahme am Projekt „ergo-Stahl“ zur Förderung von altersgerechtem Arbeiten
- Mitarbeiterbefragungen



## Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung

- Berücksichtigung individueller Bedürfnisse am Arbeitsplatz (z.B. spezielles Projekt zur Schrottverladung)
- Gelebte Partizipation über Einbezug der Beschäftigten und flache Hierarchien
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf & Familie (Betreuungszuschuss, Begrüßungspaket zur Geburt, Kooperation mit der Stadt Georgsmarienhütte zur Kinderbetreuung während Ferienzeiten etc.)
- Flexible Arbeitszeitgestaltung möglich (z.B. Home-Office, Teilzeit, Langzeitarbeitskonten, Job-Sharing)
- Individuelle Wiedereinstiegs- und Kontakthalteprogramme bei (familienbedingten) Auszeiten

## Qualifizierung & Kompetenz

- Verschiedene interne und externe Weiterbildungsangebote
- Förderung von lebenslangem Lernen (z.B. Projekt „Lernen lebenslang – immer besser bleiben“)
- Qualifizierungsmaßnahmen on-the-job
- Strukturierter Wissens- und Erfahrungsaustausch
- Detaillierte Stellenbeschreibungen
- Flexible Arbeits- und Einsatzmöglichkeiten

## Zielvereinbarung

### Ziele

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

- **Die derzeit bestehende Personalentwicklung der Lohnempfängerinnen und –empfänger wird analysiert, um aus den Erkenntnissen Handlungsansätze zu einer systemischen und verstetigten Personalentwicklung für diese Stakeholder- Gruppe zu entwickeln.**
- **Die sukzessive Umsetzung der Personalentwicklungsmaßnahmen wird verzahnt mit einem standortbezogenen Konzept zu den Themen „job-enrichment“ und „Mehrbereichsarbeitsplätze mit divergierenden Qualifikationsanforderungen“ unter Berücksichtigung der sich wandelnden Know-how-Anforderungen.**