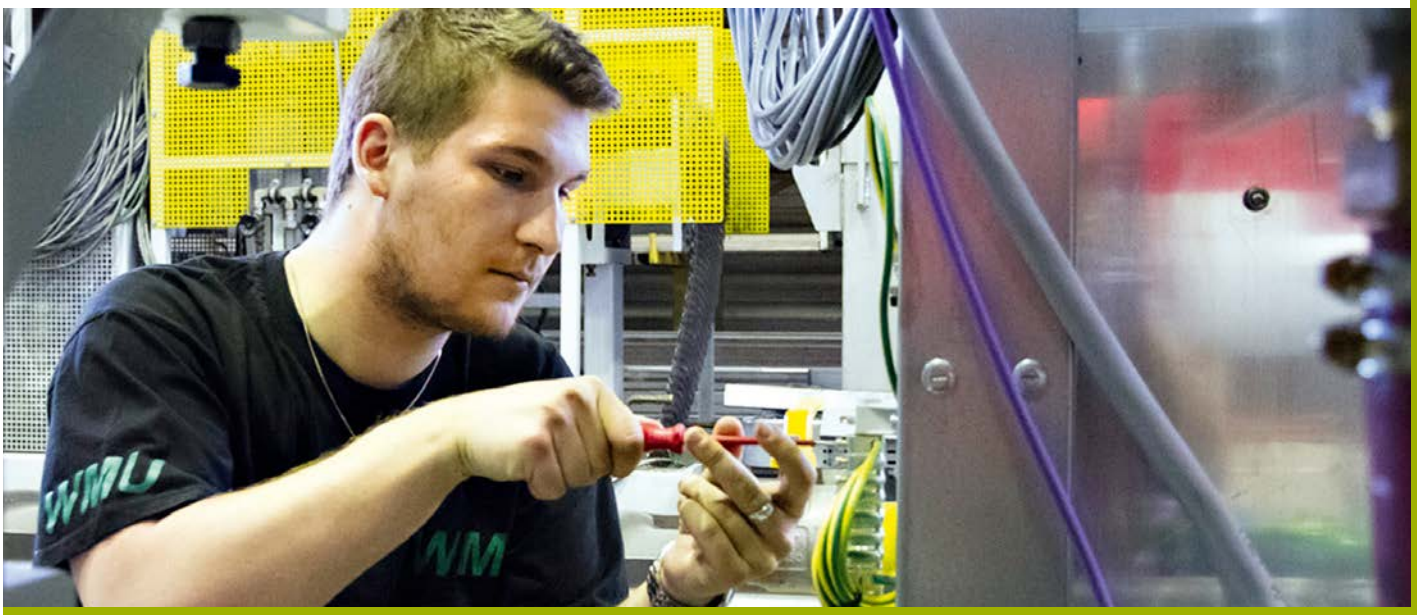
Stiftung Weiterbildung
Wirtschaftsförderung Kreis Unna

Nachwuchs gewinnen und Fachkräfte binden

Instrumente für die Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen

Wissen, wo's langgeht



EINLEITUNG

Vor Ihnen liegt der Handlungsleitfaden „Nachwuchs gewinnen und Fachkräfte binden“. Er richtet sich an Personalverantwortliche in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Kreis Unna.

Die vorliegende Broschüre informiert Sie über mögliche Strategien, um einem Fachkräftemangel zu begegnen. Sie hilft Ihnen herauszufinden, welche davon Sie nutzen und gibt Ihnen die Gelegenheit zu einer Standortbestimmung Ihres Unternehmens. In dem Leitfaden haben wir die verschiedenen Kriterien zusammengefasst, die für den Erfolg Ihres Unternehmens in dem Handlungsfeld „Nachwuchsgewinnung und Fachkräftebindung“ relevant sind. Wie gehen Sie auf potenzielle Nachwuchskräfte zu? Was tun Sie, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben? Wie halten Sie Ihre Beschäftigten in Ihrem Unternehmen? Wie wird Ihr Unternehmen in der Öffentlichkeit wahrgenommen? Mit welchen Angeboten unterstützen Sie die Qualifizierung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Im ersten Teil des Leitfadens finden Sie eine Checkliste, anhand derer Sie sich bzw. Ihr Unternehmen überprüfen können. Das Ergebnis dieses Checks zeigt Ihnen, in welchem Bereich Sie gut aufgestellt sind, aber auch, wo in Ihrem Unternehmen noch Verbesserungsmöglichkeiten gegeben sind. Nach der Checkliste können Sie in Praxisbeispielen konkrete Maßnahmen und Aktivitäten aus anderen Unternehmen kennenlernen. Diese verdeutlichen, dass auch eine kleine Veränderung große Wirkung zeigen kann. Wir haben gezielt Beispiele ausgewählt, die für kleine und mittelständische Unternehmen umsetzbar sind.
Im letzten Teil der Broschüre finden Sie Beratungsangebote zu verschiedenen Themen, wenn Sie für Ihr Unternehmen Veränderungen planen. Sie können direkt mit den Expertinnen und Experten aus dem Kreis Unna Kontakt aufnehmen.

Wir hoffen, dass Sie diesen Leitfaden nutzbringend anwenden können und freuen uns auf Ihre Rückmeldungen dazu!

Viktoria Berntzen
Stiftung Weiterbildung
Wirtschaftsförderung Kreis Unna

INHALTSVERZEICHNIS

Checkliste Nachwuchsgewinnung und Fachkräftebindung 04

Auswertung **09**

Beispiele aus der Praxis 10

Albrecht Safety Engineering & Consulting

Generationen-Mix sorgt für familiäres Arbeitsklima **11**

Diagramm Halbach

Die Gesundheit am Arbeitsplatz auf dem Prüfstand **12**

Schmitz und Söhne GmbH & Co. KG

Nachwuchsgewinnung auf allen Kanälen **13**

Schrezenmaier Kältetechnik GmbH und Co. KG

Ausbildung als Investition in die Zukunft **14**

Stahlwerk Unna

Zusatzqualifikationen lohnen schon während der Ausbildung **15**

Thermo Sensor

Auf vielen Wegen Nachwuchs gewinnen **16**

WMU

Mit Bildungsschecks in die Zukunft investieren **17**

Beratungswegweiser 18

CHECKLISTE NACHWUCHSGEWINNUNG UND FACHKRÄFTEBINDUNG

Welche Möglichkeiten nutzen Sie, um Nachwuchs zu gewinnen und Fachkräfte zu binden? Der WFG-Check Nachwuchsgewinnung und Fachkräftebindung hilft Ihnen dabei, festzustellen, ob Sie alle Möglichkeiten nutzen, gutes Personal zu finden und zu halten. Mit dem Check können Sie überprüfen, ob es in Ihrem Unternehmen noch Optimierungspotential gibt.

Nachwuchskräfte gewinnen und gute Beschäftigte halten: Neben aktiven Suchstrategien ist auch die Wirkung Ihres Unternehmens nach außen ein wesentlicher „Marketingfaktor“. In unserem Check finden Sie daher neben den Themenchecks „Nachwuchsgewinnung und Fachkräftebindung“ auch die Themen „Öffentliche Wahrnehmung in der Region“, „Unternehmenskultur“ und „Familienbewusste Personalpolitik“.

Falls Sie bei einem Punkt keine Zuordnung treffen können, lassen Sie diesen einfach aus. Am Ende des Checks erhalten Sie eine Auswertung, in welchen Feldern in Ihrem Unternehmen ein Verbesserungspotential schlummert.

DER CHECK IM WWW

Den Check können Sie unter **www.wfg-checkliste.de** *auch bequem im Netz bearbeiten, die Auswertung wird Ihnen direkt im Anschluss angezeigt.*

1 SUCHSTRATEGIEN FÜR NACHWUCHS- & FACHKRÄFTE

„Wir gehen aktiv auf geeignete Nachwuchs- bzw. Fachkräfte zu.“

„Wir nutzen aktive Suchstrategien bei der Rekrutierung von Fachkräften und Nachwuchs (z.B. Social Media, Mitarbeiter werben Mitarbeiter).“	○ Trifft zu ○ Trifft etwas zu ○ Trifft wenig zu ○ Trifft nicht zu
„Wir bieten regelmäßige Schülerbetriebspraktika an.“	○ Trifft zu ○ Trifft etwas zu ○ Trifft wenig zu ○ Trifft nicht zu
„Wir kooperieren aktiv mit Schulen der Region (Einsatz von Auszubildenden als Ausbildungsbotschafter/innen, gemeinsame Unterrichtsprojekte, Lehrerbetriebspraktika u.a.).“	○ Trifft zu ○ Trifft etwas zu ○ Trifft wenig zu ○ Trifft nicht zu
„Wir stellen auch Menschen ein, deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt eher gering eingeschätzt werden (z.B. An- und Ungelernte, Ältere) und fördern diese gezielt.“	○ Trifft zu ○ Trifft etwas zu ○ Trifft wenig zu ○ Trifft nicht zu
„Wir kooperieren mit den Hochschulen der Region (z.B. Präsenz auf Hochschulmessen, Hochschulmarketing).“	○ Trifft zu ○ Trifft etwas zu ○ Trifft wenig zu ○ Trifft nicht zu

2

FACHKRÄFTEBINDUNG

„Wir verfügen über Maßnahmen, um qualifizierte Beschäftigte in unserem Unternehmen zu halten.“

„Wir haben für die nächsten fünf (oder mehr) Jahre eine Strategie für die Personalplanung/-entwicklung.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir führen regelmäßig eine Altersstrukturanalyse durch.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir kennen die Qualifikationen unserer Mitarbeitenden und planen ihren Bildungsbedarf regelmäßig.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir fördern die Qualifizierungsbereitschaft unserer Beschäftigten (z.B. durch ein betriebliches Bildungsangebot, Freistellung, Kostenübernahme).“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir bieten unseren Beschäftigten die Möglichkeit, sich innerhalb des Betriebes weiter zu entwickeln.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir machen unseren (zukünftigen) Auszubildenden das Angebot, während der Ausbildung an Zusatzqualifikationen teilzunehmen und/oder ein duales Studium aufzunehmen.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir nutzen Maßnahmen, um einen innerbetrieblichen Wissenstransfer zu gewährleisten (z.B. Mentoring, altersgemischte Teams).“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu

3

ÖFFENTLICHE WAHRNEHMUNG IN DER REGION

„Wir vermitteln der Öffentlichkeit ein einheitliches und einzigartiges Bild unseres Unternehmens.“

„Wir gestalten unsere Außendarstellung einheitlich (Erscheinungsbild unserer Werbematerialien u.a.).“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir sorgen für eine regelmäßige Berichterstattung über unser Unternehmen (z.B. Presse, unternehmenseigene Zeitschrift u.a.).“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir veranstalten einen Tag der offenen Tür bzw. beteiligen uns an vergleichbaren Veranstaltungen. Wir präsentieren uns als Arbeitgeber regelmäßig auf Fach- und Bildungsmessen.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu

4

UNTERNEHMENSKULTUR

„Wir haben klare Vorstellungen davon, wie wir Arbeit in unserem Unternehmen gestalten. Für unsere Beschäftigten schaffen wir Bedingungen, die sicherstellen, dass sie gerne bei uns arbeiten.“

„Wir haben klar formuliert, wie bei uns gearbeitet und miteinander umgegangen wird (z.B. in einem Leitbild) und setzen dies auch um.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir schätzen unsere Beschäftigten als wichtige Ressource und gehen respektvoll mit ihnen um.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir haben eine offene und angstfreie Informations- und Gesprächskultur.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir treffen für Beschäftigte transparente Entscheidungen.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir nutzen Fehler aktiv, um unsere Prozesse zu verbessern und setzen Verbesserungsvorschläge Beschäftigter um.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir ermöglichen unseren Beschäftigten, eigenständig zu handeln.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir setzen unsere Beschäftigten in unterschiedlichen Bereichen bzw. für unterschiedliche Aufgaben ein, damit sie nicht immer dieselbe Tätigkeit ausüben.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir beziehen unsere Beschäftigten aktiv in die Gestaltung von Arbeitsabläufen und -plätzen ein.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu

5

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG IN DER REGION

„Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr.“

„Wir achten bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen auf soziale Arbeits- und Herstellungsbedingungen.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir unterstützen sinnvolle soziale Aktivitäten durch Geld- und Zeitspenden und kommunizieren dies.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu
„Wir sponsern Veranstaltungen/Vereine/Institutionen in der Region.“	Trifft zu	Trifft etwas zu	Trifft wenig zu	Trifft nicht zu

6

FAMILIENBEWUSSTE PERSONALPOLITIK

„Wir ermöglichen unseren Beschäftigten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Unsere Personalpolitik berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensphasen unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen."

„Wir bieten individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle an (z.B. Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Teilzeitberufsausbildung, Familienpflegezeit)."	○ Trifft zu	○ Trifft etwas zu	○ Trifft wenig zu	○ Trifft nicht zu
„Wir unterstützen unsere Beschäftigten bei der Kinderbetreuung (z.B. Tagespflege, Belegplätze im Kindergarten, Betriebskindergarten oder Kinderbetreuungszuschuss)."	○ Trifft zu	○ Trifft etwas zu	○ Trifft wenig zu	○ Trifft nicht zu
„Wir ermöglichen unseren Beschäftigten, Angehörige zu pflegen und dies mit ihrem Beruf in Einklang zu bringen."	○ Trifft zu	○ Trifft etwas zu	○ Trifft wenig zu	○ Trifft nicht zu
„Wir gestalten den Aus- und Wiedereinstieg aufgrund von Eltern- oder Pflegezeit aktiv (z.B. regelmäßige Rückkehrgespräche, systematische Planung des Wiedereinstiegs, Kontakt halten)."	○ Trifft zu	○ Trifft etwas zu	○ Trifft wenig zu	○ Trifft nicht zu

7

GESUNDHEIT

„Wir engagieren uns für die Gesundheit unserer Beschäftigten."

„Wir achten aktiv auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz."	○ Trifft zu	○ Trifft etwas zu	○ Trifft wenig zu	○ Trifft nicht zu
„Wir unterstützen die Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch präventive Angebote und bieten ihnen Sportangebote."	○ Trifft zu	○ Trifft etwas zu	○ Trifft wenig zu	○ Trifft nicht zu
„Wir führen Rückkehrgespräche nach Krankheit und entwickeln gemeinsam mit dem Beschäftigen unterstützende Maßnahmen zur Wiedereingliederung."	○ Trifft zu	○ Trifft etwas zu	○ Trifft wenig zu	○ Trifft nicht zu

AUSWERTUNG

Vielen Dank für die Bearbeitung des WFG-Checks Nachwuchsgewinnung und Fachkräftebindung. Das Ergebnis können Sie nun direkt ermitteln.

FÜR JEDE ANTWORT GIBT ES PUNKTE:

Trifft zu **= 4 Punkte**
Trifft etwas zu **= 3 Punkte**
Trifft weniger zu **= 2 Punkte**
Trifft nicht zu **= 1 Punkte**

Bitte addieren Sie für jeden Bereich die Punkte Ihrer Antworten, so erhalten Sie eine Gesamtpunktzahl. Diese können Sie anhand folgender Tabelle einordnen:

BEREICH	BITTE HIER IHRE PUNKTZAHL EINTRAGEN	MÖGLICHE GESAMT-PUNKTZAHL	75%	50%
Suchstrategien für Nachwuchs- und Fachkräfte		20	15	10
Fachkräftebindung (Qualifizierung)		28	21	14
Öffentliche Wahrnehmung in der Region		12	9	6
Unternehmenskultur		32	24	16
Gesellschaftliche Verantwortung in der Region		12	9	6
Familienbewusste Personalpolitik		16	12	8
Gesundheit		12	9	6
Gesamt		**132**	**99**	**66**

In allen Bereichen, in denen Sie mit Ihren Punkten mehr als 75% der Gesamtpunktzahl erreichen, sind Sie sehr gut aufgestellt. Liegen Sie mit Ihren Punkten zwischen 50% und 75% der Gesamtpunktzahl, so machen Sie dort gute Angebote, haben aber auch noch Entwicklungspotential. Unterschreiten Sie 50% der Gesamtpunktzahl, so besteht in Ihrem Unternehmen an dieser Stelle Handlungsbedarf.
Bitte beachten Sie, dass es selten gelingen wird, bei diesem Check in allen Bereichen zu punkten. Sie werden Schwerpunkte für Ihre Nachwuchsgewinnung und Fachkräftebindung setzen anhand der spezifischen Eigenschaften Ihres Unternehmens und Ihrer Belegschaft. Die Ergebnisse der Checkliste sollen Ihnen zeigen, in welchen Bereichen Sie gut aufgestellt sind, und wo vielleicht noch Handlungsbedarf besteht.

WIR HELFEN WEITER:

Zu den konkreten Möglichkeiten, sich in einzelnen Bereichen besser aufzustellen, beraten wir Sie gerne, natürlich kostenlos und unverbindlich. Bitte wenden Sie sich an die:

Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Viktoria Berntzen
Tel.: 02303-271890
v.berntzen@wfg-kreis-unna.de

BEISPIELE AUS DER PRAXIS

Wir stellen Ihnen sieben Beispiele kleiner und mittelständischer Betriebe aus dem Kreis Unna vor. Bei der Auswahl haben wir darauf geachtet, dass sie unterschiedliche Aspekte der Themenfelder Nachwuchsgewinnung und Fachkräftebindung – wie sie in der Checkliste benannt sind – abdecken.

Seit nunmehr fast 25 Jahren berät Albrecht Safety Engineering & Consulting mit Sitz in Unna Kunden europaweit zu allen Fragen des Brand- und Gesundheitsschutzes sowie der Arbeitssicherheit und der Schadensregulierung. Derzeit arbeiten sechs Beschäftigte und ein Auszubildender im Team von Inhaber Thomas Albrecht-Tiedemann.

Albrecht Safety Engineering & Consulting
Standort: Unna
Belegschaft: 6 Beschäftigte, 1 Auszubildender (Bürokaufmann)
Geschäftsführung: Thomas Albrecht-Tiedemann
Internet: www.ase-safety.de

Die ehemalige Teilzeitauszubildende Nadine Kasprzak (r.) und ihre Kollegin Inge Raschke sind ein eingespieltes Team.

Nadine Kasprzak mit ihrem Chef Thomas Albrecht-Tiedemann

GENERATIONEN-MIX SORGT FÜR FAMILIÄRES ARBEITSKLIMA

Als sich vor zwei Jahren die Möglichkeit ergab, eine **Teilzeitausbildung für eine junge Mutter** anzubieten, sah Thomas Albrecht-Tiedemann darin weniger ein Risiko, als vielmehr eine **kreative Herausforderung, soziale Verantwortung** zu übernehmen. „Man muss nicht immer alles in Zahlen auswerten", lautet seine Überzeugung. Für die damals 19-jährige Nadine Kasprzak kam die Ausbildung zur Bürokauffrau in Teilzeit wie gerufen. Weil sie schwanger geworden war, musste sie kurz vor dem Abitur die Schule abbrechen. Nach der Geburt ihrer Tochter suchte sie nach einer Ausbildungsstelle – ohne Erfolg. „Dass ich ein Kind habe, wirkte in Vorstellungsgesprächen oft abschreckend", erzählt Nadine Kasprzak.

Schließlich wurde sie auf das **Programm der Teilzeitausbildung (TEP)** aufmerksam, unterstützt von der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet in Kooperation mit der Diakonie Ruhr-Hellweg. Dabei handelt es sich um eine **vollwertige Berufsausbildung mit geringerer Wochenstundenzahl**. Damit das Arbeitspensum im Betrieb auch mit der reduzierten Anwesenheit seiner Auszubildenden bewältigt wurde, suchte Albrecht-Tiedemann kurzerhand nach Unterstützung.

Mit der heute 65-jährigen Inge Raschke fand er nicht nur eine **flexible Aushilfe**, er stellte seiner jungen Auszubildenden gleichzeitig eine gelernte Industriekauffrau mit jahrzehntelanger Berufserfahrung zur Seite. Auch sie hatte wegen ihres Alters Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden.

Mittlerweile sind Inge Raschke und Nadine Kasprzak ein eingespieltes Team. Die inzwischen ehemalige Auszubildende hat ihre Prüfungen mit Bestnoten bestanden und arbeitet im Unternehmen nun als festangestellte Bürokauffrau und Assistentin der Geschäftsführung. Ab November beginnt Nadine Kasprzak neben ihrer Teilzeitarbeit im Büro eine **Weiterbildung zur Wirtschaftsfachwirtin** – mit voller Unterstützung von Thomas Albrecht-Tiedemann. Der sieht das Teilzeit-Experiment durchweg als gute Erfahrung: „Mir gefällt besonders das generationenübergreifende Arbeiten. Wir ergänzen uns hier wie in einer Familie."

Als einer der größten Hersteller von Spezialpapier- und Printprodukten befindet sich Diagramm Halbach seit der Gründung im Jahr 1832 fest in Familienhand. Mittlerweile führt die sechste Generation die Geschicke des traditionsreichen Familien-Unternehmens mit Hauptsitz in Schwerte.

Diagramm Halbach GmbH & Co. KG
Standorte: Schwerte (Hauptsitz) und Herne
Belegschaft: rund 300 Beschäftigte, 12 Auszubildende
Geschäftsführer: Philipp Halbach
Internet: www.halbach.com

An der Wickelmaschine müssen Mitarbeitende mit schweren Papierrollen hantieren. Allein die Achse ist schwer wie eine Hantel.

Plakat zum Gesundheitstag

Geschäftsführer Philipp Halbach

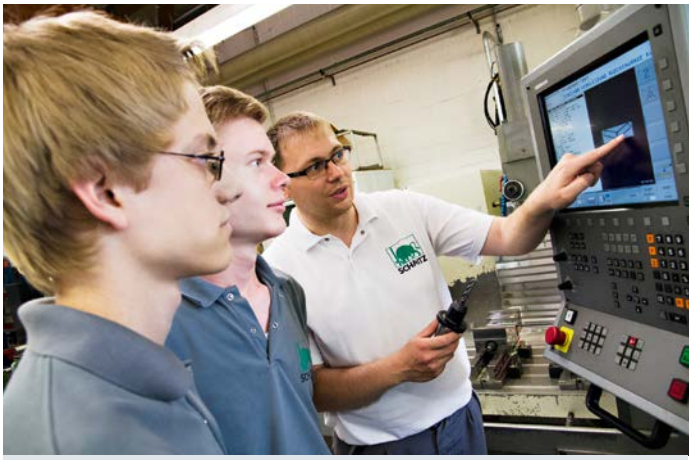
DIE GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ AUF DEM PRÜFSTAND

Nicht nur in der Unternehmensführung herrscht der familiäre Geist. Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewährleisten, bedeutet für die Geschäftsführung eine wichtige Strategie zur Weiterentwicklung und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. So sind **individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle** für Diagramm Halbach ein Instrument, sich auch in Zukunft als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Die **Gesundheit der Belegschaft** ist ein weiteres Feld, dem sich das Unternehmen derzeit verstärkt widmet. Als Teilnehmer des Projektes **„Change pro CSR"** zur nachhaltigen Unternehmensführung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, koordiniert vom Netzwerk Industrie RuhrOst e.V. (NIRO), arbeitet Diagramm Halbach mit Wissenschaftlern vom Lehrstuhl für Arbeits- und Produktionssysteme der TU Dortmund an der **Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze**. „Wir wollen mit wissenschaftlich fundierten Analysen herausfinden, welchen körperlichen Belastungen unsere Mitarbeiter an ihren Arbeitsplätzen ausgesetzt sind", erklärt Philipp Halbach, der Geschäftsführer. Mag ein einzelnes Blatt Papier kaum Gewicht auf die Waage bringen, haben es die großen Papierrollen dagegen in sich. Mit Kamerascreenings nehmen die Wissenschaftler die Belastungssituationen der einzelnen Arbeitsplätze unter die Lupe. Bei kritischen Werten werden Lösungen für ein gesünderes Arbeiten ermittelt. So setzt das Unternehmen am Firmenstandort in Herne bereits spezielle Matten ein, die das Stehen erleichtern.
Neben dieser groß angelegten Aktion veranstaltet Diagramm Halbach in Kooperation mit Krankenkassen und Medizinern außerdem zum ersten Mal einen **Gesundheitstag**. Von arbeitsplatzbezogener Gymnastik über einen Kurs in Nordic Walking rund um das Firmengelände bis hin zu einem Fußdruckscan zur Erkennung von Fehlstellungen im Rücken- und Beckenbereich haben interessierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Gelegenheit, unter verschiedenen Gesundheitsangeboten zu wählen und sich zu informieren.

Mit seinen Standorten in Bönen und Wickede ist das in vierter Generation geführte Familienunternehmen Schmitz und Söhne seit Jahrzehnten fest in der Region verwurzelt. Spezialisiert auf die Entwicklung, Herstellung und den Vertrieb von medizintechnischem Mobiliar verfügt der Betrieb über einen Kundenstamm in der ganzen Welt.

Schmitz und Söhne GmbH & Co. KG
Standorte: Bönen und Wickede
Belegschaft: 195 Beschäftigte, 13 Auszubildende
Geschäftsführung: Bernd Schmitz, Ludolf Schmitz, Matthias Schmitz, Friedrich Schmitz
Internet: www.schmitz-soehne.com



Ausbilder Michael Pfitzner (r.) erklärt den Azubis Marco Schockenhoff (l.) und Lukas Matuschek (m.) die CNC-Fräsmaschine.

Auszubildender Felix Vielberg bei der Produktendprüfung eines Untersuchungsstuhls.

NACHWUCHSGEWINNUNG AUF ALLEN KANÄLEN

Als innovatives Unternehmen mit den Schwerpunkten Forschung und Entwicklung investiert die Geschäftsführung stark in die **qualifizierte Aus- und Weiterbildung** ihrer Belegschaft. **Bedarfsorientierte Ausbildung** soll einem Fachkräftemangel in der eigenen Firma vorbeugen und bietet gleichzeitig den Auszubildenden einen gesicherten Arbeitsplatz.

Um sich angehenden Azubis als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, nutzt das Unternehmen verschiedene Strategien. Eine davon ist die Teilnahme am **Praxistag „Perspektive Technik“** der Wirtschaftsförderung Kreis Unna. Mit Kursen wie „Der OP-Tisch 2.0“ wollen Schmitz und Söhne dabei die Schülerinnen und Schüler für eine technische Ausbildung in ihrem Betrieb interessieren – vom Produktdesign über Mechatronik bis hin zur Möglichkeit eines dualen Studiums.

Auch die Auszubildenden werden schon an der wichtigen Aufgabe der Nachwuchsgewinnung beteiligt. So übernehmen sie bei **Unternehmensbesuchen von Schulklassen** gleich selbst die Präsentation des Betriebes. Zudem sind ausgewählte **Azubis als Ausbildungsbotschafter** für Schmitz und Söhne in den weiterführenden Schulen der Region unterwegs. Aus erster Hand berichten sie dabei den Schulklassen von ihren Ausbildungsberufen, den Anforderungen und Aufstiegsmöglichkeiten. „Allein schon wegen des geringen Altersunterschiedes haben unsere Azubis einen viel direkteren Draht zu den Schülerinnen und Schülern“, weiß Ausbildungsleiter Erich Hinderlich.

Mit einer eigenen **Facebook-Seite** will sich das Unternehmen zudem auf virtuellem Weg bekanntmachen. Ein extra dafür gegründetes **Social-Media-Team** hält die interessierte Facebook-Gemeinde mit aktuellen Meldungen aus dem Betrieb auf dem Laufenden.

Auch über die Ausbildung hinaus setzen Schmitz und Söhne auf die qualifizierte Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zur besseren Erfassung und Koordination von Zielsetzungen, Wünschen und Qualifikationsbedarf im Betrieb wurde jüngst ein **Team für Personalentwicklung** ins Leben gerufen.

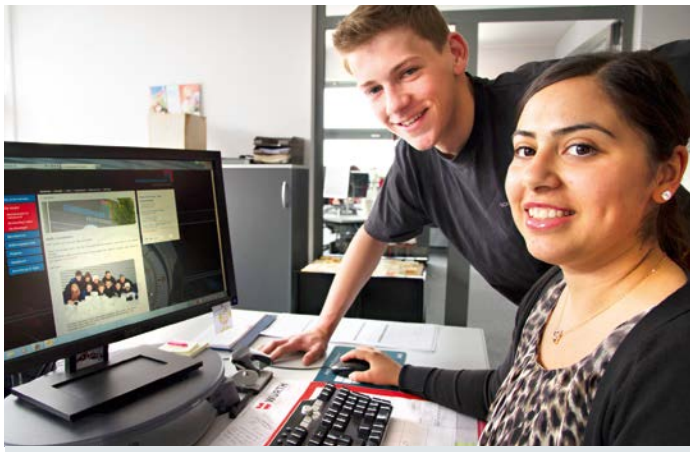
SCHREZENMAIER
KÄLTETECHNIK

Supermärkte oder Großkühllagerhallen mit der idealen kältetechnischen Anlage auszustatten, ist das Spezialgebiet des Schwerter Unternehmens Schrezenmaier Kältetechnik GmbH und Co. KG. Dabei setzt Firmeninhaber Egon Schrezenmaier vor allem auf individuelle Beratung und einen Rundum-Service.

Schrezenmaier Kältetechnik GmbH und Co. KG
Standort: Schwerte
Belegschaft: rund 50 Beschäftigte, darunter 9 Auszubildende
Geschäftsführer: Egon Schrezenmaier
Internet: www.schrezenmaier-kaeltetechnik.de

Auszubildender Miles Nolte bei der Arbeit.

Geschäftsführer Egon Schrezenmaier



Die Auszubildenden Miles Nolte (l.) und Esra Inac präsentieren die Azubi-Website des Unternehmens.

AUSBILDUNG ALS INVESTITION IN DIE ZUKUNFT

Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tragen entscheidend zum Erfolg des Unternehmens bei. Egon Schrezenmaier setzt deshalb gezielt auf die **Ausbildung seiner Nachwuchskräfte**, auch um einem Fachkräftemangel vorzubeugen. Sieben zukünftige Mechatroniker für Kältetechnik sowie zwei angehende Bürokauffrauen lernen derzeit ihren Beruf. Scheut manches Unternehmen die hohen Ausbildungskosten, sieht Egon Schrezenmaier darin eine lohnende Investition in die Zukunft seiner Firma: „Ich brauche die Leute, deshalb mache ich das."

Neben einer fundierten Berufsausbildung setzt er auf eine **frühe Verantwortung** seiner jungen Belegschaft und ermutigt sie zu **eigenständigem Arbeiten**. So haben bereits fortgeschrittene Azubis die Möglichkeit, in Eigenregie die Kältetechnik inklusive Kühlmöbel und Maschinenanlage für einen Supermarkt zu installieren und aufzubauen. „Nicht nur ich verlange viel von meinen Auszubildenden, sie selbst fordern die Verantwortung", sagt Egon Schrezenmaier.

Sogar eine **eigene Internetseite** haben die neun Azubis gestaltet. Auf **www.skt-young.de** geben sie lebendige und informative Einblicke in ihre Berufe, um angehende Auszubildende neugierig auf eine Laufbahn in der Schwerter Firma zu machen. Mit guten Aufstiegschancen und der Möglichkeit auf Weiterbildung will sich das Unternehmen seinen Nachwuchskräften auch über die Ausbildungszeit hinaus als attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Die **Förderung von Projekten für junge Menschen** liegt Egon Schrezenmaier am Herzen. So finanziert er unter anderem den **Grundbaukasten für eine Roboter AG** an einer Schwerter Schule, einem Projekt der Stiftung Weiterbildung in Trägerschaft der Wirtschaftsförderung Kreis Unna. „Selbst einen Roboter zu bauen fasziniert die Kinder", sagt Schrezenmaier, „da muss man auch mal querdenken". Dass hinter dem Roboter-Bausatz seine Firma steckt, ist für den Unternehmer ein positiver Nebeneffekt; denn vielleicht werden aus den begeisterten jungen Bastlern und Bastlerinnen in nicht allzu ferner Zukunft sogar Spezialisten für Kältetechnik.

Als einer der führenden Hersteller von gezogenen sowie kaltgewalzten, gehärteten Qualitäts- und Edelstählen mit Kunden im In- und Ausland blickt das Stahlwerk Unna auf eine 100-jährige Geschichte zurück. Für die Zukunft sind mit der Werksverlagerung an den neuen und größeren Standort in Bönen die Weichen für mehr Wachstum gestellt.

Stahlwerk Unna
Standort: bisher Unna, ab Januar 2014 Bönen
Belegschaft : rund 100 Beschäftigte, davon 6 Auszubildende
Geschäftsführer: Christian Köhler und Guido Klewitz
Internet: www.stahlwerk-unna.de

Niclas Kohlen (m.), angehender Industriekaufmann, arbeitet auch in der Produktion. Seine Zusatzqualifikation „Technik für kaufmännische Auszubildende" kommt ihm hier zugute.

Personalleiter Jörg Mecklenbrauck

ZUSATZQUALIFIKATIONEN LOHNEN SCHON WÄHREND DER AUSBILDUNG

Dazu bedarf es vor allem gut ausgebildeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb setzt das Unternehmen bereits bei der Ausbildung seiner Nachwuchskräfte auf die Vermittlung besonderer Kenntnisse. Während der Berufsausbildung eine **Zusatzqualifikation** zu erlangen, erhöht für Auszubildende zudem die Chancen auf einen Arbeitsplatz. Besonders in einem beliebten Berufsfeld wie dem kaufmännischen können sie sich so von ihren Mitbewerbern abheben.

Niclas Kohlen absolviert im Stahlwerk Unna seine Ausbildung als Industriekaufmann. Obwohl er hauptsächlich für die Verwaltung zuständig ist, durchläuft er während seiner Ausbildung auch Abteilungen in der Produktion. „Wichtige technische Details werden mir zwar erklärt, doch das reichte mir noch nicht", sagt er. Mit seinem Wunsch, die Zusatzqualifikation „Technik für kaufmännische Auszubildende" zu absolvieren, einem Angebot der Stiftung Weiterbildung des Kreises Unna, stieß er bei seinem Arbeitgeber auf offene Ohren. „Gerade für Industriekaufleute ist solch eine Qualifikation sinnvoll. Sie haben so die Gelegenheit, sich intensiver mit der Materie vertraut zu machen, mit der das Unternehmen arbeitet", meint Jörg Mecklenbrauck, Personalleiter im Stahlwerk Unna. Vor allem in Firmen, in denen Verwaltung und Produktion eng zusammenarbeiten, ist eine solche Zusatzqualifikation wertvoll für ein besseres gegenseitiges Verständnis und reibungslose Abläufe.

Eine weitere besondere Qualifikation bietet das Stahlwerk Unna mit dem **neuen Ausbildungsgang „Industriekaufmann/-frau EU"** und macht damit seine Nachwuchskräfte fit für die Zukunft der globalisierten Industrie und Wirtschaft. Mit den Schwerpunkten Kommunikation und Verhandlung in englischer Sprache sowie dem Erwerb interkultureller Kompetenzen eröffnen sich für angehende Industriekaufleute **hervorragende berufliche Perspektiven**. Darüber hinaus profitieren besonders Ausbildungsbetriebe mit hohem Exportanteil wie das Stahlwerk Unna von der **international ausgerichteten Qualifikation** ihrer Azubis.

Spezialisiert in den Bereichen Temperatur-, Mess- und Regeltechnik gehört die Thermo Sensor GmbH mit Sitz in Bönen zu den führenden Entwicklern und Herstellern von Temperaturfühlern in Deutschland. Von der Automobil- über die Lebensmittel- bis hin zur Luftfahrtindustrie kommen solche Messgeräte zum Einsatz. Thermo Sensor beliefert Kunden im In- und Ausland.

Thermo Sensor GmbH
Standorte: Bönen und Bad Dürrenberg
Belegschaft in Bönen: rund 125 Beschäftigte, 12 Auszubildende
Geschäftsführung: Waldemar Dobslaff
Internet: www.thermo-sensor.de

Alexander Schagowsky macht eine Ausbildung als technischer Produktdesigner.

Geschäftsbereichsleiterin Birthe Dobslaff

AUF VIELEN WEGEN NACHWUCHS GEWINNEN

Seit der Firmengründung im Jahr 1994 mit nur einer Handvoll Beschäftigter ist das Bönener Unternehmen mit rund 125 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen stark gewachsen. Auch für die kommenden Jahre setzt Thermo Sensor weiter auf Wachstum. Die **Ausbildung eigener Nachwuchskräfte** bedeutet für das Unternehmen daher eine wichtige Investition in die eigene Zukunft. Deshalb werden verschiedene Wege genutzt, um sich bei angehenden Auszubildenden als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Neben Industriemechaniker/innen bildet Thermo Sensor seit kurzem auch technische Produktdesigner/innen aus. „Damit dieser Ausbildungsberuf bei den Schülerinnen und Schülern bekannter wird, setzen wir einen unserer angehenden Produktdesigner als **Ausbildungsbotschafter** ein“, sagt Birthe Dobslaff, Geschäftsbereichsleiterin bei Thermo Sensor. Ausgestattet mit reichlich Anschauungsmaterial und eigenen Erfahrungen aus dem Berufsalltag, wird Azubi Alexander Schagowsky demnächst Schülerinnen und Schülern Rede und Antwort stehen. Mit dieser Aktion erhofft sich Birthe Dobslaff in Zukunft mehr Bewerber und Bewerberinnen auf eine Stelle in dem noch recht unbekannten Ausbildungsberuf. Zusätzlich sollen **Unternehmensbesuche von Schulklassen** angehende Auszubildende neugierig machen auf eine Anstellung in dem Bönener Betrieb.

Mit der Aussicht auf **Weiterbildung und Aufstiegschancen** möchte Thermo Sensor weitere Anreize schaffen. So hat das Unternehmen einem seiner Mitarbeiter unlängst ein **duales Studium zum Bachelor of Engineering** finanziert. Heute arbeitet der ehemalige Industriemechaniker nicht mehr an der CNC-Fräsmaschine, sondern wirkt an der Entwicklung neuer Produkte mit.

Auch wenn bereits 80 Prozent der Belegschaft weiblich ist und hauptsächlich in der Produktion arbeitet, wünscht sich die Geschäftsbereichsleiterin **mehr Frauen** im Betrieb. Mit der regelmäßigen Teilnahme am bundesweiten **Girl's Day** möchte das Unternehmen junge Frauen vor allem auch für technische Berufe begeistern. „Wenn sich ein Mädchen wirklich für eine technische Ausbildung bei uns interessiert, bin ich sofort dabei“, sagt Birthe Dobslaff.

WMU

Wärmebehandlungsanlagen für Industrie und Umwelttechnik GmbH

Wer gern in barer Münze zahlt, hat indirekt auch mit einem Produkt der Bönener Firma WMU zu tun. Rund 80 % der Euro-Münzen nämlich durchlaufen eine Ofenanlage made in Bönen. Seit dem Gründungsjahr 1994 haben sich die Geschäftsführer Dieter Uschkoreit und Andreas Breloer auf die Entwicklung und Herstellung von Wärmebehandlungsanlagen spezialisiert.

WMU Wärmebehandlungsanlagen für Industrie und Umwelttechnik GmbH

Standort: Bönen
Belegschaft: rund 60 Beschäftigte, 2 Auszubildende
Geschäftsführung: Andreas Breloer und Dieter Uschkoreit
Internet: www.wmu-gmbh.de

Auszubildender Dennis Wiecek

Mit Ausbilder Thomas Noack

Die Zollschulung für Bürokauffrau Elke Niebuhr wurde mit einem Bildungsscheck gefördert.

MIT BILDUNGSSCHECKS IN DIE ZUKUNFT INVESTIEREN

Von Durchlauföfen über Vakuumofenanlagen bis hin zu Rollenherdöfen produziert das Bönener Unternehmen Anlagen in jeder Größenordnung – vom kleinen 3-Meter-Ofen für die Produktion von Uhrenfedern bis hin zu 60 Meter langen Industrieofenanlagen. „Unsere Fertigungstiefe ist sehr groß“, sagt Dieter Uschkoreit, „dafür brauchen wir qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“.

Deshalb setzt das Unternehmen auf die **Aus- und Weiterbildung** der eigenen Belegschaft. Neben der Ausbildung in kaufmännischen und technischen Berufen besteht zudem die Möglichkeit, ein **duales Studium** zu absolvieren. Unter der Auflage, nach Studienabschluss weiter bei WMU zu arbeiten, hat einer der Mitarbeiter vor kurzem seinen Bachelor of Engineering mit Fachrichtung Maschinenbau abgeschlossen. Er wird nun in der Abteilung für Konstruktion eingesetzt.

Da die in Bönen produzierten Anlagen immer öfter auch direkt und weltweit ins Ausland geliefert werden, sind **Schulungen in den Bereichen englische Sprache, Zoll und Export** unumgänglich.

Zur finanziellen Unterstützung solcher Weiterbildungsmaßnahmen nutzt das Unternehmen gern die vom Land NRW unterstützten **Bildungsschecks**. Damit können sich Betriebe die Kursgebühren anteilig vom Land fördern lassen. Für Bürokauffrau Elke Niebuhr wurde so bereits eine Zollschulung finanziert. Mit Blick auf die immer globaler ausgerichtete Zukunft des Unternehmens soll sie zudem als Zollfachkraft ausgebildet werden.

Ob im kaufmännischen oder technischen Bereich, ein Blick über den Tellerrand des Ausbildungsberufes hinaus ist gerade bei innovationsorientierten Unternehmen wie WMU ein maßgeblicher Aspekt für effiziente Arbeitsabläufe. „Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur nach Schema F verfahren, sondern genau wissen, woran sie arbeiten oder wo die Materialien eingesetzt werden, die sie bestellen“, erklärt Prokurist Michael Breloer. Daher bleibt Weiterbildung auch in Zukunft ein wichtiges Thema bei der WMU.

BERATUNGSWEGWEISER

Wenn Sie eine weiterführende Beratung oder mehr Informationen wünschen, können Sie hier die entsprechenden Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen zu verschiedenen Themenfeldern finden.

Die hier dargestellten Beratungsangebote sind kostenfrei und öffentlich. Manchmal ist eine Erstberatung kostenfrei, und weitere Beratungen bzw. die Umsetzung von Maßnahmen sind mit Kosten verbunden. Das haben wir an den entsprechenden Stellen im Wegweiser gekennzeichnet.

BERATUNG ZUR STÄRKUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT VON UNTERNEHMEN

Kleine und mittelständische Unternehmen werden durch die Programme „Potentialberatung“ und „UnternehmensWert:Mensch“ bei der Entwicklung einer modernen und mitarbeiterorientierten Personalpolitik unterstützt. Mit Hilfe einer professionellen Beratung werden maßgeschneiderte Lösungen für Ihr Unternehmen entwickelt.
Beide Beratungsinstrumente umfassen zunächst die kostenlose Erstberatung durch eine unabhängige Beratungsstelle. Hier werden die konkreten Bedarfe erfasst und die Beratungsschwerpunkte, das Antragsverfahren sowie die Abläufe erläutert. Für die anschließende individuelle Fachberatung erhalten Unternehmen einen finanziellen Zuschuss.

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet
Dortmund | Kreis Unna | Hamm

Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet
Friedrich-Ebert-Str. 19, 59425 Unna

André Deutschmann
Tel.: 02303 27-1661
a.deutschmann@wfg-kreis-unna.de

Katja Sträde
Tel.: 02303 27-1761
k.straede@wfg-kreis-unna.de

WEITERBILDUNGSBERATUNG UND UNTERSTÜTZUNG DER NACHWUCHSGEWINNUNG

Die Weiterbildungsberatungsstelle der Stiftung Weiterbildung bei der Wirtschaftsförderung Kreis Unna berät Sie und Ihre Beschäftigten in allen Fragen rund um die Qualifizierung. Sie ermittelt die Bildungsbedarfe Ihrer Mitarbeitenden und berät über finanzielle Förderhilfen für berufliche Weiterbildung.
Die Stiftung Weiterbildung berät Sie auch zu erfolgreichen Strategien der Nachwuchsgewinnung.

Stiftung Weiterbildung
Wirtschaftsförderung Kreis Unna

Stiftung Weiterbildung
Wirtschaftsförderungsgesellschaft
für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Str. 19, 59425 Unna

Viktoria Berntzen
Tel.: 02303 27-1890
v.berntzen@wfg-kreis-unna.de

AUSBILDUNGSBERATUNG

Die Kammern betreuen und beraten im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung Ausbildungsbetriebe und Auszubildende. Sie helfen Ihnen bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden und informieren Ausbildungsinteressierte über das Ausbildungssystem und seine Anforderungen. Sie beraten auch zu dem Modell Teilzeitberufsausbildung.

IHK Industrie- und Handelskammer zu Dortmund

Industrie- und Handelskammer zu Dortmund
Für alle Berufe aus Industrie, Handel und Dienstleistung
Märkische Straße 120, 44141 Dortmund

Dirk Vohwinkel (Leitung Ausbildungsberatung)
Tel.: 0231 5417-282 | d.vohwinkel@dortmund.ihk.de

Handwerkskammer Dortmund

Handwerkskammer Dortmund
Reinoldistraße 7 – 9, 44135 Dortmund

Für alle Handwerksberufe
Gabriele Robrecht (Leitung Ausbildungsberatung)
Tel.: 0231 5493–592
gabriele.robrecht@hwk-do.de

ARBEITGEBERSERVICE AGENTUR FÜR ARBEIT UND JOBCENTER KREIS UNNA

Der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Hamm und des Jobcenters Kreis Unna helfen Ihnen bei der Personalauswahl und informieren über Förderleistungen und finanzielle Hilfen.

jobcenter Kreis Unna

Jobcenter Kreis Unna
Bahnhofstr. 63, 59423 Unna
Hotline für Arbeitgeber: 02303 27-3747

Team Bergkamen: Für Arbeitgeber aus Bergkamen, Kamen und Werne
stellen-bergkamen@jobcenter-ge.de

Team Lünen: Für Arbeitgeber aus Lünen und Selm
stellen-luenen@jobcenter-ge.de

Team Schwerte: Für Arbeitgeber aus Schwerte
stellen-schwerte@jobcenter-ge.de

Team Unna: Für Arbeitgeber aus Bönen, Fröndenberg, Holzwickede, Unna
stellen-unna@jobcenter-ge.de

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hamm

Agentur für Arbeit Hamm
Bismarckstr. 2, 59065 Hamm
Hotline für Arbeitgeber Tel.: 0800 4 5555-20

Geschäftsstelle Kamen: Für Unternehmen in Bergkamen, Kamen und Werne
Kristina Schrutek, Tel.: 02307 915-207
kamen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle Lünen: Für Unternehmen in Lünen und Selm
Lutz Wöhlert, Tel.: 02306 91079-251
luenen.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle Schwerte: Für Unternehmen in Schwerte
Maik Wrobel, Tel.: 02304 24060-39
schwerte.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Geschäftsstelle Unna: Für Unternehmen in Bönen, Fröndenberg, Holzwickede und Unna
Sina Kaschewsky, Tel.:02303 2807-134
unna.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

QUALIFIZIERUNGSBERATUNG AGENTUR FÜR ARBEIT UND JOBCENTER KREIS UNNA

Mit ihrem Dienstleistungsangebot „Qualifizierungsberatung“ unterstützen die Agentur für Arbeit Hamm und das Jobcenter Kreis Unna insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in den Kernfragen der betrieblichen Personalarbeit. Ziel ist es, Ihre betrieblichen Weiterbildungsbedarfe zu identifizieren, damit Sie Ihren Fachkräftebedarf innerbetrieblich decken können.

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hamm

Agentur für Arbeit Hamm
Bismarckstr. 2, 59065 Hamm

Martina Leyer
Tel.:02381 910-2167
hamm.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Unna

Agentur für Arbeit Unna
Nordring 14-18, 59423 Unna

Sina Kaschewsky
Tel.:02303 2807-134
unna.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

jobcenter Kreis Unna

Jobcenter Kreis Unna
Geschäftsstelle Lünen
Kurt-Schumacher-Str. 15, 44534 Lünen

Björn Hering
Tel.:02306 577-104
bjoern.hering@jobcenter-ge.de

ARBEITSZEITGESTALTUNG

Das Zeitbüro FOM steht Ihnen und Ihren Beschäftigten bundesweit als kompetenter Ansprechpartner für Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zur Verfügung. Es informiert zu Themen wie Vertrauensarbeitszeit, Schichtsystem, Arbeitszeitkonten oder Jobsharing.

zeitbuero FOM

Zeitbüro FOM
FOM Hochschule für Ökonomie & Management gGmbH
Leimkugelstraße 6, 45141 Essen

Gundula Grzesik und Kyra Lauber
Tel.: 0201 81004-997
Zeitbuero@fom.de

Eine Erstinformation per Telefon oder E-Mail ist kostenlos.

FAMILIENBEWUSSTE PERSONALPOLITIK, BETRIEBLICH UNTERSTÜTZTE KINDERBETREUUNG

Competentia – das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet – berät Sie zum beruflichen Wiedereinstieg Ihrer Beschäftigten nach Kindererziehung und/oder Angehörigenpflege. Als Unternehmen können Sie sich zur betrieblich unterstützten Kinderbetreuung beraten lassen. Sie werden bei Bedarf begleitet und bei Abspracheprozessen mit Behörden unterstützt.

Competentia
Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Straße 19, 59425 Unna

Anke Jauer
Tel.: 02303 27-4090
competentia.jauer@wfg-kreis-unna.de

Katja Sträde
Tel.: 02303 27-1761
competentia.straede@wfg-kreis-unna.de

FRAGEN ZU DEN ANSPRECHPARTNERN/INNEN?

Sollten Sie sich unsicher sein, wer für Sie der richtige Ansprechpartner bzw. die richtige Ansprechpartnerin ist, so wenden Sie sich bitte an:

Stiftung Weiterbildung
Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Str. 19, 59425 Unna
Viktoria Berntzen
Tel.: 02303 27-1890 | v.berntzen@wfg-kreis-unna.de

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

Die Pflegestützpunkte bieten eine wohnortnahe Beratung für pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige an, unabhängig davon, bei welcher Kasse sie versichert sind. Die Beratung ist kostenfrei, neutral und anbieterunabhängig. Die Pflegeberaterinnen und -berater informieren u.a. über die Leistungen der Pflegeversicherung, über Betreuungs- und Pflegeangebote und über Entlastung für Angehörige. Die Beratung ist auf den Einzelfall bezogen.

Pflegestützpunkt Kamen
(errichtet vom Kreis Unna im Severinshaus Kamen)
Nordenmauer 18, 59174 Kamen
Tel.: 02307 28990-60
psp.kamen@kreis-unna.de

Pflegestützpunkt Lünen
(errichtet von der Knappschaft im Haus der Knappschaft)
Arndtstraße 4, 44534 Lünen
Tel.: 02306 7003-91 oder -92
luenen@kbs.de

Pflegestützpunkt Unna
(errichtet von der AOK NordWest im Haus der AOK)
Märkische Straße 2, 59423 Unna
Tel.: 02303 201-135
katharina.engel@nw.aok.de

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM) UND BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

Ausgerichtet an den Bedürfnissen und Zielen Ihres Unternehmens entwickelt die Wirtschaftsförderung ein individuell zugeschnittenes Gesamtkonzept. Sie begleitet diesen Prozess während aller Phasen, führt in enger Abstimmung mit Ihnen Analysen durch und plant und koordiniert Maßnahmen.

Die Wirtschaftsförderung übernimmt für das Thema „Gesellschaftliche Verantwortung in der Region" eine Lotsenfunktion und vermittelt individuelle und themenbezogene Austausche zwischen Unternehmen.

WFG Wirtschaftsförderung Kreis Unna

Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Str. 19, 59425 Unna

Sylke Schaffrin-Runkel
Tel.: 02303 27-4290
s.schaffrin-runkel@wfg-kreis-unna.de

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Zur Betrieblichen Gesundheitsförderung beraten i.d.R. alle Krankenkassen kostenlos. Am besten wenden Sie sich an Ihre Krankenkasse oder an diejenige Krankenkasse, bei denen die meisten Ihrer Mitarbeitenden versichert sind. Als Beispiel nennen wir Ihnen hier Ansprechpartner/innen von großen Krankenkassen:

AOK Die Gesundheitskasse.

AOK NordWest
Märkische Straße 2, 59423 Unna

Markus Heuer
Tel.: 02303 2011-54
Markus.Heuer@nw.aok.de

Katja Hanisch
Tel.: 02303 2011-66
Katja.Hanisch@nw.aok.de

Techniker Krankenkasse
Gesund in die Zukunft.

Techniker Krankenkasse
Europaplatz 4, 44269 Dortmund

Marcus Suhr
Tel.: 0231 444766-32
Marcus.Suhr@tk.de

Die Krankenkassen haben eine Lotsen-, Beratungs- und Unterstützungsfunktion. Die Beratung ist kostenfrei. Die Umsetzung evtl. vorgeschlagener Maßnahmen wird durch Träger durchgeführt, mit denen die Krankenkassen Rahmenverträge haben. Daher sind diese Umsetzungsmaßnahmen mit Kosten verbunden, diese variieren allerdings je nach Mitgliedschaft.

GESUNDHEITSFÖRDERLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN

Berufsgenossenschaften haben einen gesetzlich verankerten Auftrag, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Sie beraten Unternehmen präventiv zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Unter dem Arbeitsbereich Prävention finden Sie auf der Homepage Ihrer Berufsgenossenschaft i.d.R. eine persönliche Ansprechperson, die Sie zum Thema Gesundheit beraten kann.

Stiftung Weiterbildung

Wirtschaftsförderung Kreis Unna

Wissen, wo‘s langgeht

IMPRESSUM

Herausgeber: Stiftung Weiterbildung
Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH
Friedrich-Ebert-Straße 19
59425 Unna
Telefon: 02303 27-3690
Fax: 02303 27-1490
info@stiftung-weiterbildung.de
www.stiftung-weiterbildung.de

Koordination: Viktoria Berntzen
Gestaltung: Pixmightfly (www.pixmightfly.de)
Bilder & Texte Praxisbeispiele: Carmen Radeck, upmedia (www.u-p-media.de)
Übrige Bilder: Stiftung Weiterbildung, basketboy-istockphoto.com, ehrenberg-bilder-fotolia.de, Robert Kneschke-fotolia.de, privat

Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen

Der Handlungsleitfaden "Nachwuchsgewinnung und Fachkräftebindung" wird im Rahmen des Projekts „Netzwerk Zukunft Wirtschaft“ durch das Land Nordrhein-Westfalen aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ gefördert.