



Praxisbeispiel

Heinrich Kühlmann GmbH, Rietberg

Ausgangssituation

Als wachsender Familienbetrieb stand die Heinrich Kühlmann GmbH vor der Frage, wie sie ihre Arbeitgeberattraktivität systematisch weiterentwickeln und gleichzeitig nach innen wie nach außen sichtbar machen kann.

Ziel war es, den aktuellen Stand der Unternehmenskultur zu erfassen, Mitarbeitende aktiv in den Entwicklungsprozess einzubeziehen und konkrete Maßnahmen für Führung, Zusammenarbeit und Arbeitgeberattraktivität abzuleiten.

Attraktiver Arbeitgeber – Orientierung für die Unternehmensentwicklung

Branche

Lebensmittelproduktion (Familienunternehmen)

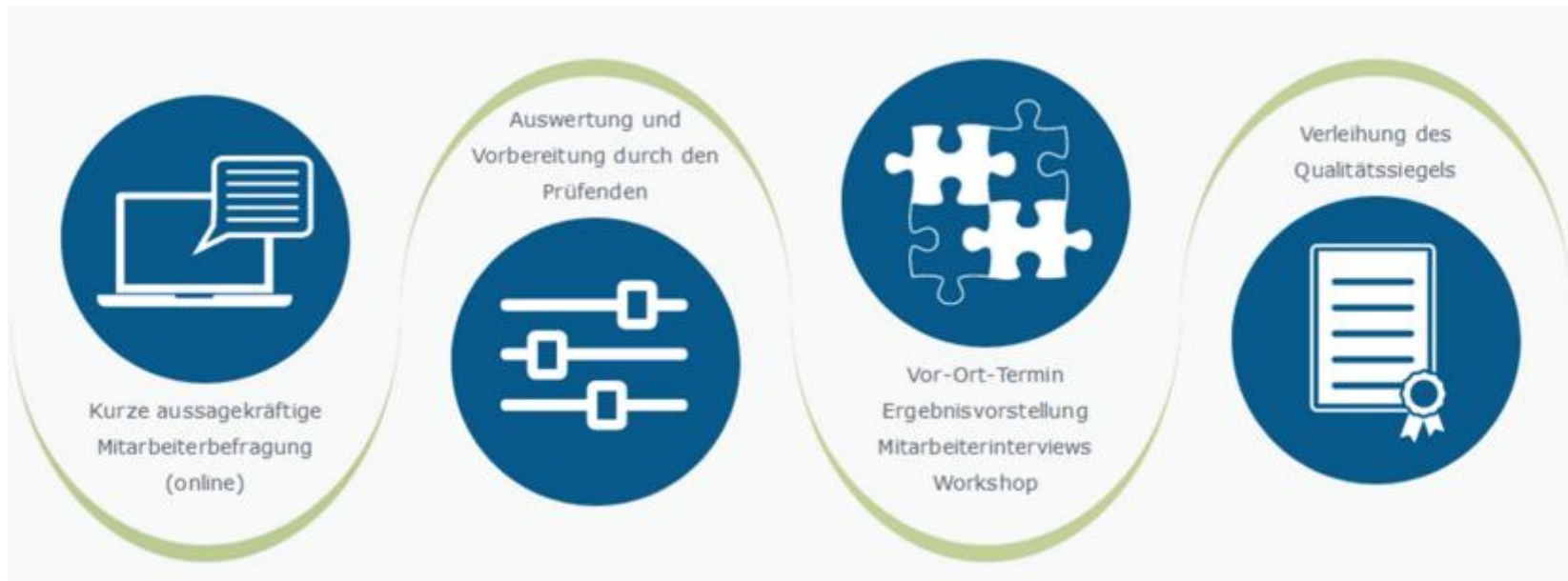
Unternehmensgröße

ca. 800 Mitarbeitende



Vorgehen

Das Verfahren **Qualitätssiegel Attraktiver Arbeitgeber** wurde in mehreren Schritten umgesetzt:



Eine strukturierte Mitarbeiterbefragung, die gemeinsame Auswertung der Ergebnisse sowie Workshops mit Führungskräften und Mitarbeitenden bildeten die Grundlage für passgenaue Entwicklungsmaßnahmen und die Verleihung des Qualitätssiegels.



Ergebnisse

Das Verfahren machte den aktuellen Stand der Arbeitgeberattraktivität sichtbar und schuf eine fundierte Grundlage für die weitere Unternehmensentwicklung.

Gemeinsam wurden Maßnahmen entwickelt, die

- Führung und Zusammenarbeit stärkten,
- Mitarbeitende aktiv beteiligten,
- die Unternehmenskultur weiterentwickelten und
- die Arbeitgeberattraktivität nach innen und außen sichtbar machten.

Lassen Sie uns ins Gespräch kommen.

Vielleicht stehen auch Sie vor der Frage, wie Sie Arbeitgeberattraktivität in Ihrem Unternehmen gezielt weiterentwickeln können.

Ich freue mich darauf, Sie und Ihr Unternehmen kennenzulernen.

Ulla Aulenbacher – Werche

Tel.: 05241 212155

Mobil: 01523 4527706

E-Mail: willkommen@fuehrungskraft.nrw

