

aufgeschrieben

Mitgliedermagazin des Arbeitgeberverbands für die Chemische Industrie in Norddeutschland



Ausbildungsradar

Junge Talente im Verbandsnetzwerk weiterempfehlen, Seite 4

„Manchmal muss man Druck vom Kessel nehmen“

Psychische Auffälligkeiten in der Ausbildung erkennen, Seite 2

Erfolgsfaktoren im Transformationsprozess

Angebote der Arbeitsagenturen bei beruflicher Weiterbildung, Seite 6

Geführt Konflikte lösen, bevor sich Fronten verhärten, Seite 8

Wichtige arbeits- und sozialrechtliche Informationen rund um **Corona** erhalten Sie in unserem Intranet.



„Manchmal muss man Druck vom Kessel nehmen“

Laut eines Artikels im Ärzteblatt lässt sich ein überdurchschnittlich starker Anstieg von Fehlzeiten bei Auszubildenden aufgrund psychischer Probleme feststellen. Demnach haben sich Krankmeldungen von 16- bis 25-jährigen Berufsanfängern



Andreas Feyerabend,
Dozent an der Niedersächsischen
Akademie für Gesundheit und Soziales

durch Depressionen, Anpassungs- oder Belastungsstörungen mit einem Anstieg von 108 Prozent mehr als verdoppelt. Nicht nur für die Azubis, sondern auch für Industrie und Wirtschaft eine zunehmende Belastung – bereits unter damaligen Gesichtspunkten. Denn der Artikel stammt aus dem Jahr 2017 und bezieht sich auf einen Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse. 2020 hat sich die Situation nicht verbessert, im Gegenteil. Dort verzeichnet der Psychoreport der DAK-Gesundheit für das Coronajahr einen aktuellen Höchststand an generellen Ausfalltagen bei Arbeitnehmern, auch in Bezug auf psychische Erkrankungen. Tendenz steigend.

„Psychische Belastungen unter Auszubildenden nehmen zu und werden, angesprochen durch die anhaltende Coronakrise, in Zukunft noch einmal deutlich an Fahrt aufnehmen“, prognostiziert auch Andreas Feyerabend, Dozent an der Nie-

dersächsischen Akademie für Gesundheit und Soziales. Im Rahmen des diesjährigen ChemieNord-Ausbildertreffens hielt er den Vortrag „Junge Menschen stark machen – psychische Auffälligkeiten in der Ausbildung erkennen“, der auf große Resonanz unter den Teilnehmenden stieß. Wir sprachen mit ihm über die psychische Belastung unter Auszubildenden und über Möglichkeiten für Verantwortliche, diesem Trend entgegenzusteuern.

Corona und die Folgen für den Arbeitsmarkt

Bei seiner Prognose bezieht sich Feyerabend unter anderem auf eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung, die der Frage nach dem Belastungszustand von Jugendlichen vor und während Corona nachgeht. Fühlten sich demnach vor Corona rund drei von zehn Jugendlichen aus unterschiedlichsten Gründen stark psychisch belastet, stieg die Zahl während

Corona auf sechs von zehn. Feyerabend deutet dies als einen besorgniserregenden Anstieg, der sich zukünftig viel stärker auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen wird.

Er verweist auf Jugendliche (speziell die heute 14-jährigen), die sich mit den Problemen der Coronakrise auseinandersetzen müssen und sich in zwei bis drei Jahren auch auf eine Ausbildung in der chemischen Industrie bewerben. Für einen nicht unwesentlichen Teil dieser Gruppe lassen sich die Folgen laut Feyerabend für den Arbeitsmarkt voraussehen. Als Konsequenz sieht er die handelnden Personen, die sich um die Ausbildung von jungen Erwachsenen kümmern, mit neuen Herausforderungen konfrontiert.

Anzeichen erkennen – wenn sich fröhlich in bedrückt wandelt

In seinen Vorträgen zeichnet Feyerabend ein umfassendes Bild psychischer Störungen. Angesprochen auf die Anzeichen einer aufkommenden Depression bricht er diese anhand eines Beispiels auf einige Kernsymptome herunter. „Setzt bei einem sonst fröhlichen, extrovertierten Azubi eine gesetzte Stimmung, eine Interessen- und Freudlosigkeit, ein verminderter Antrieb oder eine erhöhte Müdigkeit ein, könnten dies Zeichen für eine aufkommende Depression sein“, so Feyerabend. Zu diesen Symptomen ergänzt er unter anderem eine verminderte Konzentrationsfähigkeit, ein schlechtes Selbstbild bzw. geringes Selbstvertrauen und ein gewisses Gefühl von Wertlosigkeit.

Ungeschultem Personal rät er, nicht vorschnell zu urteilen und die Diagnose einer Fachperson zu überlassen. Darüber hinaus müssten mehrere dieser Symptome über einen Mindestzeitraum von 14 Tagen anhalten, „da sich erst ab diesem Zeitpunkt in der Krankheitslehre eine normale Traurigkeit in eine pathologisch krankmachende Traurigkeit wandelt.“

Gegen ein Gespräch zwischen einem Ausbilder und einem Azubi spricht hingegen nichts, im Gegenteil: „Fragt man psychisch kranke Jugendliche im Nachhinein nach ihren Erfahrungen, hätten sich weit über 80 Prozent der Betroffenen gewünscht, dass ihre Situation nicht nur wahrgenommen, sondern darüber hinaus auch angesprochen wird. Menschen wollen gesehen

werden. Im Unterbewusstsein ist dies das erste Hilfesignal: Ich kann's dir nicht sagen, deshalb zeig ich's dir!“, unterstreicht Feyerabend.

„Ob sich Azubis wohlfühlen, hängt auch von den ersten 72 Stunden ab“

Generell stärkt Feyerabend den handelnden Personen im Umgang mit psychisch auffälligen Jugendlichen den Rücken: „Scheuen Sie sich nicht, mit etwas Feingefühl im Gepäck das Gespräch zu suchen, ohne zu viel Druck aufzubauen. Schließlich erzeugt Druck keinen Antrieb, sondern stets Gegendruck.“

Damit es erst gar nicht so weit kommt, rät Feyerabend als ersten Lösungsansatz verstärkt zur Präventionsarbeit und empfindet es als einen großen Fortschritt, „dass die Bereitschaft, über psychische Erkrankungen zu sprechen, zugenommen hat.“

Prävention beginnt für ihn bereits im Kleinen, beispielsweise beim Ausbildungsstart: „Ob sich Azubis wohlfühlen, hängt ganz immens von den ersten 72 Stunden im Betrieb ab. Gibt es einen Ansprechpartner, ist dieser auch vor Ort oder erstmal zwei Wochen im Urlaub? Stimmen gesetzte Erwartungen der Azubis mit der Ausbildungsrealität überein? Wenn der Start gelingt, kann es innerhalb der Ausbildung auch mal Schwächephasen vonseiten der Unternehmen im Umgang mit den Jugendlichen geben.“

Kriselnde Azubis nimmt Feyerabend aber ebenso in die Pflicht, sich zu reflektieren und die eigene Leistung kritisch zu hinterfragen. Dies gelingt in Phasen der



Antriebslosigkeit allerdings nur bedingt. Auch hier rät Feyerabend Ausbildern, sich mit den Azubis zusammzusetzen und über die Situation zu sprechen. „Schließlich muss ich mir darüber bewusst sein, dass dies unter Umständen eine Person ist, mit der ich die nächsten 15-20 Jahre zusammenarbeiten muss.“

Darüber hinaus plädiert Feyerabend, sich dieser immer größer werdenden Problematik mit einem dauerhaften Konzept und geschultem Fachpersonal entgegenzustellen. Dies könne gelingen, wenn negative Entwicklungen im Unternehmen mit geeigneten Methoden gemessen würden. Häuften sich Fehlzeiten und die psychische Belastung steigt, könnten Unternehmen gegensteuern, indem sie etwas Druck vom Kessel nehmen.

Das Angebot der Niedersächsischen Akademie für Gesundheit und Soziales (NAGuS)

2015 gründete sich die NAGuS, um branchenübergreifend Fach- und Fortbildungen anzubieten – unter anderem zum Fachberater für Psychotraumatologie oder zum psychologischen Berater.

Überdies besteht für Unternehmen die Möglichkeit, Herrn Andreas Feyerabend für Vorträge im Themenspektrum der NAGuS zu buchen.

**Kontakt: Andreas.Feyerabend@akademie-niedersachsen.de
Telefon: 01520 4996805**



Junge Talente im Verbandsnetzwerk weiterempfehlen

Künftig können sich Mitglieder des AGV ChemieNord kostenfrei auf der Talent-Sharing-Plattform Ausbildungsradar registrieren und so qualifizierte Schulabgänger, die bereits den Bewerbungsprozess durchlaufen haben, weitervermitteln oder für das eigene Unternehmen gewinnen.

Auf der Suche nach Auszubildenden haben große oder bekannte Unternehmen oft einen gewissen Vorteil. Hier übersteigt die Zahl der geeigneten Bewerbungen nicht selten die Anzahl freier Ausbildungsplätze, während verfügbare Lehrstellen in kleinen und mittelständischen Betrieben aufgrund mangelnder Bewerbungen immer öfter unbesetzt bleiben.

Ein Dilemma, auch für die Chemiebranche, das neben einigen Gewinnern auch viele Verlierer und zahlreiche vergebene Chancen produziert – nicht nur aufseiten der KMUs. Absagen sprechen sich herum, sind unangenehm auszuführen und schaden langfristig der Arbeitgebermarke in der öffentlichen Wahrnehmung.

Die Erfinder des Ausbildungsradars und Geschäftsführer der staffastic GmbH: Malte Bürger, Jan Herold Müller und Hendrik Heil (v.l.n.r.).



Um sich dieser Entwicklung entgegenzustellen und ausbildungswilligen Talenten eine Zukunft innerhalb des Verbandsnetzwerks zu ermöglichen, empfiehlt der Arbeitgeberverband ChemieNord seinen Mitgliedsunternehmen künftig die Nutzung der neuen Talent-Sharing-Plattform Ausbildungsradar.

Integration in bereits bestehende Recruiting-Prozesse

Entwickelt wurde der Ausbildungsradar von der staffastic GmbH – ein Fuldaer Start-up, das sich im Recruiting-Segment

mit der Plattform „Praktikumsjahr“ bereits einen Namen gemacht hat und dafür mit dem hessischen Gründerpreis ausgezeichnet wurde. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberverband HessenChemie entwickelten die Gründer nun die Talent-Sharing-Plattform Ausbildungsradar.

„Wir wollten eine einfache Plattform, die sich leicht in bereits bestehende Recruiting-Prozesse integrieren lässt, ohne großen Mehraufwand zu erzeugen. Herausgekommen ist der Ausbildungsradar, der sich auf Kernfunktionalitäten fokussiert und deshalb nicht nur die Einstiegshürde, sondern auch den Pflegeaufwand für Nutzer geringhält“, sagt Malte Bürger, Geschäftsführer der stafftastic GmbH.

„Eine Absage ist gleichzeitig die Einladung in einen exklusiven Club“

Der Ausbildungsradar ermöglicht es Unternehmen, geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten neben einer Absage einen Einladungslink zuzusenden, über den sie sich auf der Plattform registrieren können. So bekommen laut Bürger auch „die Silber- und Bronze-Medaillengewinner“ unter den Bewerbern eine zweite Chance auf Ausbildung.

„Die Absage ist also gleichzeitig eine Einladung in einen exklusiven Club aus Unternehmen, die empfehlen und suchen“, so Bürger.

Auf der anderen Seite können sich Unternehmen mit offenen Lehrstellen potenzielle Azubis in ihrer Region anzeigen lassen und über den Ausbildungsradar kontaktieren – unkompliziert und datenschutzkonform.

„Passende Auszubildende zu finden, ist durch den zunehmenden Wettbewerb um geeignete Schulabgängerinnen und Schulabgänger nicht einfacher geworden. Die gegenseitige Unterstützung unserer Mitgliedsunternehmen bekommt vor diesem Hintergrund einen noch größeren Stellenwert. Mit dem Ausbildungsradar können unsere Unternehmen jungen Menschen ein tolles und zukunftsorientiertes Angebot machen“, sagt Alexander Warstat, Geschäftsführer von ChemieNord.



Firmenprofil erstellen und das Werkzeug des Empfehlungsmarketings kostenlos nutzen

Wenn Sie und Ihr Unternehmen auch Teil des neuen Verbandsnetzwerks zur Nachwuchsgewinnung werden wollen, melden Sie sich einfach bei uns unter:
040 6391883507

Alle weiteren Informationen finden Sie auf www.ausbildungsradar.de/chemienord oder über nachfolgenden QR-Code, der Sie zum Erklärungsvideo weiterführt.



So gelingt der Start:

The screenshot shows the website interface for 'ausbildungsradar.de/chemienord'. The main heading is 'Du hast überzeugt!' (You have convinced!). Below it, a text block explains that the candidate has been recommended by a company but received a rejection due to capacity reasons. A prominent blue button labeled 'Registrierung Bewerber:in' (Registration Applicant) is visible, along with a smaller link 'Erklärvideo ansehen' (View explanation video). To the right, there is an image of a young man looking at a document.

Besuchen Sie die Website ausbildungsradar.de/chemienord und klicken auf den Menüpunkt **Für Unternehmen**

The screenshot shows the website interface for 'ausbildungsradar.de/chemienord/fuer-unternehmen'. The main heading is 'Bewerber:innen empfehlen und aufnehmen' (Recommend and hire applicants). Below it, a text block states that the platform is for the industry-wide recommendation of qualified applicants. A prominent blue button labeled 'Jetzt Einladung erhalten' (Get invitation now) is visible, along with a smaller link 'Wie funktioniert?' (How does it work?). To the right, there is an illustration of two people in a professional setting.

Über den Button **Jetzt Einladung erhalten**

öffnet sich automatisch Ihr E-Mail-Programm mit einem Standardtext. Das Absenden der Mail setzt den Einladungsprozess in Gang.

Erfolgsfaktoren im Transformationsprozess

Digitalisierung hat einen großen Einfluss auf den Arbeitsmarkt der Zukunft. Dabei stellt sie nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Arbeitnehmer und deren Berufsbilder vor die Herausforderung eines dynamischen Wandels. Die chemische Industrie hat den Transformationsbedarf bereits frühzeitig erkannt und unter anderem beschlossen, in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit ein branchenspezifisches Beratungsangebot zu Weiterbildungsmöglichkeiten zu entwickeln, das Unternehmen und Beschäftigten zugutekommt. Vor diesem Hintergrund stellt sich auch der Arbeitgeberverband Chemie-Nord mit konkreten Maßnahmen auf die veränderten Anforderungen der Zukunft ein und arbeitet dabei eng zusammen mit den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit im Norden.

Wir sprachen mit Johannes Pfeiffer, dem Vorsitzenden der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit, und Margit Haupt-Koopmann, der Vorsitzenden der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit, über die Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten der Arbeitsagenturen beim themenberufliche Weiterbildung.

Die Bundesagentur engagiert sich mit den Chemie-Sozialpartnern im Rahmen der Qualifizierungsoffensive Chemie in einem Pilotprojekt für mehr und bessere Weiterbildung. Hier im Norden setzt ChemieNord gemeinsam mit Ihnen entsprechende Veranstaltungen und Projekte um. Warum ist dafür gerade jetzt der richtige Zeitpunkt?

Johannes Pfeiffer: Strukturwandel, Digitalisierung und Transformation waren bereits vor der Corona-Pandemie wesentliche Schlagworte. Das Virus hat die Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte verstärkt. Wir wollen gemeinsam mit den Sozialpartnern, Betrieben und Beschäftigten die Transformation aktiv gestalten. Gut qualifiziertes Personal schafft für Unternehmen Innovation und sichert den Arbeitsplatz der Beschäftigten. Mit dem „Future Skills Report“ der Chemie-Sozialpartner wird beispielsweise beschrieben, wie sich Anforderungen an Beschäftigte in naher Zukunft verändern. Betriebe müssen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterbilden, damit sie den Anforderungen gerecht werden können.

Margit Haupt-Koopmann: Das erklärte Ziel der drei norddeutschen Bundesländer Niedersachsen, Hamburg und Schleswig-Holstein, erneuerbare Energien und insbesondere die Windwasserstoff-Wirtschaft auszubauen, bietet die Chance für Investitionen der chemischen Industrie in ihre norddeutschen Standorte. Von zentraler Bedeutung ist dabei die Frage, welche Qualifikationen die dort Beschäftigten zukünftig benötigen werden. Gleichzeitig ist es – vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung – unverzichtbar, alle internen und externen Beschäftigungspotenziale zu heben und zu entwickeln. Dazu gehört für die Betriebe nicht nur die abschlussorientierte Weiterbildung ihrer un- und angelernten Beschäftigten, sondern auch die passende Qualifizierung arbeitssuchender Menschen in der Region. Für beides haben wir – die Arbeitsagenturen und Jobcenter im Norden – geeignete Angebote.

Welche Leistungen bietet die Bundesagentur für Arbeit Arbeitgebern und Beschäftigten im Rahmen der Transformation an?

Pfeiffer: Sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen werden von uns kompetent und neutral beraten. In individuellen Gesprächen erarbeiten wir passgenaue Weiterbildungsmöglichkeiten, prüfen die Voraussetzungen und erstellen gemeinsam einen Fahrplan für weitere Schritte. Wir können Arbeitgeber beispielsweise mit einem Zuschuss zu den Lehrgangskosten unterstützen und Kosten durch den entstandenen Arbeitsausfall fördern. Beschäftigte können im Rahmen der Weiterbildung ebenfalls individuelle Kosten wie Kinderbetreuung erstattet bekommen. Bislang werden nach einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung diese Angebote noch viel zu wenig genutzt. Weiterbildungsförderung ist ein äußerst wichtiger Baustein, um den steigenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften zu sichern. Wir wollen daher unbedingt zur beruflichen Weiterbildung ermutigen.



Margit Haupt-Koopmann, Vorsitzende der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit



Johannes Pfeiffer, Vorsitzender der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit

Haupt-Koopmann: Unsere Erfahrungen zeigen, dass Veränderungen im beruflichen Alltag bei vielen Beschäftigten häufig ein Thema mit vielen Fragezeichen sind. Daher informieren wir die Unternehmen und bieten den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch in den Betrieben eine fundierte Beratung durch unsere Arbeitgeberservice-Teams an. Die regelmäßige Weiterbildung von Beschäftigten wird künftig zu einem wesentlichen unternehmerischen Erfolgsfaktor und unabdingbar, wenn es darum geht, die Transformation gut zu meistern. Aber wie geht man da vor? Wie findet man den passenden Kurs? Wer bezahlt das am Ende? Wir haben inzwischen vielfältige gesetzliche Möglichkeiten, um die Betriebe dabei mit Beratung und verschiedenen Instrumenten noch besser zu unterstützen. Welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und welche Weiterbildungen infrage kommen, dazu erhalten Interessierte ausführliche Informationen durch die örtlichen Agenturen für Arbeit.

Gibt es konkrete Beispiele für eine gute Umsetzung?

Haupt-Koopmann: Betrieb, Verwaltungen, Arbeitsprozesse und damit fast alle Arbeitnehmer sind digitalen Veränderungen in immer kürzeren Intervallen ausgesetzt. Die Hamburger Hafen und Logistik AG hat beispielsweise im letzten Jahr ein Qualifizierungsprogramm gestartet, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt auf die Herausforderungen der digitalen Transformation vorbereitet. Die künftigen „Zukunftslost“ werden befähigt, Projekte und Prozesse erfolgreich zu steuern und Mitarbeiter zu führen. Gefördert wird die Weiterbildung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes der Bundes-

regierung durch die Agentur für Arbeit Hamburg. Von den Fördermöglichkeiten profitieren alle: Die Unternehmen sichern ihre Fachkräfte und die Beschäftigten erhalten berufsbegleitend die notwendige Qualifikation für neue Tätigkeiten.

Pfeiffer: In der Region Stade haben sich drei Unternehmen der Branche für einen „Qualifizierungsverbund“ zusammengeschlossen. Dabei haben Sie die Bildungsbedarfe ihrer Beschäftigten gebündelt und eine Weiterbildungsmaßnahme gemeinsam besetzt. Häufig haben Klein- und mittelständische Unternehmen nicht ausreichend Qualifizierungsinteressierte im eigenen Betrieb, um eine Bildungsmaßnahme allein besetzen zu können. Neben der Weiterbildung der Beschäftigten kann zudem ein unternehmensübergreifendes Netzwerk entstehen. Ein weiteres Beispiel ist die Partnerschaft Transformation der Unternehmensverbände

de Niedersachsen und des DGB. Dabei werden Beschäftigte in Unternehmen zu „Transformationslotsen“ ausgebildet. Diese Zusammenschlüsse zeigen mögliche Lösungswege der Zukunft und haben das gemeinschaftliche Vorgehen zur Gestaltung der Transformation als Basis.



Alle Informationen zu den Weiterbildungsangeboten für Arbeitgeber finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit unter www.arbeitsagentur.de oder im direkten Gespräch über die **Arbeitgeber-Servicenummer 0800 4 5555 20.**

Informationsveranstaltung für Mitgliedsunternehmen zum Thema „Berufliche Weiterbildung“

Als Arbeitgeberverband ChemieNord packen wir mit konkreten Maßnahmen und zielgerichteten Veranstaltungen die veränderten Anforderungen der Zukunft an. Dazu kooperieren wir eng mit den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit und bieten beispielsweise berufskundliche Veranstaltungen für Fachkräfte der Berufsinformationszentren sowie in Kürze eine weitere Informationsveranstaltung an, die die Themen berufliche Weiterbildung und Qualifizierung aufgreift und für September geplant ist. Nähere Informationen und eine persönliche Einladung erhalten Sie in Kürze.



Mediation – geführt Konflikte lösen, bevor sich Fronten verhärten

Überall dort, wo Personen zusammenarbeiten, können Konflikte entstehen. Sie gehören zu unserem Alltag und treten dort auf, wo unterschiedliche Interessen, Bedürfnisse oder Ansichten aufeinanderprallen. In der Regel lassen sich Konflikte im Prozess der Auseinandersetzung beilegen. Gelingt dies nicht, kann eine geführte Mediation Abhilfe schaffen. „Hierbei handelt es sich um ein strukturiertes Verfahren zum professionellen Vermitteln zwischen zwei Konfliktparteien, die allein zu keiner Lösung finden“, erklärt Anica Pfeiffer. Die Referentin für betriebliches Demografie- und Gesundheitsmanagement beim Arbeitgeberverband ChemieNord ist mittlerweile auch studierte Mediatorin.

Künftig können sich Mitgliedsunternehmen somit auch an ChemieNord wenden, wenn sie in ihrem Betrieb Bedarfe für eine moderierte Konfliktlösung feststellen.

Mediatoren: Die Anwälte beider Parteien

Im Prozess der geführten Auseinandersetzung ist der Mediator eine unparteiliche oder allparteiliche Person, die Neutralität gewährleistet. Im Vergleich zu einem Schiedsrichter auf dem Fußballplatz, der sich ebenso neutral verhält, dabei aber lediglich auf die Einhaltung der Regeln achtet, agieren Mediatoren als Anwälte für beide Parteien und sind somit vielmehr an einem positiven Ausgang für beide Seiten interessiert, betont Pfeiffer.

Das Ziel dieses geführten Mediationsprozesses ist die konstruktive Beilegung des Konflikts auf Grundlage einer gemeinsamen Vereinbarung, die beide Konfliktseiten mittragen und umsetzen wollen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass beide Parteien an einer Lösung interessiert sind.

„Eine Mediation ist ein außergerichtliches Verfahren und bietet somit die Möglichkeit zur Einigung, bevor beispielsweise arbeitsrechtliche Schritte folgen oder es vor Gericht geht“, so Pfeiffer.

Professionelle Vermittlung: für Mitgliedsunternehmen kostenlos

Die Durchführung einer Mediation ist für Mitgliedsunternehmen von ChemieNord kostenlos und bietet einen Lösungsansatz, bevor sich die Fronten verhärten. Melden Sie sich einfach mit Ihrem Anliegen und vereinbaren ein erstes Vorgespräch mit Frau Pfeiffer, um sich über das weitere Verfahren im Detail auszutauschen.

Ihre Ansprechpartnerin

DEMOGRAFIE UND GESUNDHEITSMANAGEMENT



Anica Pfeiffer

Telefon 040 6391883-502
pfeiffer@chemienord.de

Impressum

ChemieNord – Arbeitgeberverband
für die Chemische Industrie
in Norddeutschland e. V.

Laatzten – Haus der Chemie
Sankt-Florian-Weg 1
30880 Laatzten
Tel. 0511 98490-0

Hamburg – Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10
22297 Hamburg
Tel. 040 6391883-500

Redaktionsleitung
Alexander Warstat
Tel. 040 6391883-505
warstat@chemienord.de

Autoren
Björn-Dennie Beneke

info@chemienord.de
www.chemienord.de

Art Direction/Layout
sensedesign.com