



WIRTSCHAFTS  
RAUM  
AUGSBURG

Wir machen die Zukunft. Besser.

FACHKRÄFTE GEWINNEN

# Attraktiver Arbeitgeber werden – oder bleiben

Erfolgreiche und authentische Fachkräftesicherung





Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Christian Strohmayer

# INHALT

**04** \_ Trends in der Arbeitswelt

**06** \_ Gender und Diversity

**08** \_ Vereinbarkeit von  
Beruf und Familie

**10** \_ Weiterbildung und  
Personalentwicklung

**12** \_ Willkommenskultur

**14** \_ Betriebliches  
Gesundheitsmanagement

**16** \_ Arbeitsplatzgestaltung

**18** \_ Führung und  
Zusammenarbeit

**20** \_ Mobilität

**22** \_ Employer Branding

**24** \_ Nachhaltigkeit

**26** \_ Arbeitsmarktpotenziale

**28** \_ Fachkräftegewinnung

**31** \_ Impressum

# Trends in der Arbeitswelt

Wie unser Arbeitsumfeld in Zukunft aussehen wird, beeinflussen vor allem technologische Entwicklungen, die Ansprüche und Fähigkeiten der kommenden Generationen sowie die wirtschaftlichen und politischen Geschehnisse in Deutschland und weltweit.

Zentrale Herausforderungen für Unternehmen in der Fachkräftesicherung sind:

## DIGITALISIERUNG

Arbeiten wird immer vernetzter und flexibler. Produkte werden in real time mit dem Kunden am anderen Ende der Welt entwickelt und nach Bedarf produziert. Das Arbeiten von zu Hause oder unterwegs wird in Dienstleistungsbranchen immer mehr zur Normalität. Mehr Soft-skills und Kompetenzen im Projektmanagement sowie in der Verarbeitung von Daten sind gefordert. Berufe verschwinden und neue gehen hervor.



Neue Belastungen treten auf. Vor knapp 70 Jahren dauerte es eine Woche, bis uns 1.000 neue Informationen erreichten, heute weniger als eine Minute. Auch die Arbeitsteilung zwischen Mensch und Maschine verschiebt sich zunehmend. Laut dem Internationalen Roboterverband IFR liegt Deutschland mit 309 Industrierobotern pro 10.000 Beschäftigte weltweit

auf Platz 3 hinter Südkorea und Singapur, wenn es um das Mensch-Maschine-Verhältnis in der Industrie geht. Aber auch in anderen Bereichen, wie der Pflege, werden Roboter getestet, zunehmend auch mit Blick auf künstliche Intelligenz.

## VERSCHIEDENE GENERATIONEN

Die Jüngsten der Generation Babyboomer (1950-1964) sind heute 56. Der schon begonnene Ruhestand dieser geburtenstärksten Generation wird den aktuellen Fachkräftebedarf noch verschärfen.

Die Arbeitswelt wird derzeit besonders von der Generation X (1965-1980) geprägt, die 80 Prozent der Führungspositionen besetzt. Die heute 39 bis 55-jährigen legen Wert auf einen hohen Lebensstandard. Sie fordern von ihren Arbeitgebern eine ausgeglichene Work-Life-Balance und ein gutes Gehalt.

Die aktuell 25 bis 39-jährigen wünschen sich vor allem Flexibilität, zeitlich und räumlich. Mit dem Laptop vom Coffeeshop aus arbeiten, steht wie kein anderes Bild für die Generation Y (1980-1995). Eine Generation ohne wirtschaftliche Sorgen, vielen Möglichkeiten und wenig Bedürfnissen nach Statussymbolen. Auch eigene Projekte in und neben dem Job sind wichtig. Arbeit wird mehr als persönliche Erfüllung gesehen. Arbeitgeber mit Werten und nachhaltiger Ausrichtung werden als attraktiv bewertet.

Die Generation Z (1996-2010) steigt gerade in den Arbeitsmarkt ein. Wer sich um Auszubildende und Absolventen bemüht, sollte einen sicheren Arbeitsplatz bieten. Diese Generation tickt

anders als ihre Vorgänger. Sie sucht keinen persönlichen Sinn in der Arbeit, sondern verlangt eine klare Trennung von Arbeits- und Berufsleben. Diese Nachwuchsfachkräfte haben eine Vorliebe für klare Strukturen, widersprechen Autoritäten weniger und vermeiden direkte Konfrontationen.

## DEMOGRAFISCHER WANDEL

Durch die hohe Lebenserwartung bei gleichzeitig niedriger Geburtenrate steigt der Anteil der Älteren in Deutschland und in vielen EU-Ländern. Gründe für die fehlenden Geburten sind u. a. Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen, gesellschaftliche Vorurteile gegenüber berufstätigen Müttern und die Ausbreitung von Lebensstilen, in denen Kinder keine große Rolle mehr spielen. Der bisher geringe Zuzug ausländischer Fachkräfte schafft hier vorerst nur wenig Entlastung.

## UNGENUTZTE POTENZIALE

Ein Großteil der Frauen in Teilzeit würde gerne mehr arbeiten, aber der Wiedereinstieg nach der Familienphase ist oftmals schwierig. Ältere Fachkräfte sind nach wie vor stärker von Arbeitslosigkeit bedroht, trotz ihrer langjährigen Berufserfahrung. Ähnlich ergeht es Menschen mit Migrationshintergrund. Auch ausländische Fachkräfte, die überwiegend aus EU-Ländern nach Deutschland kommen, und Geflüchtete können mehr in den Fokus der Fachkräftegewinnung rücken. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz schafft ab 2020 zusätzlich Chancen für die Gewinnung von Fachkräften aus dem Nicht-EU-Ausland.



## DIVERSITÄT

Wer unter dem Blickwinkel Vielfalt potenzielle Fachkräfte gezielt anspricht, muss vielleicht flexible Arbeitszeitmodelle anbieten oder eine längere Einarbeitungszeit auf sich nehmen, erhält dafür aber MitarbeiterInnen, die enger an das Unternehmen gebunden sind. Eine heterogene Belegschaft mit verschiedenen Bedürfnissen zu managen und dabei attraktiv für die immer weniger werdenden und umkämpften Fach- und Führungskräfte zu sein, ist aktuell die größte Herausforderung. Arbeitgeber, die sich hier klar positionieren, etwa durch aktives Diversity-Management, sind im Wettbewerb um Fachkräfte klar im Vorteil.



Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Andreas Dippelhofer

# Gender und Diversity

Der demografische Wandel und die Globalisierung führen dazu, dass die personelle Vielfalt in Betrieben immer mehr zunimmt. Dies gilt auch für Geschäftspartner und Kunden. Diversität umfasst Merkmale wie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit und Religion, Weltanschauung sowie geistige



Fotolia/Monkey Business

oder körperliche Beeinträchtigungen. Der strategische Umgang mit Vielfalt im Unternehmen wird als Diversity Management bezeichnet. Richtig eingesetzt verschafft es Unternehmen Vorteile bei der Mitarbeiterbindung und -gewinnung.

In Deutschland verdienen Frauen im Vergleich zu Männern immer noch bis zu 21 Prozent weniger. Im EU-Vergleich haben nur Estland und Tschechien einen höheren Gender Pay Gap. Dies liegt vor allem daran, dass Frauen mit Kindern kaum Vollzeit und somit seltener in besser bezahlten Positionen arbeiten. Unternehmen, die Lohntransparenz schaffen, den Gender Pay Gap schließen und Frauen mit Familie gezielt fördern, können sich als moderner und fairer Arbeitgeber positionieren. Vor allem gut qualifizierten, jungen Fachkräften ist das Thema Gleichberechtigung immer wichtiger.

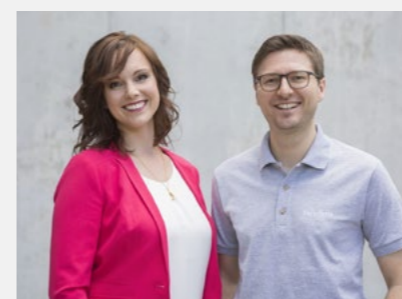
Wichtig ist es, das Thema Vielfalt offen nach innen und außen zu kommunizieren. Dafür sollten gemeinsam mit der Belegschaft Unternehmenswerte definiert und strategisch verankert werden. Das Thema muss von den Führungskräften gefördert werden und sich dort auch widerspiegeln. Gibt es Führungskräfte aller Altersstufen, jeden Geschlechts und vielfältige ethnisch-kulturelle Zugehörigkeiten im Unternehmen? Gibt es geteilte Führung und leben die Vorgesetzten Vereinbarkeit? Wer Chancengleichheit authentisch im Unternehmen umsetzt, kann dies mit gutem Gewissen auch für Image, Arbeitgebermarke und Produktmarketing nutzen.

Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Nikky Maier



## BEISPIELUNTERNEHMEN SECOMBA GMBH

### Vorreiter in Sachen Vielfalt



Secomba GmbH



►► Wir geben unser Bestes, alle Stellenanzeigen und Informationen zum Team auf unserer Webseite so inklusiv wie möglich zu formulieren. Dazu haben wir eine Diversity-Trainerin gebucht, die uns dabei geholfen hat, möglichst unterschiedliche Bewerber und Bewerberinnen anzusprechen. Im Zuge dieses Trainings haben wir uns mit allen Aspekten unseres Bewerbungsprozesses auseinandergesetzt: Formulierung der Stellenanzeigen, Online-Bewerbungsformular, Bewerbungsgespräche und Entscheidungskriterien. Natürlich haben unsere Köpfe geraucht, aber das Thema Vielfalt ist uns sehr wichtig. Wir erwarten kein Foto im Lebenslauf und finden Anschreiben überbewertet. Wir haben sie deshalb für die meisten Stellen abgeschafft. Da wir uns im Team alle

duzen und das auch im Bewerbungsprozess so handhaben, ist es nicht einmal notwendig, dass uns Menschen, die sich bewerben, ihr Geschlecht mitteilen. Die Anrede Herr oder Frau X verwenden wir nicht. Wir entwickeln eine Software, die von Menschen auf der ganzen Welt genutzt wird. Diese Menschen sind nicht alle junge, männliche IT-Experten – wie es manche von Computernerds vielleicht erwarten. Jede Kundin und jeder Kunde von Boxcryptor hat andere Eigenschaften. Und die wirken sich auf die Benutzung der Software aus. Damit wir für all diese Menschen eine einfach zu bedienende Verschlüsselung anbieten können, brauchen wir Menschen im Team, die ebenso vielseitige Eigenschaften, Erfahrungen und Perspektiven mitbringen. ►►

#### ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Auf dem **FOM Frauen-Forum Augsburg** diskutieren Unternehmerinnen und Expertinnen aus der Region Themen, die vor allem Frauen im Berufsleben beschäftigen. Unter [region-A3.com/veranstaltungen](http://region-A3.com/veranstaltungen) können Sie sich in den Einladungsverteiler eintragen.

Individuelle Beratung und Schulungen für Unternehmen zu den Themen **Interkulturelle Öffnung und Diversity Management** bietet MigraNet in Augsburg. Informationen dazu finden Sie unter [migranet.org/angebote-zur-interkulturellen-oeffnung/ikoe-diversity-management](http://migranet.org/angebote-zur-interkulturellen-oeffnung/ikoe-diversity-management).

#### REGIONALE ANSPRECHPARTNER

**MigraNet - IQ Landesnetzwerk Bayern und Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH**  
Wertachstrasse 29, 86153 Augsburg  
+49 821 90 799-0  
[info@tuerantuer.de](mailto:info@tuerantuer.de)  
[migranet.org](http://migranet.org)

**Perspektive Wiedereinstieg (pwe) der BBZ Augsburg gGmbH**  
Alter Postweg 101, 86159 Augsburg  
+49 821 2 57 68-911  
[info@pwe-augsburg.de](mailto:info@pwe-augsburg.de)  
[pwe-augsburg.de](http://pwe-augsburg.de)

**Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Augsburg**  
Dr. Annette Rosch  
Wertachstrasse 28, 86153 Augsburg  
+49 821 31 51-364  
[annette.rosch@arbeitsagentur.de](mailto:annette.rosch@arbeitsagentur.de)  
[arbeitsagentur.de](http://arbeitsagentur.de)

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/gender\\_diversity](http://region-A3.com/gender_diversity).*



# Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Immer mehr Paare teilen sich Familie und Beruf, oft auch aus finanziellen Gründen. Auch die Pflege oder allein die Organisation der Pflege von Angehörigen ist belastend und wird in einer alternden Gesellschaft ein immer wichtigeres Thema. Hinzu kommt, dass Pflege nicht planbar ist und oft unvermittelt auftritt. Gleichzeitig wird darüber weniger offen mit dem Arbeitgeber gesprochen aus Angst vor negativen



Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis oder die Karriere. Immer mehr geht es aber auch um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Angehörigen der Generation Y machen sich neben der Festanstellung schon einmal selbstständig oder arbeiten an eigenen Projekten. Unternehmen mit Angeboten im Bereich Vereinbarkeit können sich im Wettstreit um die talentiertesten Fachkräfte heute gut positionieren.

Angebote zu Vereinbarkeit können leicht umgesetzt werden, z. B. Termine nur noch in gesicherten Betreuungszeiten stattfinden zu lassen oder Informationsmaterialien mit regionalen Beratungsstellen zur Verfügung zu stellen. Die finanzielle Unterstützung von Kinderbetreuung, auch für schulpflichtige Kinder, ist für Unternehmen steuerfrei bzw. für Unternehmen als Betriebsausgabe absetzbar. Der laufende Kontakt zu MitarbeiterInnen während der Pflege- oder Elternzeit kann über die Teilnahme an Betriebsfeiern oder interne Weiterbildungen organisiert werden.

Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Nikky Maier

## VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN:

- ▶ Kürzere Ausfallzeiten von MitarbeiterInnen (Pflege- oder Elternzeit)
- ▶ Einsparung von Kosten für Vertretung und Wiedereinstieg
- ▶ Reduzierung der Zahl an MitarbeiterInnen, die nach der Pflege- oder Elternzeit nicht mehr zurück ins Unternehmen kommen.
- ▶ Vorteile beim Recruiting und der Positionierung der eigenen Arbeitgebermarke
- ▶ Höhere Produktivität durch zufriedene MitarbeiterInnen und geringere Fehlzeiten



## BEISPIELUNTERNEHMEN LEITWERK AG

### Beruf und Familie vereinen



Leitwerk AG



▶▶ Bei der LeitWerk AG in Augsburg wird dieser Anspruch großgeschrieben. Beschäftigte und Geschäftsführung arbeiten gemeinsam an individuellen Lösungen, die bestmöglich auf die Bedürfnisse aller Beteiligten passen. So bietet das Unternehmen beispielsweise flexible Stundeneinteilungen, Teilzeitarbeit sowie die Möglichkeit auf „Mobiles Arbeiten“ an. Das erleichtert den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit. Es konnten mit Hilfe des Arbeitsmarktprojektes „Perspektive Wiedereinstieg“ bereits viele neue MitarbeiterInnen gewonnen werden, die den beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienzeit gesucht haben. Auch bei der Urlaubsplanung wird Familien Vorrang gewährt, es werden unter anderem auch Sabbaticals und

unbezahlte Urlaube ermöglicht. Anträge auf Elternzeit für Mütter oder Väter und Sonderurlaube etwa für die Geburt oder Hochzeiten werden unkompliziert genehmigt. Bei unserer jährlichen Sommer-Firmenfeier sind Kinder sowie MitarbeiterInnen in Elternzeit herzlich willkommen und unsere Fotowand präsentiert stolz die nächste LeitWerk Generation. Der Zusammenhalt der MitarbeiterInnen zeigt sich auch dadurch, dass diese auch außerhalb der Arbeitszeiten gerne und häufig Zeit miteinander verbringen und somit auch langjährige Freundschaften unter den unterschiedlichen Familien entstehen. Am zukünftigen Firmensitz, dem Gebäude Weitblick 1.7, wird eine Kita vorhanden sein, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familien noch einfacher gestaltet. ▶▶

## ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Das Arbeitsmarktprojekt **Perspektive Wiedereinstieg** unterstützt Frauen und Männer mit Coachings und Trainings beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer Eltern-, Familien- oder Pflegezeit. Dazu gehört auch die Vermittlung von Stellen. Alle Informationen finden Sie unter [pwe-augsburg.de](http://pwe-augsburg.de).

Ansprechpartner und Fördermöglichkeiten für betriebliche Kinder- und Ferienbetreuung finden Unternehmen auf der Homepage der drei Gebietskörperschaften: Stadt Augsburg unter [augsburg.de](http://augsburg.de) Landratsamt Augsburg unter [landkreis-augsburg.de](http://landkreis-augsburg.de) Landratsamt Aichach\_Friedberg unter [ira-aic-fdb.de](http://ira-aic-fdb.de)

## REGIONALE ANSPRECHPARTNER

**Perspektive Wiedereinstieg (pwe) der BBZ Augsburg gGmbH**  
Alter Postweg 101  
86159 Augsburg  
+49 821 2 57 68-911  
[info@pwe-augsburg.de](mailto:info@pwe-augsburg.de)  
[pwe-augsburg.de](http://pwe-augsburg.de)

**liesLotte** - Das Familienmagazin für Augsburg Stadt&Land  
[lieslotte.de](http://lieslotte.de)

**Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Augsburg**  
Dr. Annette Rosch  
Wertachstrasse 28, 86153 Augsburg  
+49 821 31 51-364  
[annette.rosch@arbeitsagentur.de](mailto:annette.rosch@arbeitsagentur.de)  
[arbeitsagentur.de](http://arbeitsagentur.de)

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/familie\\_beruf](http://region-A3.com/familie_beruf).*

# Weiterbildung und Personalentwicklung



Die kontinuierliche Weiterbildung aller MitarbeiterInnen ist ein zentraler Baustein nachhaltiger Personalentwicklung und -bindung. Unternehmen stehen neben Instrumenten für das interne Wissensmanagement eine Vielzahl von Förderprogrammen wie das Qualifizierungschancengesetz zur Verfügung, die ganz besonders für kleine und mittlere Unternehmen attraktiv sind. Neben herkömmlichen Schulungen bei Bildungsträgern oder inhouse sind e-basierte Trainings und virtuelle Lernräume, die ortsunabhängig genutzt werden, eine Option.

Unternehmensrelevantes Wissen verändert sich auch durch die Digitalisierung immer schneller. Daher ist es besonders in kleinen und mittleren Unternehmen wichtig, neu erworbenes Wissen der MitarbeiterInnen dem ganzen Unternehmen zur Verfügung zu stellen z. B. durch interne Schulungen der entsprechenden MitarbeiterInnen oder durch Dokumentation in (digitalen) Wissensmanagementsystemen.

Weit mehr als reinen Wissenstransfer bieten Mentoring-Programme, bei denen erfahrenes Führungspersonal junge Nachwuchskräfte fördert und so aus Erfahrungen gelernt werden kann. Hier geht es gleichermaßen um Wissenstransfer, Austausch und die Bindung von MitarbeiterInnen ans Unternehmen.



Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Nikky Maier

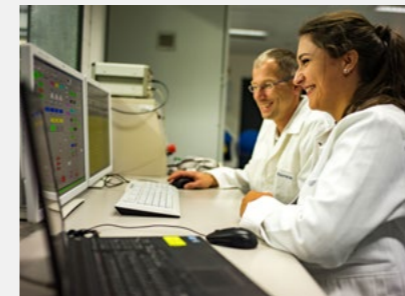


Regio Augsburg Wirtschaft GmbH



## BEISPIELUNTERNEHMEN FAURECIA

### Weiterbildung bei Faurecia



Faurecia

**faurecia**  
CLEAN MOBILITY

▶▶ Seit der Gründung 1997 hat sich Faurecia zu einem bedeutenden Akteur in der globalen Automobilindustrie entwickelt. In den vier Geschäftsbereichen Seating, Interiors, Clarion Electronics und Clean Mobility ist das Unternehmen heute mit insgesamt 300 Standorten, darunter 35 F&E-Zentren, und 122.000 Mitarbeitern in 37 Ländern weltweit führend. Die Technologiestrategie ist auf Lösungen für den smarten Fahrzeuginnenraum und nachhaltige Mobilität ausgerichtet. Das Unternehmen hat mit seiner Produktparte Clean Mobility am Standort Augsburg seine Europazentrale. Der Standort Augsburg bietet seinen Mit-

arbeitern vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, die von einer eigenen Faurecia Universität, über e-Learnings bis hin zu Individualtrainings in Zusammenarbeit mit dem „Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gemeinnützige GmbH“ reichen. Zusätzlich geben Kolleginnen und Kollegen ihr technisches Fachwissen in der firmeneigenen Akademie weiter. Die Faurecia University entwickelt individuelle Konzepte, um Mitarbeiter/-innen optimal zu fördern. Faurecia legt großen Wert auf Weiterbildung, daher ist es erwünscht, dass jeder Mitarbeiter/-in pro Jahr mindestens 30 Trainingsstunden absolviert. ▶▶

#### ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Beim **Cross-Mentoring Programm** begleiten und unterstützen erfahrene Führungskräfte aus anderen Unternehmen ein Jahr junge Nachwuchskräfte. Alle Informationen finden Sie unter **crossconsult.de**.

Im **Bildungsportal A<sup>3</sup>** sind Informationen zu vielen beruflichen Weiterbildungen und Bildungsträgern im Wirtschaftsraum Augsburg unter **bildungsportal-A3.de** zu finden.

Die vielfältigen **Unternehmensnetzwerke und Branchenverbände im Wirtschaftsraum Augsburg** bieten ebenfalls Qualifizierungen an oder haben eigene Bildungseinrichtungen und Akademien. Eine Übersicht finden Sie unter **region-A3.com/netzwerke**.

#### REGIONALE ANSPRECHPARTNER

**Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit**  
Wertachstrasse 28, 86153 Augsburg  
+49 800 4 55 55 20  
arbeitsagentur.de

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/personalentwicklung](http://region-A3.com/personalentwicklung).*

#### BILDUNGSBERATUNG

**Goran Ekmešićić**  
Stadt Augsburg  
goran.ekmesic@augzburg.de  
+49 821 324-6997

**Nicole Matthes**  
Landkreis Aichach-Friedberg  
nicole.matthes@lra-aic-fdb.de  
+49 8251 92-4865

**Petra Renger**  
Landkreis Augsburg  
petra.renger@lra-a.bayern.de  
+49 821 3102-2813

# Willkommenskultur

Die betriebliche Willkommenskultur unterstützt MitarbeiterInnen bei der Integration in das neue berufliche und gegebenenfalls auch in ein neues privates Umfeld. Entsprechende Maßnahmen zur Bindung der neuen MitarbeiterInnen sollten daher spätestens nach der Vertragsunterschrift vorbereitet werden. Im Zeitraum bis zum ersten Arbeitstag empfiehlt es sich, mit dem/der BewerberIn in Kontakt zu bleiben sowie einen Einarbeitungsplan und eine/n feste/n internen AnsprechpartnerIn festzulegen.

Durch die Unterstützung bei der Eingewöhnung wird Wertschätzung gegenüber der oder dem neuen MitarbeiterIn signalisiert und für eine positive Einstellung gegenüber dem Unternehmen gesorgt. Dementsprechend sollten die ersten Wochen positiv geprägt sein: Eine Vorstellungsrunde im Team, ein Rundgang durch die Büros bzw. das Betriebsgelände und der kontinuierliche Austausch dürfen hierbei nicht fehlen.

Es gibt eine Vielzahl möglicher Maßnahmen, die meist nur einen geringen Aufwand verursachen. Hierbei gilt es auf die individuellen Lebensumstände der Beschäftigten einzugehen: Der Mitarbeiter zieht für den neuen Job in eine neue Region um? Wie wäre es mit Informationen über das örtliche Kultur-, Freizeit- und Sportangebot? Eine neue Kollegin aus dem Ausland lebt noch nicht so lange in Deutschland? Unterstützung bei Behördengängen oder der Wohnungssuche helfen ihr beim Einleben im neuen Zuhause.



SGL Carbon

## VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN:

- ▶ **Kürzere Einarbeitungszeit sowie schnelleres und besseres Ankommen und Einleben der neuen Angestellten ins Unternehmen**
- ▶ **Verringerung von (kulturellen) Konflikten**
- ▶ **Höhere Identifikation und somit Einsatzbereitschaft der Beschäftigten für das Unternehmen**
- ▶ **Stärkere Bindung der Fachkräfte an das Unternehmen**
- ▶ **Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens für neue Fachkräfte bzw. Stärkung des Images als moderner Arbeitgeber**

## BEISPIELUNTERNEHMEN IPROSPECT GMBH

# Sich von Anfang an wohlfühlen



Regio Augsburg Wirtschaft GmbH /Nikky Maier

**iProspect**  
Driving Business Performance

►► Wir sind ein echtes People Business! Darum betrachten wir es auch als Kernaufgabe unserer unternehmerischen Entwicklung, den neuen MitarbeiterInnen zu Beginn die Informationen bereitzustellen, die sie benötigen. Neben einer Infobroschüre mit den wichtigsten Adressen, Telefonnummern und Arbeitsvorgängen laden wir deshalb einmal im halben Jahr alle neuen Kolleginnen und Kollegen zentral nach Augsburg zu unserem Onboarding ein.

Das Onboarding bildet auch den Grundstein für die Entwicklung der neuen MitarbeiterInnen im Unternehmen. Unsere Karriereentwicklung beginnt damit, dass jeder Mitarbeiter seinen Weg kennt: „Was inspiriert Dich und wofür brennst Du?“ So unterstützen wir, dass jede neue Kollegin und jeder Kollege sein wahres Potenzial bei iProspect und im Dentsu Aegis Network voll ausschöpfen kann.

An all unseren Standorten gibt es offene Flächen, sonnige Plätze im Freien und natürlich den obligatorischen Kicker. Während der letzten Fußball-WM gab es vielerorts Public Viewing, bei gutem Wetter wird gemeinsam gegrillt, zusammen gelaufen, in unserem Energize Programm geht es auf die Yoga-Matte.

Sich willkommen fühlen heißt auch, ein glücklicher Mitarbeiter zu sein, der Privatleben und Beruf so miteinander vereinbaren kann, dass nichts auf der Strecke bleiben muss. Unsere flexiblen Rahmenbedingungen sind ein starkes Argument, von der ersten Minute an. Die neuen MitarbeiterInnen in Augsburg erhalten zudem das A<sup>3</sup> Willkommenspaket mit Informationen und Gutscheinen zu Freizeitaktivitäten in der Region. ►►

## ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Das **A<sup>3</sup> Willkommenspaket** ist eine Begrüßungsbox voller Tipps, Informationen, Magazinen und Gutscheinen, welche Lust auf das Leben in und um Augsburg machen und das Ankommen erleichtern. Die Box kann kostenpflichtig unter [region-A3.com/willkommenskultur](http://region-A3.com/willkommenskultur) bestellt werden.

Die „**Du Gefällst mir**“ Broschüre zeigt die Region Augsburg von ihren schönsten Seite und kann von Unternehmen an neue

MitarbeiterInnen ausgegeben werden. Die Broschüre ist kostenfrei und kann unter [region-A3.com/download](http://region-A3.com/download) bestellt werden.

Das Internetportal **Lifeguide Augsburg** bietet unter [lifeguide-augsburg.de](http://lifeguide-augsburg.de) Anregungen für ein nachhaltiges Leben, Einkaufen und Freizeit in der Region Augsburg und kann als Inspirationsquelle für neue MitarbeiterInnen zum Erkunden der Region genutzt werden.

## REGIONALE ANSPRECHPARTNER:

**Regio Augsburg Wirtschaft GmbH**  
Karlstraße 2, 86150 Augsburg  
+49 821 4 50 10-221  
[fachkraeftesicherung@region-A3.com](mailto:fachkraeftesicherung@region-A3.com)  
[region-A3.com](http://region-A3.com)

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/willkommenskultur](http://region-A3.com/willkommenskultur).*

# Betriebliches Gesundheitsmanagement



Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Nikky Maier

Die Basis eines erfolgreichen Unternehmens sind seine motivierten und gesunden MitarbeiterInnen. Gerade deshalb lässt die steigende Zahl krankheitsbedingter Fehlzeiten in Deutschland bei gleichzeitigem Fachkräftemangel aufhorchen. Auf Platz eins befinden sich nach wie vor Muskel-Skelett-Erkrankungen, gefolgt von Atemwegserkrankungen und psychischen Erkrankungen. Dabei werden als Belastungen oftmals Zeitdruck, zu hohes Arbeitspensum und zu viel Eigenverantwortung angegeben. Auch durch die Digitalisierung verändern sich die Anforderungen am Arbeitsplatz. In einer Studie der Fraunhofer-Projektgruppe Wirtschaftsinformatik und der Universität Augsburg gab mindestens jeder achte der 2.500 befragten ArbeitnehmerInnen an, unter starken oder sehr starken Belastungen durch die Digitalisierung zu stehen. Leistungsüberwachung und Verletzung der Privatsphäre wurden dabei am häufigsten genannt.

Auch bei der Gewinnung von Fachkräften ist ein gesundheitsförderndes Umfeld

im Unternehmen ein starkes Argument für einen attraktiven Arbeitgeber. Was können Unternehmen nun konkret tun, um die Leistungsfähigkeit und das Wohlergehen ihrer MitarbeiterInnen zu erhalten und zu fördern? Sie können ein betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) oder nur einen Teilbereich davon, die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), aufbauen.

Das BGM ist eine gesamtbetriebliche Strategie zum Thema Gesundheit, umfasst Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung, Prävention sowie Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und besteht aus den Schritten:

1. Analyse/Bestandsaufnahmen aller Belastungen und bereits bestehender Angebote für MitarbeiterInnen
2. Erarbeitung einer Strategie mit Zielen, Zeitplan, Ressourcen und Evaluationsystem (z. B. Mitarbeiterbefragung oder Krankenstandanalyse)
3. Umsetzung von Angeboten/Aktivitäten zur Erreichung der Ziele
4. Zielkontrolle

Die BGF ist ein Teilaspekt des BGM und fördert die Gesundheit der MitarbeiterInnen durch einzelne Angebote z. B. zu Ernährung, Bewegung und Stressbewältigung, die Bezuschussung zum Fitnessstudio oder frisches Obst am Arbeitsplatz.

Zu beiden Bausteinen werden Unternehmen von den Krankenkassen und Berufsgenossenschaften umfassend beraten und zum Beispiel durch individuell zugeschnittene Analysen der Krankheitsdaten, Mitarbeiterbefragungen, Seminare und Gesundheitsevents unterstützt.



## BEISPIELUNTERNEHMEN HOLZWARTH GMBH Ein ganzer Tag Gesundheit



Regio Augsburg Wirtschaft GmbH



►► Um die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen zu unterstützen, hat die Holzwarth GmbH im Landkreis Augsburg, ein Unternehmen für Fenster, Haustüren und Vordächer, gemeinsam mit der AOK einen Gesundheitstag vor Ort im Unternehmen durchgeführt. Einen Tag lang waren alle MitarbeiterInnen freigestellt und durften sich an verschiedenen Stationen über Gesundheitsrisiken, und was man dagegen tun kann, informieren. Dabei ging es um gesunde Ernährung, Ausgleichsübungen, man konnte eine Körperfettmessung durchführen und die eigene Reaktionsfähigkeit testen. Ein Erfolg des Gesund-

heitstags war, dass zwei Mitarbeiter mit Intervallfasten einiges an Gewicht abgenommen haben und so wieder fitter und gesunder geworden sind.

Vor allem die körperliche anstrengende Arbeit stellt ein Gesundheitsrisiko in einem Betrieb wie Holzwarth dar und kann bei den MitarbeiterInnen zu Skelett- und Muskelerkrankungen führen. Hier werden die Berufstätigen von der Geschäftsführung immer wieder daran erinnert, entsprechende Ausgleichsübungen durchzuführen. ►►

### REGIONALE ANSPRECHPARTNER

Der FISnet e. V. unterstützt Unternehmen mit dem Aufbau eines vernetzten betrieblichen Gesundheitsmanagements, dass zum jeweiligen Betrieb passt. Mehr Informationen zu den Angeboten unter [fisnet.info](http://fisnet.info).

Beratung zu betrieblichen Gesundheitsthemen und altersgerechter Arbeit bieten auch die Handwerkskammer für Schwaben unter [hwk-schwaben.de](http://hwk-schwaben.de) und die Industrie- und Handelskammer Schwaben unter [schwaben.ihk.de](http://schwaben.ihk.de).

Exemplarisch für viele Krankenkassen in der Region Augsburg bietet die **AOK Bayern in Augsburg** den interaktiven Betriebs-Check-Gesundheit, Online-Seminare, Informationsmaterialien, kostenlose Bronze-/Silber-Zertifizierungen Ihres Betriebes und Seminare sowie Weiterqualifizierung von MitarbeiterInnen an.

Unterstützung und Informationen erhalten Unternehmen zudem bei ihren jeweiligen **Berufsgenossenschaften**, auch online auf den jeweiligen Webseiten.



Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Nikky Maier

*Mehr Ansprechpartner, Informationsmaterial und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/bgm](http://region-A3.com/bgm).*



# Arbeitsplatzgestaltung

Ein attraktives Arbeitsumfeld gilt für immer mehr Fachkräfte als wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers. Dabei spielt auch die Digitalisierung eine zunehmend wichtige Rolle. In Industrie und Handwerk führt dies vor allem zu mehr Technisierung und Mensch-Maschine-Interaktion wie z. B. die Zusammenarbeit von MitarbeiterInnen und Logistikrobotern beim Stuhlhersteller TOPSTAR aus Langenuefnach. Im Dienstleistungsbereich zeigt sich dieser Trend vor allem durch immer intelligentere Gebäude und modernere IT-Infrastruktur.

Im Bürobereich lässt sich der Trend zu flexiblen, offenen Räumen mit nach unterschiedlichen Funktionen gestalteten Bereichen beobachten z. B. Sofaecken für Besprechungen, schalldichte Boxen für Telefonate und große Schreibtische für Desk-Sharing. Smart Buildings sind z. B.

mit digitalen Park- und Gebäudeleitsystemen, individueller Raumbeschallung und -beduftung ausgestattet und ermöglichen den Gebäudezugang durch Venenscans. Mobile Work eröffnet vielfältige Möglichkeiten des Arbeitens von Orten außerhalb des eigentlichen Unternehmenssitzes. Gründerzentren, Pendlerhubs und Co-Working Spaces, auch im ländlichen Raum, gewinnen an Bedeutung. Unternehmen analysieren vor dem Hintergrund der Mitarbeiterbindung vermehrt, wo ihre MitarbeiterInnen wohnen und gründen dort kleine Niederlassungen, so geschehen bei Check 24 aus München mit einer Niederlassung in Augsburg.

Im Handwerk und in produzierenden Unternehmen verändern vor allem neue technologische Lösungen das Arbeitsumfeld wie der Einsatz von Tablets statt Papier und VR-Brillen, in die Informationen aus der Zentrale eingespielt werden, um Probleme vor Ort beim Kunden zu lösen, oder die digitale Kommunikation und Koordination von Projekten z. B. im Baugewerbe. Auch der vermehrte Einsatz von Robotern oder technischer Unterstützung wie z. B. mit dem Exoseklett oder künstlicher Intelligenz ist in Industrie und Handwerk zu beobachten. Wichtig ist, hierfür eine entsprechende Akzeptanz innerhalb der Belegschaft zu schaffen. Dies gelingt durch umfassende und transparente Informationen, warum eine Technologie eingeführt wird, die aktive Beteiligung der MitarbeiterInnen bei der Einführung, umfassende Schulungen und aktives Vorleben der Nutzung durch die Führungskräfte. In den Entwicklungsabteilungen werden zudem Raum- und Arbeitskonzepte immer beliebter, die Kreativität, Innovation und Kooperationen zwischen verschiedenen Fachgebieten fördern.

TEAM23



## BEISPIELUNTERNEHMEN TEAM23 GMBH

### Mit Räumen spielen



TEAM23

**TEAM23**  
DIGITALAGENTUR

Die Digitalagentur TEAM23 übergab bei ihrem Einzug in den Augsburger Glaspalast die Gestaltung der Arbeitsplätze in die Hände der Mitarbeiter. Die simple und effiziente Idee dahinter: Wer seinen Arbeitsplatz selbst mit entwickeln und gestalten kann, fühlt sich darin wohl und kommt auch gerne. Modern gestaltete Arbeitsplätze tragen zu Mitarbeitergewinnung und -bindung v.a. junger Talente bei, wie auch zur Effizienz eines Unternehmens. Eine ansprechende Arbeitsumgebung bieten, bedeutet auch Raum für Rückzugsmöglichkeiten zu geben, was die Kreativität fördert. Bei der Entwicklung von kreativen Arbeitsplätzen- und Modellen ist auch viel Ausprobieren dabei: Von den angesagten flexiblen Arbeitsplätzen waren nicht alle MitarbeiterInnen begeistert.

Einige möchten doch lieber einen festen Arbeitsplatz. TEAM23 bleibt hier flexibel. Feste und flexible Arbeitsplätze und Sprint-Räume für Teams, die sich für Kundenprojekte kurzfristig zusammensetzen. Auch das sog. Open Device Lab ist für MitarbeiterInnen, Kunden und Interessierte frei zugänglich und dient als innovativer Workshopraum. Hier können neue, digitale Lösungen auf unterschiedlichen Endgeräten getestet werden. Synergien verspricht sich das Unternehmen zudem vom eigenen Coworking-Space. Belohnt wird TEAM23 für seine kooperative Unternehmenskultur von ihren Mitarbeitern mit einer Platzierung unter den Top 10 beim Best Workplace Award 2019 von kununu, was wiederum hilft, neue Fachkräfte für das Unternehmen zu begeistern.

#### ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Das regionale Immobiliennetzwerk **Aktivkreis Immobilien** bietet Veranstaltungen, Expertenwissen und gute Beispiele für moderne Bürowelten in der Region Augsburg. Die Aufnahme in den Verteiler ist unter [region-A3.com/immobilien](http://region-A3.com/immobilien) möglich.

Das jährlich erscheinende **ahochdrei Magazin** mit Schwerpunkt Immobilien und Wirtschaft stellt gute Beispiele und ExpertenInnen für moderne Arbeitsplatzgestaltung in der Region vor. Das kostenfreie Magazin kann unter [region-A3.com/download](http://region-A3.com/download) bestellt oder heruntergeladen werden.

Co-Working Spaces in der Region Augsburg sind unter [gruenderlandkarte.augsburg.de](http://gruenderlandkarte.augsburg.de) zu finden.

#### REGIONALE ANSPRECHPARTNER

##### Zu moderner Arbeitsplatzgestaltung:

Aktivkreis Immobilien  
c/o Regio Augsburg Wirtschaft GmbH  
Karlstraße 2, 86150 Augsburg  
+49 821 4 50 10-221  
[willkommen@region-A3.com](mailto:willkommen@region-A3.com)  
[region-A3.com](http://region-A3.com)

##### Zum Thema Digitalisierung:

Die Region Augsburg verfügt über eine Vielzahl an Forschungseinrichtungen und Experten im Bereich der Digitalisierung, diese finden Sie unter [tea-transfer.de/kompetenzsuche](http://tea-transfer.de/kompetenzsuche).

##### Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Augsburg

Provinstr. 52, Gebäude B1  
86153 Augsburg  
+49 821 90 678-138  
[info@kompetenzzentrum-augsburg-digital.de](mailto:info@kompetenzzentrum-augsburg-digital.de)  
[kompetenzzentrum-augsburg-digital.de](http://kompetenzzentrum-augsburg-digital.de)

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/arbeitsplatzgestaltung](http://region-A3.com/arbeitsplatzgestaltung).*

# Führung und Zusammenarbeit

Technologische Entwicklungen, allen voran die Digitalisierung, verändern die Art und Weise, wie wir zusammen arbeiten. Neben der Kooperation von Mensch und Maschine gewinnt die Zusammenarbeit in und zwischen interdisziplinären Teams immer mehr an Bedeutung. Der Fokus verschiebt sich auf projektorientiertes Arbeiten, hin zu stärkerer Kundenorientierung und wachsender Eigenverantwortlichkeit



Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Andreas Brücklmair

der Beschäftigten. Dies lässt sich durch kreative und agile Methoden wie Design Thinking, Creative Problem Solving, Scrum (agile Methoden für Produkt- und Projektmanagement) oder Business Canvas (Visualisierung und Strukturierung von Geschäftsmodellen im Team) unterstützen.

Eine weitere Herausforderung ist die Führung zunehmend heterogener Teams. Setzt man die Vielfalt der eigenen Belegschaft richtig ein, profitiert das Unternehmen nicht nur im Kerngeschäft durch Innovationsfähigkeit und einen breiten Erfahrungsschatz, sondern auch von einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. Dies geschieht vor allem durch die Einbindung der MitarbeiterInnen in strategische Unternehmensentscheidungen. Wichtig beim digitalen Führen sind klare Absprachen zu den Aufgaben und der Erreichbarkeit der MitarbeiterInnen und der Führungskräfte sowie der enge Austausch im Team und in Einzelgesprächen, wenn möglich in Videokonferenzen. Und auch hier gilt: Die Führungskraft ist Vorbild dafür, wie das digitale Arbeiten aussehen soll.

Im Zentrum moderner Führungsansätze steht ein vertrauensvoller Umgang mit den Beschäftigten, der diesen größere Entscheidungsbefugnisse zuspricht und Führungskräften mehr Zeit verschafft, den hierfür notwendigen, organisatorischen Rahmen zu gestalten. Um diese Veränderung zu meistern, ist ein Kulturwandel von hierarchischen zu agilen Konzepten notwendig, die die Selbstständigkeit der Teams fördern und Führung auf verschiedene Rollen verteilen. Eine Aufgabe der Geschäftsführung besteht darin, die neue Kultur selbst vorzuleben und die MitarbeiterInnen bei der Veränderung zu begleiten bzw. unterstützen.

Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Nikky Maier



## BEISPIELUNTERNEHMEN AUMÜLLER AUMATIC GMBH Verantwortung für Menschen



Aumüller Aumatic GmbH

aumüller

▶▶ Als Ramona Meinzer im Jahr 2013 den Vorsitz der Geschäftsführung übernahm, stand sie unter anderem vor der Herausforderung, aus einem sehr unterschiedlichen Führungskreis – neue und alte Mitarbeiter, erfahrene und junge Führungskräfte – ein starkes Team zu machen. Neben zwei Klausuren im Jahr analysierten die Führungskräfte ihre Persönlichkeiten gemeinsam nach der DISG-Methode. Denn je mehr man über sich und die Kolleginnen oder MitarbeiterInnen weiß, umso besser kann kommuniziert, verstanden und gefördert werden, was nicht nur die Mitarbeiter motiviert, sondern auch zum guten Image als attraktiver Arbeitgeber des Unternehmens beiträgt. Das immer

noch unterschiedliche, aber mittlerweile eingeschworene Führungsteam hat das Unternehmen zum mehrfach ausgezeichneten Innovationsführer im Bereich Rauch- und Wärmeabzug sowie kontrollierter, natürlicher Lüftung gemacht. Nach ihrem Einstieg sprach Ramona Meinzer mit allen rund 150 MitarbeiterInnen persönlich. Das gute Unternehmensklima strahlt auch nach außen aus, beispielsweise auf Messen: Inzwischen bewerben sich immer mehr Fachkräfte initiativ, die das gute Klima im Unternehmen im Kontakt erleben. ▶▶

### ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Beim **Cross-Mentoring Programm** begleiten und unterstützen erfahrene Führungskräfte aus anderen Unternehmen ein Jahr junge Nachwuchskräfte. Alle Informationen finden Sie unter [crossconsult.de](http://crossconsult.de).

Das **ESF-Förderprogramm** unternehmensWert:Mensch unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, eine moderne Personalpolitik in ihrem Betrieb umzusetzen. Dazu gehört auch das Handlungsfeld Personalführung. Die IHK Schwaben bietet dazu eine kostenlose Erstberatung an. Infos unter [unternehmens-wert-mensch.de](http://unternehmens-wert-mensch.de)

Die **XING-Gruppe Agile Augsburg** ist ein Netzwerk zu agilen Methoden in der Region Augsburg. Neben dem digitalen Erfahrungsaustausch finden regelmäßige Treffen für persönliche Diskussionen und Vorträge zu Themen wie Scrum, Kanban, Scaling oder Modern Agile statt. Mehr unter [agileaugsburg.de](http://agileaugsburg.de).

### REGIONALE ANSPRECHPARTNER

Die vielfältigen **Unternehmensnetzwerke und Branchenverbände im Wirtschaftsraum Augsburg** bieten Beratung und Austausch-

möglichkeiten zu moderner Personalarbeit und Fachkräftesicherung. Eine Übersicht finden Sie unter [region-A3.com/netzwerke](http://region-A3.com/netzwerke).

Die **schwäbischen Wirtschaftskammern** beraten zu Förderprogrammen und Weiterbildungen zum Thema moderne Führung und Zusammenarbeit. AnsprechpartnerInnen finden Sie unter [hwk-schwaben.de](http://hwk-schwaben.de) und [schwaben.ihk.de](http://schwaben.ihk.de).

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/fuehrung](http://region-A3.com/fuehrung).*

# Mobilität

Durch Globalisierung und Digitalisierung werden wir immer mobiler. Fachkräfte wechseln nicht nur die Stadt oder Region, sondern über Ländergrenzen hinweg ihren Arbeitgeber. Aber auch unternehmensintern sind wir weniger an einen Arbeitsplatz gebunden. Mobile Work ermöglicht das Arbeiten von überall, moderne Bürokonzepte sehen keinen persönlichen Schreibtisch mehr vor und über digitale Systeme können Produktionsprozesse von anderen Standorten aus gesteuert werden. Mobilität ermöglicht Flexibilität, bedeutet aber für manche Menschen auch eine höhere Belastung.

Wo Mobile Work möglich ist, es auch anzubieten, zahlt nicht nur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege ein, sondern entlastet auch Personen, die einen weiten Arbeitsweg haben und trägt zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Für Pendler gibt es den Ansatz, Räume ähnlich wie beim Co-Working an den Orten anzubieten, von wo größere Zahlen der MitarbeiterInnen einpendeln. Oder Unternehmen gründen Niederlassungen für einen Teil der Belegschaft, wie zum Beispiel Check24 aus München in Augsburg.

Eine weitere Frage: Wie begeistert man Nachwuchskräfte davon, einen längeren Arbeitsweg auf sich zu nehmen? Dies betrifft besonders Unternehmen in ländlichen Gebieten. Unternehmen können zum Beispiel die Kosten für Fahrkarten übernehmen oder ein Shuttle für Auszubildende anbieten, die keinen Führerschein oder keine optimalen ÖPNV-Verbindungen für den Weg zur Arbeit haben. Auch bei den akademischen Nachwuchskräften wird die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes mit dem ÖPNV als sehr wichtig eingestuft,



Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Nikky Maier

ein Firmenwagen schneidet bei finanziellen Anreizen eher schlecht ab. Dies ergab eine Befragung von 300 Studenten an der Universität und der Hochschule Augsburg durch die studentische Unternehmensberatung JMS der Universität Augsburg. Das zeigt, wie viel Wert die kommenden Generationen auf das Thema nachhaltige Mobilität legen.

Wie organisiere ich also Mobilität in meine Unternehmen? Fördere ich nachhaltige Mobilität und kann mich so als verantwortungsbewusster Arbeitgeber positionieren? Hier kann für Geschäftsfahrten in der Region Augsburg zum Beispiel das swa Carsharing genutzt, das Leasing eines Jobrads angeboten oder über die Anschaffung eines E-Autos oder eines Hybrids nachgedacht werden.



## BEISPIELUNTERNEHMEN BERND SIEGMUND GMBH Grüne Mobilität bereitstellen



Bernd Siegmund GmbH



► Im Zuge eines umfassenden Nachhaltigkeitskonzepts treibt die Bernd Siegmund GmbH nachhaltige Mobilität im Unternehmen voran: Mit dem Neubau des Firmensitzes wurden E-Ladesäulen für Elektro- und Hybrid-Fahrzeuge aufgestellt. Alle Parkplätze, die aktuell noch über keine Ladestation verfügen, sind für künftiges elektrisches Laden vorbereitet. Die Flotte der Dienst- und Poolfahrzeuge wird kontinuierlich ausgebaut und somit nach und nach auf E- und Hybrid-Fahrzeuge umgestellt.

Außerdem stehen den Mitarbeitern bereits über 15 E-Bikes zur Verfügung, die rege genutzt werden. Mit Begeiste-

rung wurde vorab das Probefahren auf unserem Firmengelände angenommen. Ziel ist es, die Mitarbeiter auf dem Weg in eine grünere Mobilität mitzunehmen. „Nachhaltigkeitsmanagement ist heutzutage bei einem wachsenden und innovativen Unternehmen an der Tagesordnung und liegt mir persönlich sehr am Herzen. Ich versuche meine Mitarbeiter bestmöglich für dieses Thema zu sensibilisieren“, sagt der Firmengründer Bernd Siegmund. ►►

### ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Unter [sw-augsburg.de/mobilitaet/](https://sw-augsburg.de/mobilitaet/) **swa-carsharing** kann man sich als Firmenkunde beim swa Carsharing anmelden. Beliebige viele MitarbeiterInnen können die verschiedenen Fahrzeuge nutzen, die über die App gebucht und verwaltet werden.

**Co-Working Spaces in der Region Augsburg** sind unter [gruenderlandkarte.augsburg.de](https://gruenderlandkarte.augsburg.de) zu finden.

### REGIONALE ANSPRECHPARTNER:

Bei der Entwicklung von individuellen Lösungen unterstützen auch die Handwerkskammer für Schwaben unter [hwk-schwaben.de](https://hwk-schwaben.de) und die Industrie- und Handelskammer Schwaben unter [schwaben.ihk.de](https://schwaben.ihk.de).

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/fachkraefte\\_mobilitaet](https://region-A3.com/fachkraefte_mobilitaet).*



Regio Augsburg Wirtschaft GmbH

# Employer Branding



Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Nikky Maier

Unter Employer Branding versteht man die Entwicklung und Pflege einer Arbeitgebermarke, um die Zufriedenheit und Bindung der eigenen MitarbeiterInnen an das Unternehmen zu erhöhen und sich potenziellen BewerberInnen als attraktiver und sympathischer Arbeitgeber zu präsentieren. Dabei geht es vor allem um die Identifizierung und breite Kommunikation der Werte und Alleinstellungsmerkmale eines Unternehmens im Vergleich zu seinen Wettbewerbern. Ein wichtiges Ziel ist es, eine größere Anzahl an Bewerbungen zu erhalten und die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass sich Fachkräfte melden, die zur eigenen Unternehmenskultur passen.

Schritt 1: Die Entdeckung der eigenen Unternehmensidentität und Unternehmenswerte. Dies kann durch Workshops und Mitarbeiterbefragungen erfolgen. Wichtig ist es dabei, die Sicht der Unternehmensführung, MitarbeiterInnen, Kunden und GeschäftspartnerInnen zu berücksichtigen. Von Vorteil können die typischen Merkmale von kleinen oder mittelständischen Unternehmen wie kurze Entscheidungswege oder familiäre

Atmosphäre sein. Bei der Ausformulierung der Eigenschaften sollte man möglichst auf oft verwendete Aussagen wie „wir sind besonders kundenorientiert“ oder „wir sind besonders innovativ“ verzichten. Ein Blick auf die Marktentwicklungen und die MitbewerberInnen ist an dieser Stelle ebenfalls hilfreich.

Schritt 2: Welche Zielgruppen sollen durch welche Versprechen adressiert werden: Die Frage, wie die/der gesuchte MitarbeiterIn oder KollegIn aussieht, wo man sie/ihn am besten erreicht und was sie/er braucht (z. B. an Angeboten zur Vereinbarkeit, moderne Arbeitsumgebung usw.) sollte ebenfalls gemeinsam mit Geschäftsführung und Beschäftigten erarbeitet werden. Hier sollte unbedingt auch über Nachwuchs, wie die Generation Z, nachgedacht werden, da diese heiß umkämpft ist. In den nächsten zehn Jahren geht ein Großteil der Babyboomer Generation in den Ruhestand und die Generation Z zählt mehrere Millionen Vertreter weniger als die vorhergehende Generation X.

Schritt 3: Anschließend gilt es das eigene Markenversprechen nach innen und außen über Stellenbeschreibungen, Website usw. zu kommunizieren und die Inhalte auch konsequent im Arbeitsalltag vorzuleben. Hier spielen die Führungskräfte eine große Rolle. Denn eine Marke muss widerspruchsfrei und klar wahrnehmbar sein, vor allem im Unternehmen, um die erhoffte Wirkung zu erreichen. Denn zufriedene MitarbeiterInnen, Auszubildende, Werkstudenten und Praktikanten sind die glaubwürdigsten MarkenbotschafterInnen. Durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und ein Monitoring der Bewerberzahlen lässt sich der Erfolg und die Glaubwürdigkeit der eigenen Employer Branding-Maßnahmen messen.



## BEISPIELUNTERNEHMEN BARAMUNDI SOFTWARE AG

### Alles außer gewöhnlich



baramundi software AG



►► Viele Unternehmen stecken viel Arbeit in die große Mitarbeiterbefragung. Wir nutzen Mitarbeiterumfragen häufig, um alle in Entscheidungen einzubinden. Was aus unserer Sicht dabei häufig unterschätzt wird: Die Mitarbeiter wollen zu den Themen, die sie betreffen und aktuell bedeutsam sind, gefragt werden. Ein mögliches Instrument ist das Arbeitgebersiegel Great Place to Work. Die Auszeichnung ist mit Kosten verbunden, die Auswertung ist dafür umfangreich und gut für das Unternehmen einzusetzen. Und das Siegel wird von potenziellen Fachkräften wahrgenommen und positiv gewertet.

Die Befragung mit den meisten Teilnehmern erzielte die Bedarfsabfrage zu dem Gastronomiekonzept am neuen

Standort. Aber auch bei der klassischen Mitarbeiterbefragung liegen wir bei rund 90 Prozent Teilnahmequote. Warum ist das so? Wir fragen dann, wenn wir auch tatsächlich etwas verändern wollen und wenn wir mit den Ergebnissen auch leben können. Es wird nichts unter den Tisch gekehrt, alle Ergebnisse werden transparent gemacht. Das Entscheidende: Wir machen dann wirklich etwas daraus und informieren regelmäßig dazu.

Wir machen nicht alles anders, aber alles so, dass es zu baramundi und den Menschen passt. Genau das ist es, was unser Employer Branding so erfolgreich macht: Mit Herz und Verstand für die Menschen, die bei uns arbeiten und arbeiten werden. ►►

#### REGIONALE ANSPRECHPARTNER

##### Regio Augsburg Wirtschaft GmbH

Karlstraße 2, 86150 Augsburg  
+49 821 4 50 10-221  
fachkraeftesicherung@region-A3.com  
region-A3.com

##### Agentur für Arbeit Augsburg

Wertachstrasse 28, 86153 Augsburg  
+49 800 4 55 55 20  
augsburg.arbeitgeber@arbeitsagentur.de  
arbeitsagentur.de/vor-ort/augsburg

##### Industrie- und Handelskammer Schwaben

Stettenstraße 1+3, 86150 Augsburg  
+49 821 31 62-0, info@schwaben.ihk.de  
schwaben.ihk.de

##### Handwerkskammer für Schwaben

Siebertischstraße 52 – 58,  
86161 Augsburg  
+49 821 3 25 90, info@hwk-schwaben.de  
hwk-schwaben.de

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/employer\\_branding](http://region-A3.com/employer_branding).*

*Employer Branding - Online Tool zur Ermittlung von Handlungsansätzen im Zuge der Entwicklung einer Arbeitgebermarke. Infos erhalten Sie bei [stefanie.poeschel@region-A3.com](mailto:stefanie.poeschel@region-A3.com)*

# Nachhaltigkeit

Steigende globale Ressourcenknappheit und Umweltzerstörung, aber auch soziale Ungleichheit und Unsicherheit rücken das Thema Nachhaltigkeit bei Unternehmen immer mehr in den Fokus. Auch im Kontext Corporate Social Responsibility (CSR) oder Corporate Responsibility (CR) bekannt, steht dieser Unternehmensbereich für die Verantwortung, die Unternehmen für Umwelt, Gesellschaft, MitarbeiterInnen und GeschäftspartnerInnen sowie den eigenen wirtschaftlichen Fortbestand übernehmen. Dabei geht es um einen freiwilligen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung, welcher weit über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht.

Neben Umweltaudits, wie EMAS oder Ökoprotit zur Reduzierung der eigenen Auswirkungen auf die Umwelt, setzen sich Unternehmen als Ausbildungsbetrieb oder zur Förderung junger Menschen und Kinder oftmals für den Nachwuchs in ihrer Region ein. Aber auch Kultur und das Ver-

einsleben einer Region werden oft von Unternehmen mitgetragen. Nach innen geht es um eine wirtschaftliche Nachhaltigkeit und um die Fürsorge für die eigenen MitarbeiterInnen durch Gesundheitsförderung, Weiterbildungen, finanzielle Unterstützung in Notfällen und vieles mehr.

Schritt 1: Analyse über bereits bestehenden Aktivitäten und noch unbehandelte Themenfelder z. B. mit dem CSR-Barometer oder einer externen BeraterIn.

Schritt 2: Ziele setzen und entsprechende Maßnahmen entwickeln.

Schritt 3: Kontrolle und Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen in bestimmten zeitlichen Abständen z. B. durch einen Nachhaltigkeitsbericht gemäß des Deutschen Nachhaltigkeitskodex, dessen Erstellung und Inhalte auch für die Öffentlichkeitsarbeit oder das eigene Employer Branding verwendet werden können.

## VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN:

- ▶ **Nachhaltig wirtschaftende Unternehmen werden mit weniger Risiko eingestuft und erzielen oft höhere Gewinne, was zum Teil an der Kostenersparnis durch z. B. Ressourceneffizienz liegt.**
- ▶ **Hochqualifizierte Arbeitskräfte identifizieren sich häufig mit dem Thema Nachhaltigkeit. Somit liegen die Chancen nachhaltig wirtschaftender Unternehmen, gesuchte Fachkräfte anstellen zu können, höher.**

## BEISPIELUNTERNEHMEN SCHÖFFEL SPORTBEKLEIDUNG GMBH Nachhaltigkeit ist überall



Schöffel Sportbekleidung GmbH

**Schöffel**

▶▶ Die CR-Strategie von Schöffel besteht aus vier Bereichen: Sozial, Umwelt, Produkt und nachhaltige Dienstleistungen. Nachhaltigkeit bedeutet bei unseren Produkten in erster Linie hohe Qualität und damit Langlebigkeit, denn eine lang getragene Jacke schont die Umwelt am effektivsten. Diesen Gedanken stärkt die hauseigene Service Factory mit einem umfassenden Pflege- und Reparaturangebot. Der Bereich Sozial steht für unseren Anspruch Arbeitssicherheit und soziale Standards in allen weltweiten Produktionsstätten zu gewährleisten. Seit 2011 sind wir Mitglied der unabhängigen Organisation Fair Wear Foundation und erzielten sechs Jahre in Folge den Leader Status, der unser überdurchschnittliches Engagement bestätigt. Neben den sozialen Aspekten stehen bei der Produktion unserer technischen Ski- und Outdoorbeklei-

dung Umweltaspekte im Vordergrund. Das bedeutet zum einen, dass wir als Bluesign Partner ein striktes Schadstoffmanagement verfolgen und sukzessive den Anteil recycelter bzw. nachwachsender Materialien erhöhen, sowie auf eine tierleidfreie Herkunft von tierischen Materialien achten. Ferner verfolgen wir die Vermeidung von Plastik im Verkauf, Verpackungsmaterialien sind recycelt oder gehören zu einem Kreislaufwirtschaftssystem und der Versand innerhalb Deutschlands erfolgt klimaneutral. Die größte Herausforderung war lange Zeit, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit zu verbinden. Nachhaltigkeit bedeutet nicht immer die schnellere und günstigere Lösung zu wählen, sondern die langfristig, wertvollere. Getreu dem Motto: Wir handeln mit Leidenschaft, Sorgfalt und Respekt – Für Dich und unseren Planeten. ▶▶

## ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Das **CSR-Barometer** ist ein digitaler Schnelltest für kleine und mittlere Unternehmen zur Einschätzung der eigenen Aktivitäten bei unternehmerischer Verantwortung. Teil der Auswertung sind Handlungsempfehlungen und Beratungsangebote in der Region Augsburg. [csr-barometer-A3.de](http://csr-barometer-A3.de)

Die jährlich stattfindenden **Wochen der Nachhaltigkeit im Wirtschaftsraum Augsburg** zeigen mit vielen Veranstaltungen rund um nachhaltiges Wirtschaften, Ressourceneffizienz und unternehmerische Verantwortung, warum die Region hier Vorreiter ist. Unter [nachhaltigkeitswochen-A3.de](http://nachhaltigkeitswochen-A3.de) können Veranstaltungen für das Programm eingebracht werden.

**FOKUS N** ist ein Unternehmens- und Expertennetzwerk zum Austausch über nachhaltiges Wirtschaften in der Region Augsburg. In den Verteiler kann man sich unter [fokus-n.de](http://fokus-n.de) eintragen lassen.

Der **Lifeguide Augsburg** ist ein Internetportal, auf dem sich Unternehmen unter [lifeguide-augsburg.de](http://lifeguide-augsburg.de) über nachhaltige und regionale Beschaffung sowie nachhaltiges Wirtschaften allgemein informieren können.

Die Online-Plattform „**Nachhaltigkeitsatlas**“ führt Good Practice-Beispiele, Experten und Angebote aus der Region A<sup>3</sup> zusammen. Infos unter [nachhaltigkeitsatlas-A3.de](http://nachhaltigkeitsatlas-A3.de)

## REGIONALE ANSPRECHPARTNER

**Regio Augsburg Wirtschaft GmbH**  
Karlstraße 2, 86150 Augsburg  
+49 821 4 50 10-221  
[willkommen@region-A3.com](mailto:willkommen@region-A3.com)  
[region-A3.com](http://region-A3.com)

**Arbeitskreis Unternehmerische Verantwortung der Lokalen Agenda 21**  
Manfred Agnethler  
+49 821 26 71 90 52  
[magnethler@outlook.de](mailto:magnethler@outlook.de)  
[fokus-n.de](http://fokus-n.de)

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/fachkraefte\\_nachhaltigkeit](http://region-A3.com/fachkraefte_nachhaltigkeit).*

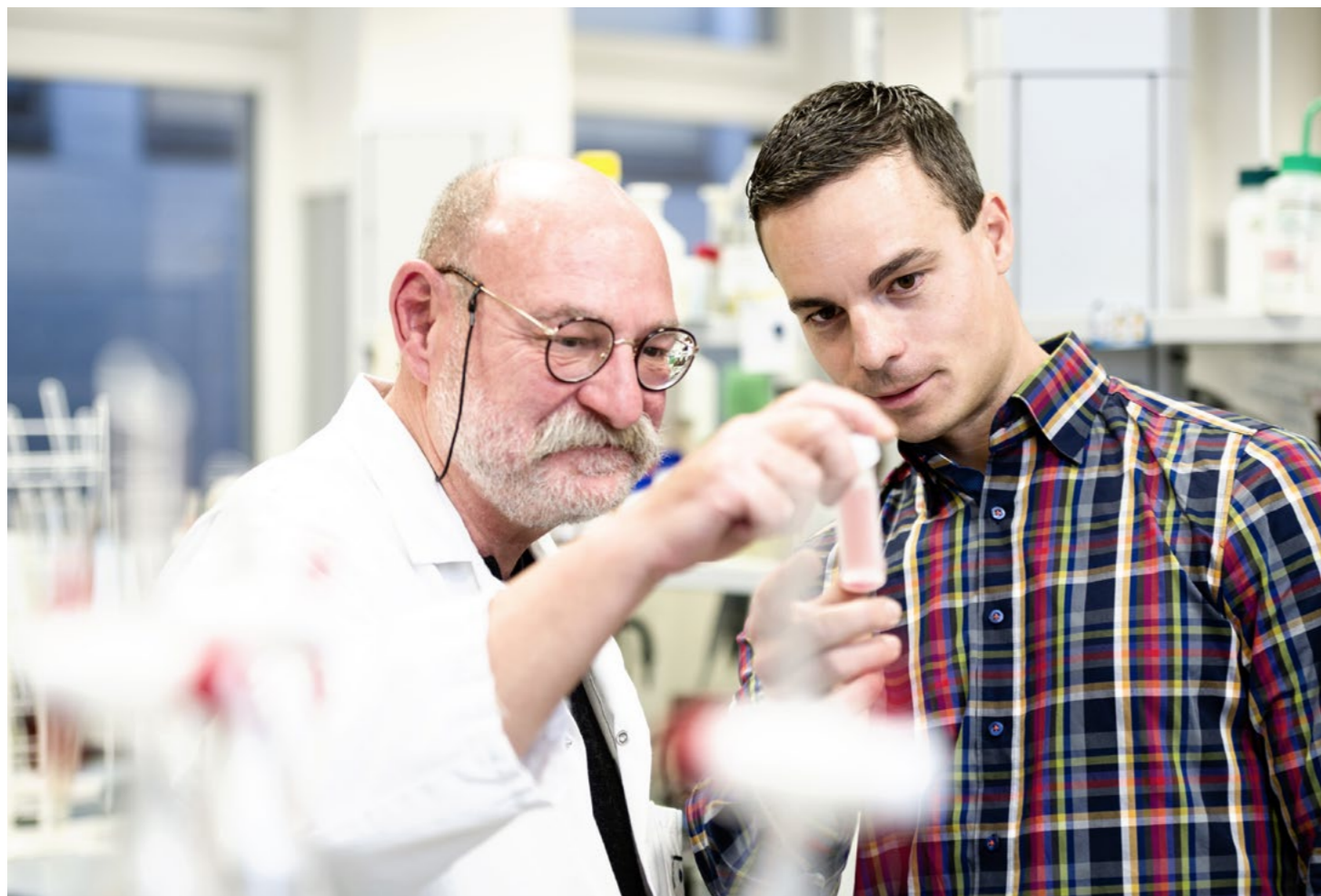
# Arbeitsmarktpotenziale

Großes regionales Potenzial bei der Fachkräftegewinnung liegt in den weniger stark umworbenen Zielgruppen. Hierzu gehören Geflüchtete und Fachkräfte mit Migrationshintergrund genauso wie RückkehrerInnen aus der Elternzeit, Menschen mit Behinderung oder Ältere. Auch die Gruppe der Studienabbrecher ist für die Nachwuchsgewinnung von Bedeutung. Diese erreicht man als Unternehmen auf regionalen Jobmessen und in Kooperation mit den Hochschulen und der Agentur für Arbeit. Ein weiteres Potenzial bieten

die Qualifizierung und Förderung von ungelerten Fachkräften, Aushilfen und Teilzeitkräften, die bereits im Unternehmen tätig sind.

Vielleicht bedeutet die Einstellung oder Entwicklung dieser Fachkräfte eine längere Einarbeitungszeit, mehr Begleitung oder individuelle Regelungen, was die Arbeitszeit betrifft. Im Gegenzug erhält man als Unternehmen oftmals motivierte und stärker ans Unternehmen gebundene MitarbeiterInnen.

Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Andreas Brücklmair



## BEISPIELUNTERNEHMEN JULIUS ZORN GMBH

### Durchstarten bei Juzo



Julius Zorn GmbH



►► Das Erfolgsrezept von Juzo: Jeder einzelne Mitarbeiter mit Visionen, Inspiration und seinem Engagement trägt zum großen Ganzen bei. Denn das Familienunternehmen lebt von den „Familienmitgliedern“ - so kann das Motto „Lebensfreude in Bewegung“ Wirklichkeit werden. Und die Unternehmensfamilie ist groß: mit rund 750 Mitarbeitern ist die Julius Zorn GmbH in Aichach einer der größten Arbeitgeber in der Region Aichach. Die Unternehmensgruppe beschäftigt weltweit rund 1.100 Mitarbeiter und ist stetig auf der Suche nach Fachkräften.

Getreu der Familienphilosophie ist der Beruf auch eine Herzensangelegenheit, weshalb es verschiedene Wege gibt, ins Berufsleben zu starten. Hierbei ist

es dem Unternehmen wichtig, neben jungen Leuten auch die regionalen Arbeitsmarktpotenziale nach Kräften zu unterstützen. Neben einem vielseitigen Ausbildungsprogramm in kaufmännischen und gewerblichen Berufen unterstützt das Unternehmen angehende Hochschulabsolventen bei ihren schriftlichen Abschlussarbeiten (Bachelor und Master). Als Einstieg ins Berufsleben bietet die Möglichkeit ein duales Studium zu absolvieren. Nicht nur für den Einstieg, auch für den Ausstieg aus dem Berufsleben bietet Juzo flexible Möglichkeiten wie z. B. Altersteilzeit. Auch für RückkehrerInnen aus der Elternzeit findet das Familienunternehmen individuelle Lösungen. ►►

## ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Das Projekt **Perspektive Wiedereinstieg (pwe)** unterstützt Frauen und Männer beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer längeren Familien- oder Pflegephase und sucht Unternehmen, die diesen Fachkräften aufgeschlossen gegenüber stehen. [perspektive-wiedereinstieg.de](http://perspektive-wiedereinstieg.de)

Die HWK Schwaben bietet eine **Fachberatung zu Gesundheitlicher Einschränkung und Handicap im Handwerk** für Mitgliedsunternehmen an, die Fachkräfte mit gesundheitlicher Einschränkung oder Behinderung ausbilden oder einstellen möchten. Mehr Informationen unter [hwk-schwaben.de/artikel/fachkraefte-und-personal-71,952,2198.html](http://hwk-schwaben.de/artikel/fachkraefte-und-personal-71,952,2198.html).

Im Rahmen des **Qualifizierungschancengesetzes** können Weiterbildungen z. B. von Geringqualifizierter im Unternehmen umfassend gefördert werden. Informationen dazu sowie zum Eingliederungszuschuss und weiteren Förderprogrammen finden Sie beim Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Augsburg und unter [arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service](http://arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service).

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/arbeitsmarktpotenziale](http://region-A3.com/arbeitsmarktpotenziale).*

## INFORMATIONEN UND BERATUNG FÜR UNTERNEHMEN

**MigraNet - IQ Landesnetzwerk Bayern Tür an Tür - Integrationsprojekte gGmbH**  
Wertachstrasse 29, 86153 Augsburg  
+49 821 90 799-0  
[info@tuerantuer.de](mailto:info@tuerantuer.de)  
[migranet.org](http://migranet.org)

**Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit Augsburg**  
Dr. Annette Rosch  
Wertachstrasse 28, 86153 Augsburg  
+49 821 31 51-364  
[annette.rosch@arbeitsagentur.de](mailto:annette.rosch@arbeitsagentur.de)  
[arbeitsagentur.de](http://arbeitsagentur.de)

# Fachkräftegewinnung

Die Suche nach Fachkräften ist besonders für kleine und mittelständische Unternehmen zeitaufwendig und kostenintensiv. Häufig liegt das Thema bei der Geschäftsleitung oder bei einer kleinen Personalabteilung. Umso wichtiger ist es, die richtigen Kanäle für die entsprechende Zielgruppe zu nutzen und sich authentisch zu präsentieren, damit sich die Fachkräfte bewerben, die wirklich ins Unternehmen passen. Auch der Ausschreibungs- und Auswahlprozess sollte entsprechend aufgebaut sein. Sprechen meine Ausschreibungen wirklich alle Personen an, die ich erreichen möchte und wie wird die Entscheidung über eine Einstellung getroffen?

Fachkräfte mit Berufserfahrung erreicht man über regionale und nationale Jobportale, regionale Jobmessen und Tageszeitungen sowie regionale Marketingkampagnen. Weitere Plattformen sind regionale Arbeitsmarktprojekte oder Netzwerke wie Perspektive Wiederein-

stieg. Digital können potenzielle KandidInnen über Plattformen wie LinkedIn, Xing, Facebook oder Instagram durch Stellenausschreibungen und die eigene Unternehmenspräsentation (Social Recruiting) oder durch Direktansprache (Activ Sourcing) adressiert werden. Internationale Fachkräfte adressiert man über die Agentur für Arbeit, die Wirtschaftskammern, MigraNet oder das BBZ Augsburg (EURES).

Den Weg zu akademische Nachwuchskräften findet man bspw. durch Kooperationen mit den regionalen Hochschulen und Universitäten, etwa durch das Anbieten von Projektseminaren, über regionale Hochschulmessen. Potenzielle Auszubildende lassen sich über Kooperationen mit den regionalen Schulen, auf den regionalen Berufsbildungsmessen oder über die Ausbildungsportale der Kammern ansprechen. Beide Zielgruppen kann man ebenfalls über die gängigen Social Media Plattformen adressieren.

Gute Beispiele auch aus der Region Augsburg verdeutlichen, dass neben herkömmlichen Begegnungsformaten auch kreative Wege im Kampf um die talentiertesten Köpfe lohnenswert sind. Die AUMÜLLER AUMATIC GmbH beispielsweise engagiert sich sozial in der eigenen Kommune in Thierhaupten, und ist dadurch bei den Einwohnern bekannt und wird als guter Arbeitgeber wahrgenommen. Die Haix-Schuhe Produktions- und Vertriebs GmbH veranstaltet für potenzielle Auszubildende statt klassischen Bewerbungsgesprächen ein viertägiges Kennenlernen mit Aktivitäten wie Klettern oder Floß bauen. Das Unternehmen erhält seitdem mehr Bewerbungen und kann besser einschätzen, wer wirklich zum Unternehmen passt.



Gumpp & Maier GmbH (rechts)  
Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Andreas Brücklmair



## TIPPS FÜR UNTERNEHMEN:

- ▶ Die Fachkräfte von heute interessiert, was Unternehmen und deren Produkte für die Gesellschaft bedeuten. Siemens wirbt z. B. damit, dass „seine“ Medizintechnik gegen Krebs kämpft und mit Energie- und Mobilitätstechnologien CO<sub>2</sub> eingespart wird.
- ▶ Die Karriereseite auf der eigenen Webseite sollte übersichtlich, ansprechend und leicht zu finden sein (auch in Suchmaschinen wie Google) und sie sollte Informationen zur Unternehmenskultur und zu den Angeboten für MitarbeiterInnen, z. B. zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement, beinhalten.
- ▶ Eine extra Unterseite für potentielle Auszubildende mit Erklärung der Ausbildungsberufe, Tipps für die Bewerbung sowie Einblick in den Ausbildungsalltag, am besten von den derzeitigen Azubis selbst, macht Sinn. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Julius Zorn GmbH in Aichach.
- ▶ Azubis werden bei der Ausbildungsplatzwahl stark von der eigenen Familie beeinflusst. Denken Sie bei der Ansprache potentieller Auszubildenden deshalb daran, auch die Eltern zu erreichen und zu informieren.



## BEISPIELUNTERNEHMEN HAIMER GMBH

## Weg über Schulpartnerschaften



Haimer GmbH



► Die HAIMER GmbH, mit Sitz in Igenhausen bei Aichach, setzt im Hinblick auf den Fachkräftemangel stark auf junge Menschen aus der Region. Dabei steht die Zusammenarbeit mit umliegenden Schulen im Vordergrund. Das Unternehmen und die Schulen gehen eine offizielle IHK-Schulpartnerschaft ein, von der beide Seiten profitieren: Neben finanzieller Unterstützung von Schulprojekten, Werkunterricht in der unternehmenseigenen Ausbildungswerkstatt, der Vermittlung von Praktika sowie Aktionen wie Bewerbertrainings für Schülerinnen und Schüler, hilft der rege Austausch auch HAIMER. Dem mittelständischen Unternehmen gelingt es durch die Schulpartnerschaften, Schülerinnen und Schüler frühzeitig für eine Ausbildung im eigenen Betrieb zu begeistern und auf

diesem Weg geeignete Bewerber/-innen für Praktika und Ausbildungsstellen zu finden. Es ergibt sich eine Win-Win-Situation für beide Seiten. Auch während der Situation um den Corona-Virus werden Projekte rund um die Schulpartnerschaft durchgeführt. So führt HAIMER z. B. die Bewerbertrainings für die Schülerinnen und Schüler online durch. Neben der Schulpartnerschaft organisiert und fördert der Ausbildungsbetrieb HAIMER mit über 50 Auszubildenden aus 10 verschiedenen Ausbildungsberufen, z. B. die Berufsfindungstage in Aichach und Schrobenhausen und nimmt an zahlreichen Berufsmessen und Schulveranstaltungen teil. Weitere Artikel zum Thema Ausbildungsförderung und spannende Projekte finden Sie unter [haimer.de](http://haimer.de). ►►

## ANGEBOTE FÜR UNTERNEHMEN

Im Rahmen der **Fachkräfte-Kampagne** für die Region Augsburg, koordiniert durch die Regio Augsburg Wirtschaft GmbH, können Sie sich regional und überregional als attraktiver Arbeitgeber präsentieren. Unter [region-augsburg-gefällt-mir.de](http://region-augsburg-gefällt-mir.de) kann ein Blick auf die vergangene Kampagne geworfen werden. Informationen zur geplanten Kampagne erhalten Sie bei [stefanie.poeschel@region-A3.com](mailto:stefanie.poeschel@region-A3.com).

Im Flyer **Azubis – suchen & finden, Unterstützungsangebote im Wirtschaftsraum Augsburg** unter [region-A3.com/download](http://region-A3.com/download) finden Sie viele Kanäle, um potenzielle Auszubildende anzusprechen sowie Bera-

tungsangebote bei den Wirtschaftskammern und der Agentur für Arbeit.

Absolventen und Studenten können Sie auf den regionalen **Berufsinformationsmessen Pyramid, Akademika und GEZIAL** kennen lernen. Die Regio Augsburg Wirtschaft bietet unter [region-A3.com/arbeitgeber](http://region-A3.com/arbeitgeber) an, Stellenbeschreibungen mit auf die Messe zu nehmen oder Sie können vor Ort als Mitaussteller am Gemeinschaftstand dabei sein.

*Mehr Ansprechpartner, Angebote und gute Beispiele finden Sie unter [region-A3.com/fachkraeftegewinnung](http://region-A3.com/fachkraeftegewinnung).*

## REGIONALE ANSPRECHPARTNER

**Regio Augsburg Wirtschaft GmbH**  
Karlstraße 2, 86150 Augsburg  
0821 45010-221  
[willkommen@region-A3.com](mailto:willkommen@region-A3.com)  
[region-A3.com](http://region-A3.com)

**Agentur für Arbeit Augsburg**  
Wertachstraße 28, 86153 Augsburg  
+49 800 4 55 55 20  
[augsburg.arbeitgeber@arbeitsagentur.de](mailto:augsburg.arbeitgeber@arbeitsagentur.de)  
[arbeitsagentur.de/vor-ort/augsburg](http://arbeitsagentur.de/vor-ort/augsburg)

**Handwerkskammer für Schwaben**  
Siebentischstraße 52 – 58, 86161 Augsburg  
+49 821 3 25 90, [info@hwk-schwaben.de](mailto:info@hwk-schwaben.de)  
[hwk-schwaben.de](http://hwk-schwaben.de)

## IMPRESSUM



Lisa Dallner

Stefanie Pöschel

**Herausgeber:**

Regio Augsburg Wirtschaft GmbH  
Karlstr. 2, 86150 Augsburg  
[region-A3.com](http://region-A3.com)

**Redaktion:**

Lisa Dallner, Stefanie Pöschel

**Druck:**

Mayer & Söhne Druck- und Mediengruppe GmbH & Co. KG

**Gestaltung:**

Pia Paulus, Regio Augsburg Wirtschaft GmbH

**V.i.S.d.P.:**

Regio Augsburg Wirtschaft GmbH  
Geschäftsführer: Andreas Thiel  
Sitz Augsburg  
Registergericht Augsburg, HRB 24384  
Steuer-Nr. 103/136/21478

**Quellen:**

[wissenschaftsjahr.de/2018](http://wissenschaftsjahr.de/2018) (19.02.2020)

**Titelbild:**

Regio Augsburg Wirtschaft GmbH/Nikky Maier

Gefördert durch  
Bayerisches Staatsministerium für  
Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie

Regionalmanagement  
Bayern

Unterstützer:



Partner von A3:



Mitglied von:



Alle Rechte vorbehalten. Die enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste sowie Vervielfältigung auf Datenträgern nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung seitens der Regio Augsburg Wirtschaft GmbH. Alle Informationen dieser Publikation wurden mit größter Sorgfalt kontrolliert. Weder Autoren noch Herausgeber können jedoch für Schäden haftbar gemacht werden, welche in Zusammenhang mit dieser Publikation stehen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte.





WIRTSCHAFTS  
RAUM  
AUGSBURG

Wir machen die Zukunft. Besser.

