

Ergebnisse Workshop 1: Strategien zur Steigerung der AG-Attraktivität regionaler Unternehmen für HS-Absolventen

Bisherige Strategien zur Steigerung der AG-Attraktivität	Bisherige Erfahrungen mit verfolgten Strategien	Wie attraktiv sind sächsische Unternehmen?	Wo bestehen noch Defizite?	Ansatzpunkte, Strategien, Instrumente zur Steigerung der AG-Attraktivität	Sonstiges
- Zusammenarbeit mit Hochschulen, Gymnasien - Bessere Einarbeitung - Förderung Weiterbildung - Mehr Messarbeit - Übernahmen - Gehaltsentwicklung - Mehr Praktikum - Facebookanzeigen - Vermögenswirksame Leistungen - Betriebsfeiern - Frühzeitige Kontakte zu Absolventen - Mehr Eigenverantwortung in den Stellen - BGM - Mitbestimmung	- Gute Einarbeitung - Gutes Betriebsklima - Angebot Bachelor-/Masterarbeiten - Getrieben von Industrie als Wettbewerb - Mentoring und regelmäßige Feedbackgespräche - Stipendianten ins UN integrieren - Zuschüsse und Weiterbildungsangebote	+ Hohe Attraktivität wenn wir vorher gefunden werden Sehr attraktiv Innovativ - Arbeitsklima familiär und freundschaftlich - Eigenständiges Arbeiten - Regionalverbundenheit - Geburtsstätte vieler Erfindungen	- Führungsqualität - Junge Leute empfinden Belastungen als zu hoch - Zz.Z. Umstrukturierung - UN-Kultur - Motivationsfaktoren - Arbeitszeiten - Lohngefälle zu hoch - Traditionsbindung sehr stark - Fehlendes interkulturelles Umfeld - Begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten - Wahrnehmung des UN - Image in verschiedenen Branchen - Auf Gespräche folgen keine Taten - Fehlende Personalstrategie - Kooperation mit Schulen und Hochschulen - Fehlende Spontanität und Flexibilität	- WLB - Weiterbildungsangebote - Soziale Medien - BGM - Führungskräfteentwicklung - Entwicklung alternativer Karrierewege - Gutes Einkommen für gute Leistung - Gemeinsame Aktivitäten - Genügend Kitas und Schulen - Gute Anbindung - Bessere Arbeit mit Hochschulen - Führungskräfte schulen, um Mitarbeiter besser einbinden zu können	nicht immer nur beschweren, sondern das Beste aus den Möglichkeiten schöpfen