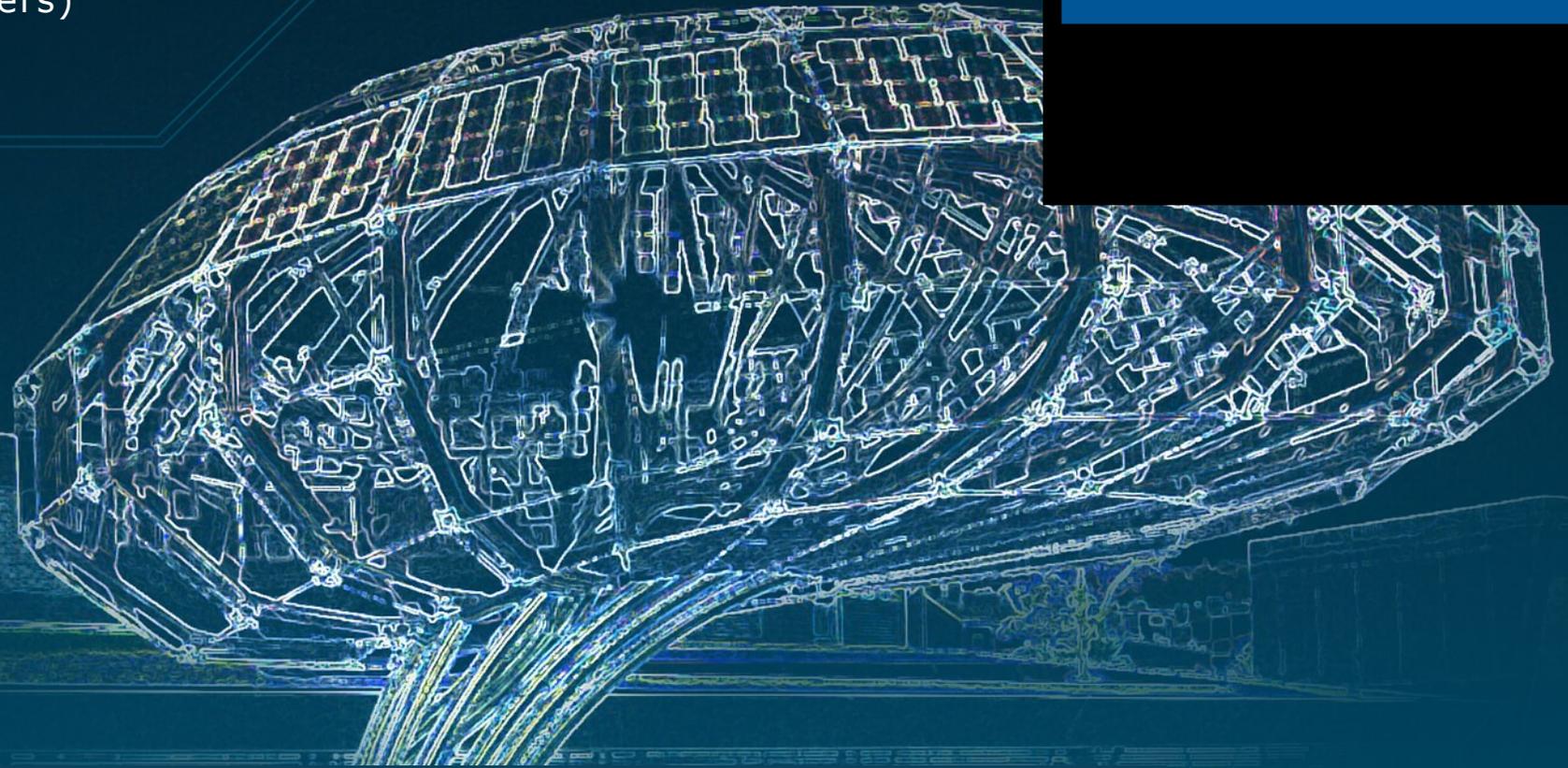


AVL



AVL List GmbH (Headquarters)



The looming talent challenge – how can automotive regions take the lead?

Dr. Markus Tomaschitz, VP Human Resources

AVL List GmbH

AVL ist das weltweit größte, unabhängige Unternehmen für die Entwicklung von Antriebssystemen, Mess- und Testsystemen sowie Simulationen für PKW, LKW und Großmotoren (Hybrid, Verbrennungsmotoren, Getriebe, Elektromotoren, Batterien und Software).



- Gegründet: 1948 von Prof. Dr. Hans List
- Vorsitzender der Geschäftsführung: Prof. Dr. h.c. Helmut List
- Mitarbeiter/innen: 10.500 weltweit (davon 4250 in Graz)
- Niederlassungen: 45 AVL-Gesellschaften weltweit

Unsere Themen



Passenger Cars



2-Wheelers



Racing



Construction



Agriculture



Commercial Vehicle



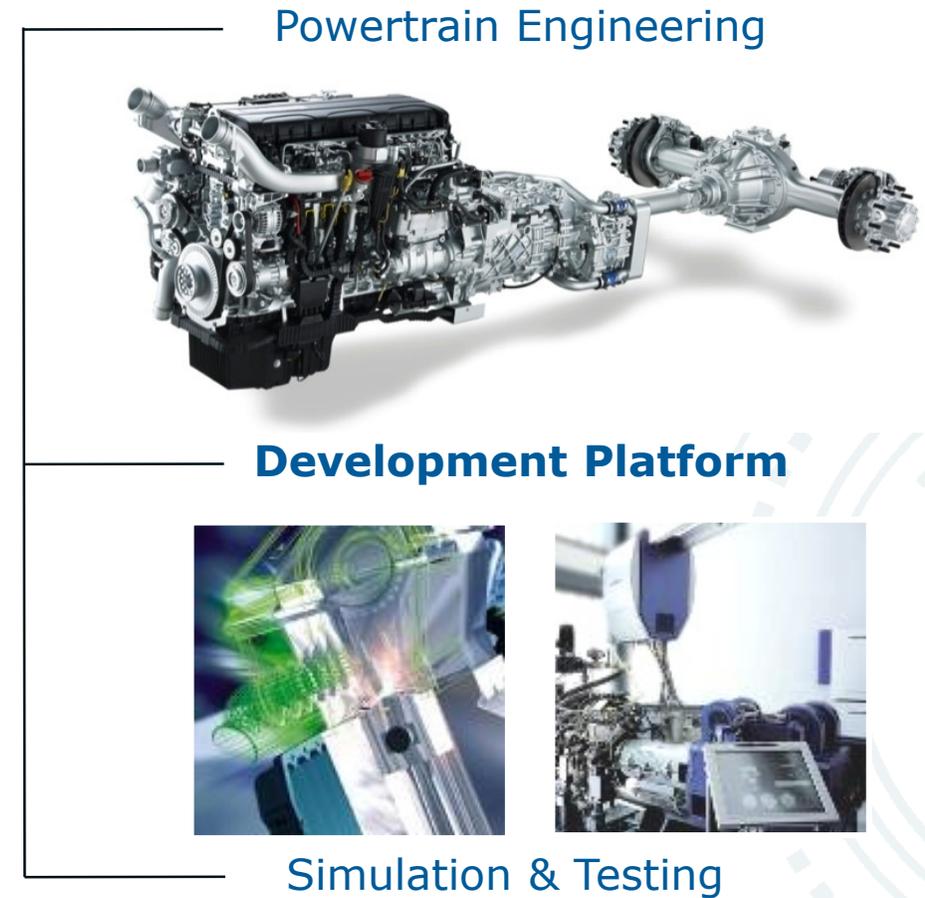
Locomotive



Marine



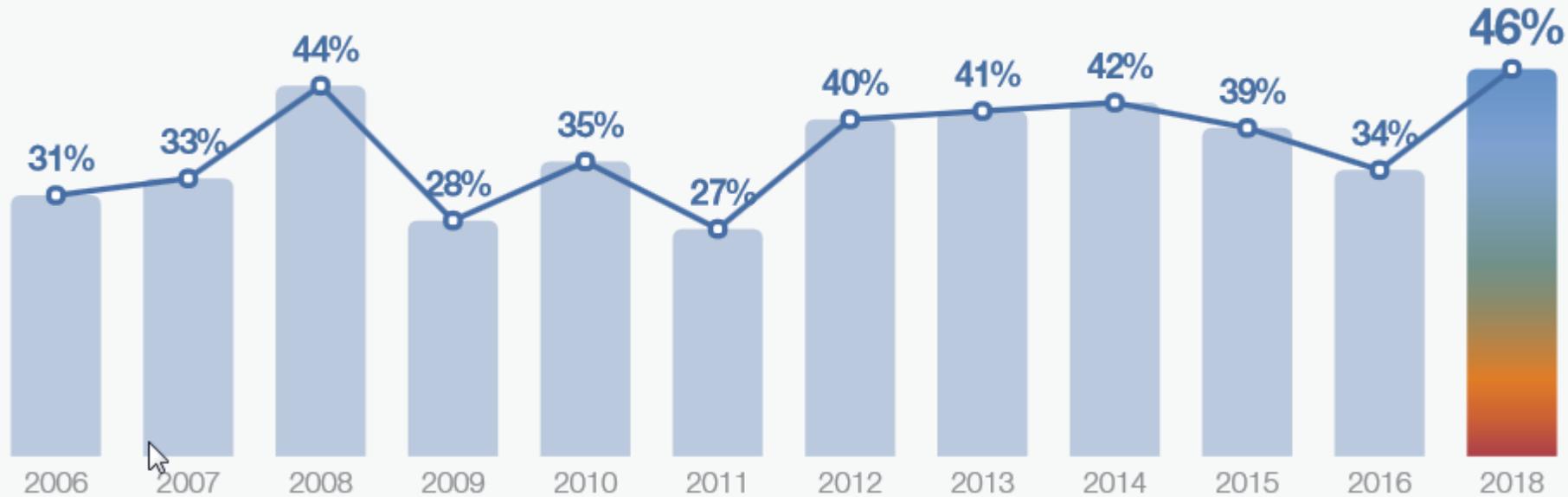
Power Plants



Herausforderung

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung

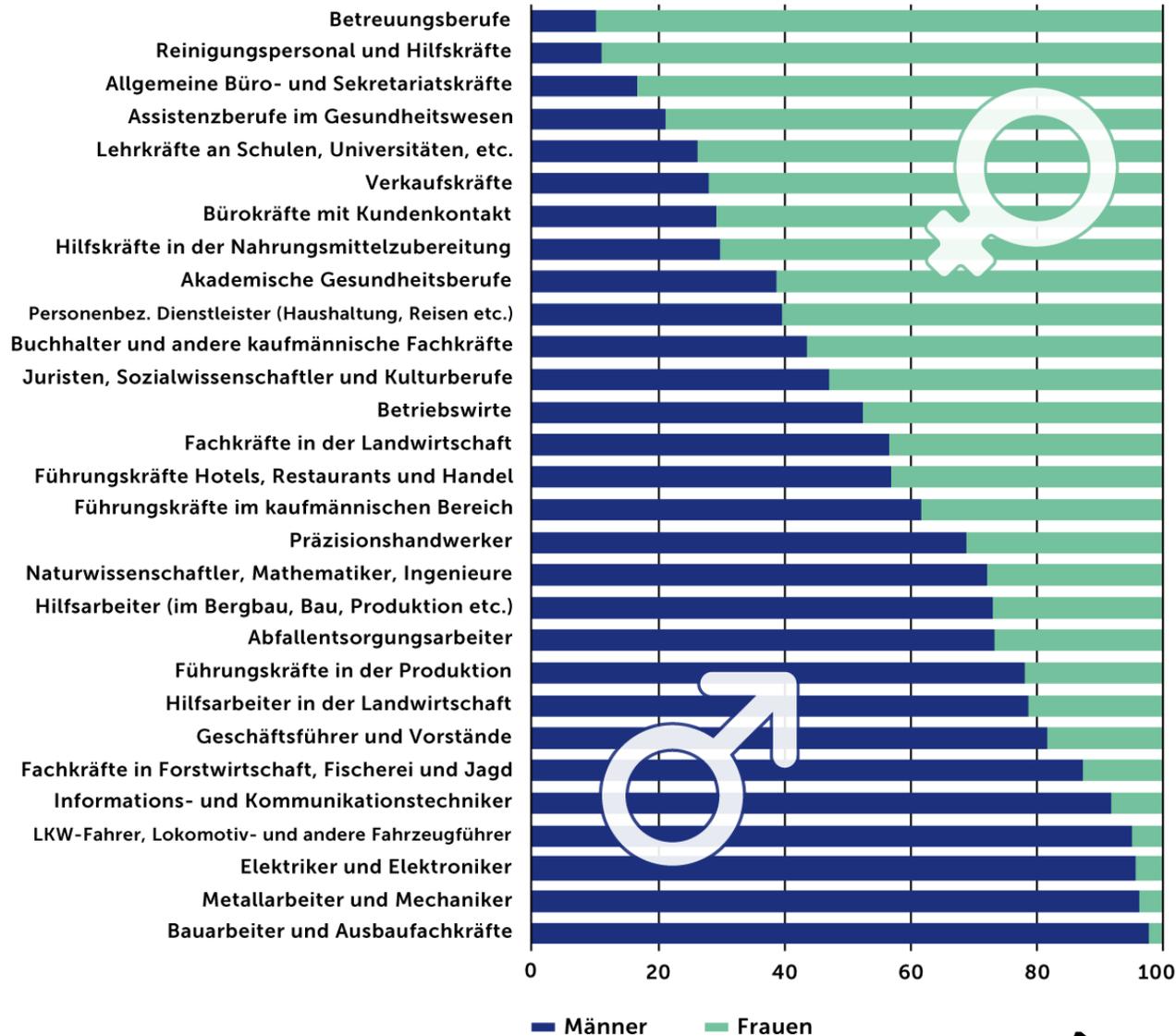
In Österreich geben **46%** der befragten Arbeitgeber an, bei der Besetzung offener Stellen Probleme zu haben.



Manpower Studie 2018

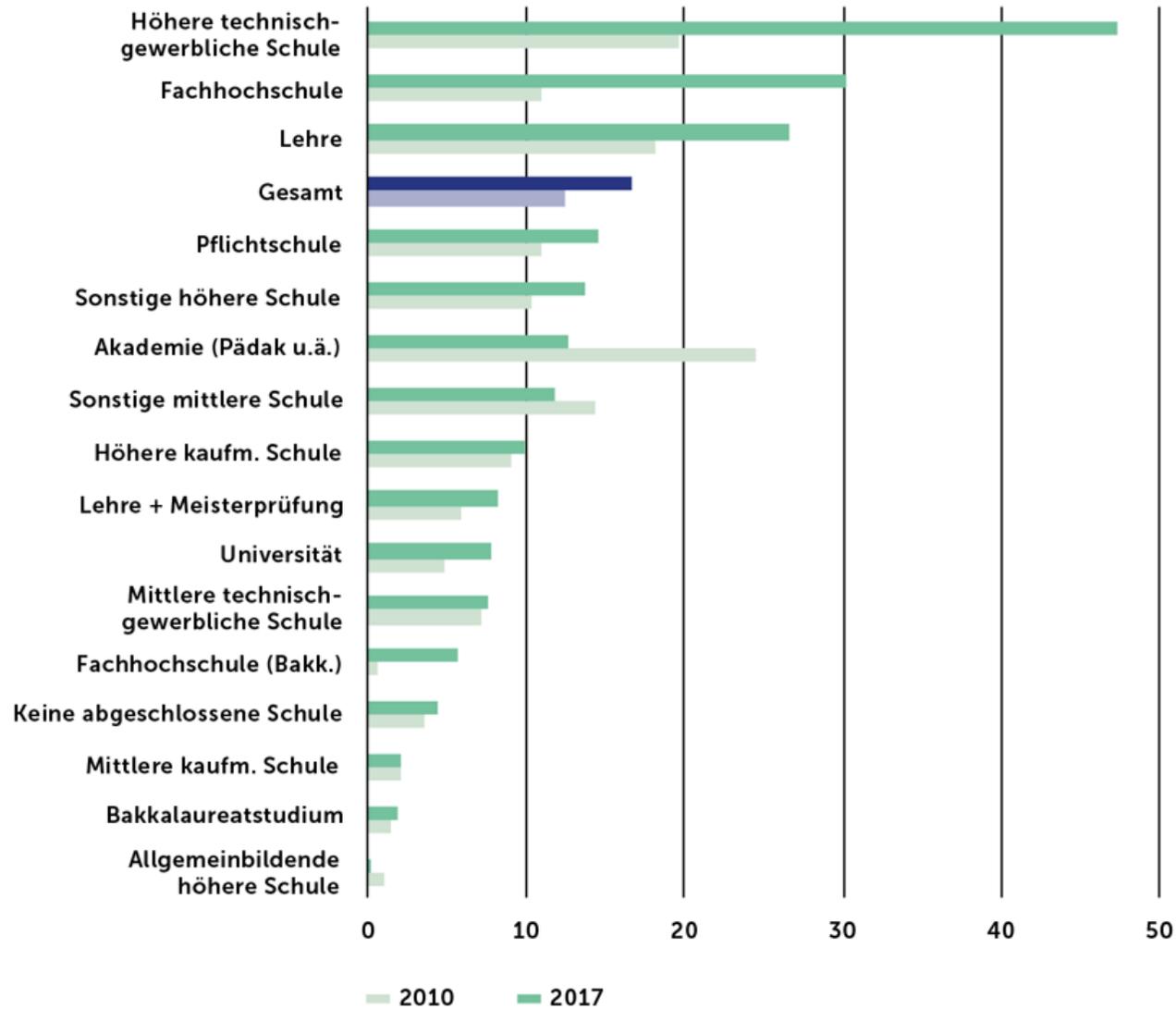
Frauen- und Männerberufe in Österreich

– Anteil von Männern bzw. Frauen in Prozent, 2017



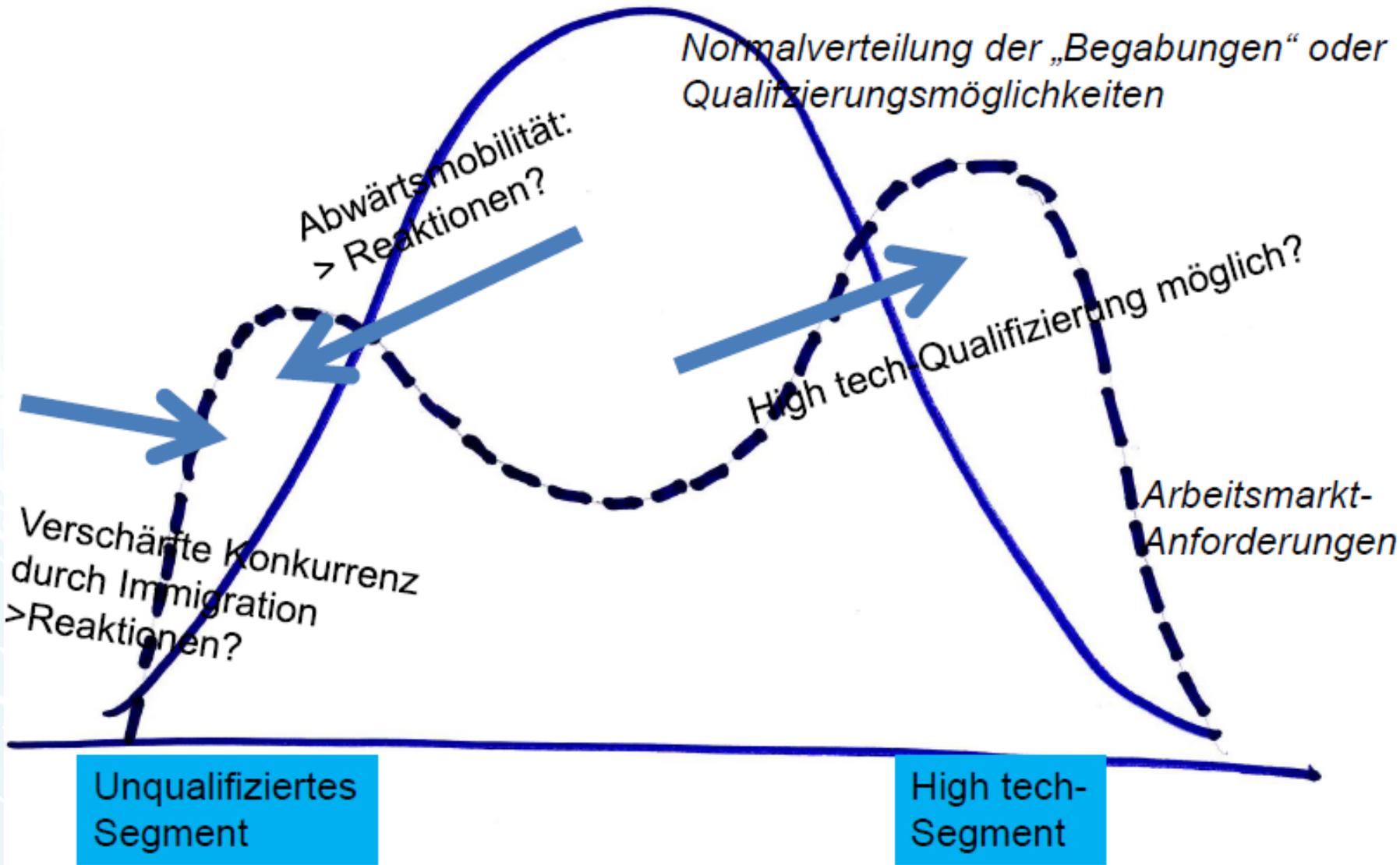
Quelle: Statistik Austria (2017).

Offene Stellen pro hundert Arbeitslose – nach Bildungsgrad



Quelle: AMS, eigene Berechnungen

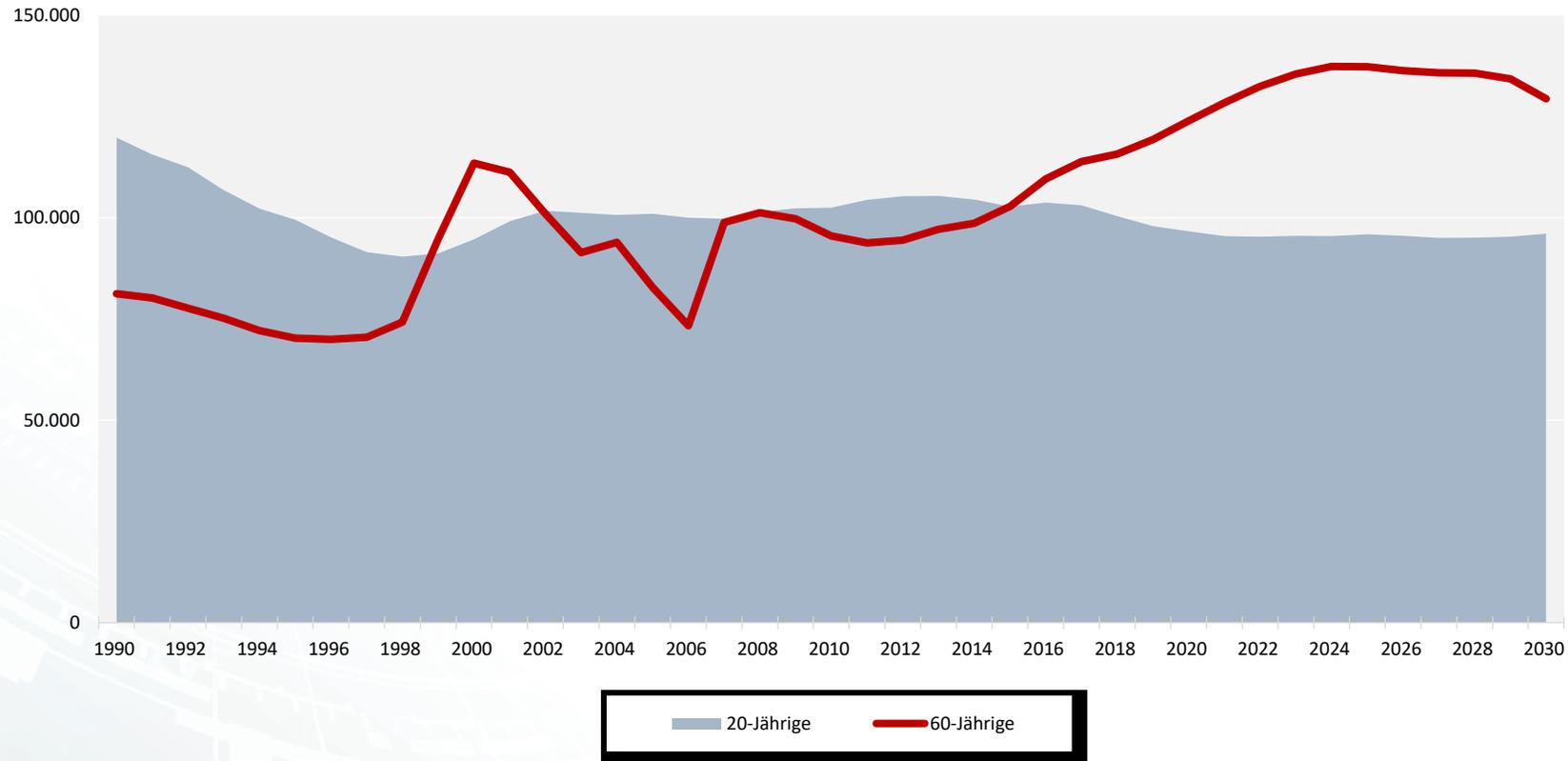
Der Arbeitsmarkt



Quelle: GRAWE; Prof. Prisching, Universität Graz 2016

Demografische „Lücke“

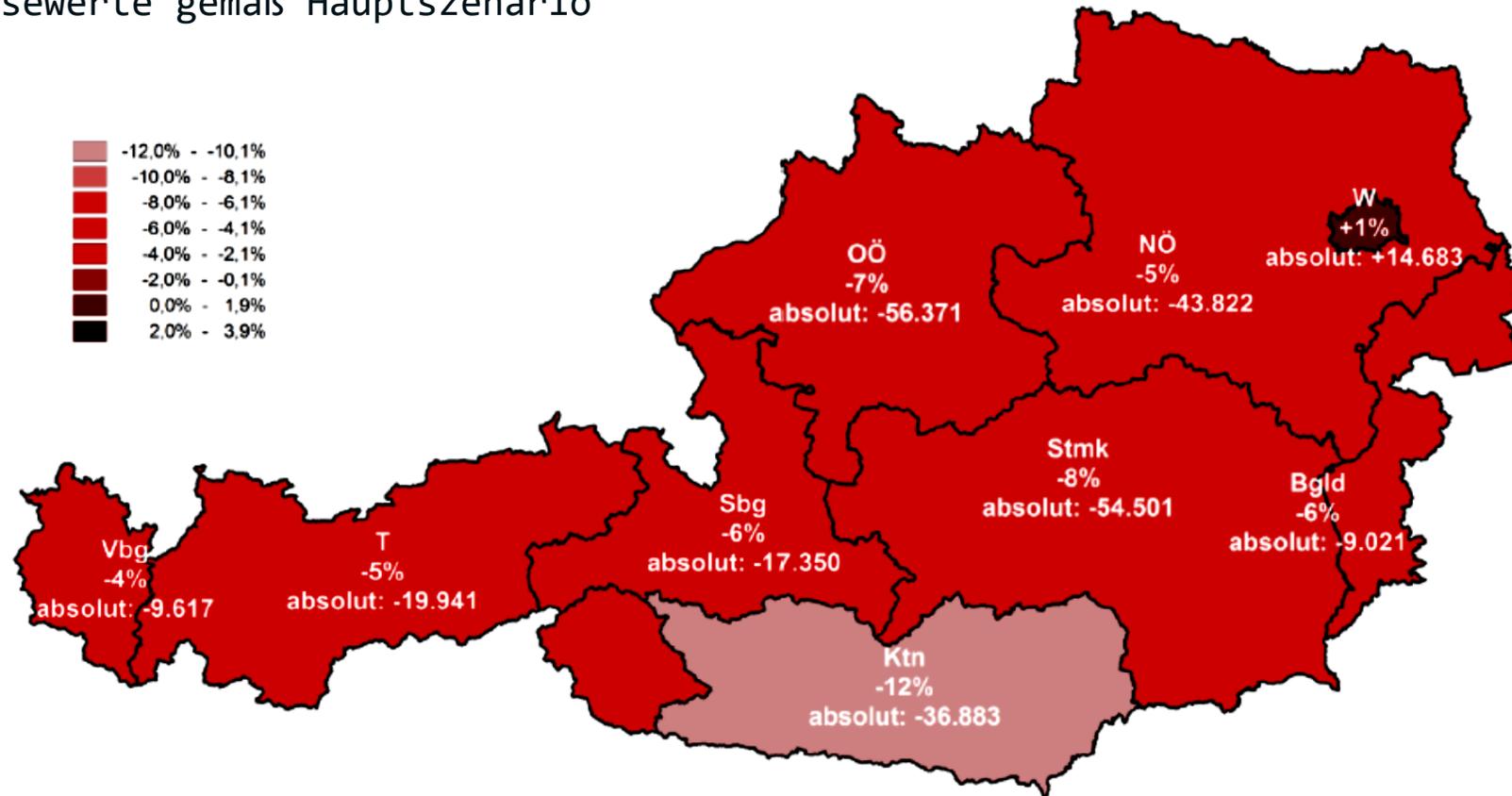
Zahl der 20-Jährigen und 60-Jährigen in Österreich
 Prognosewerte ab 2017 (Hauptszenario)



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte); Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw)

Demografische „Lücke“

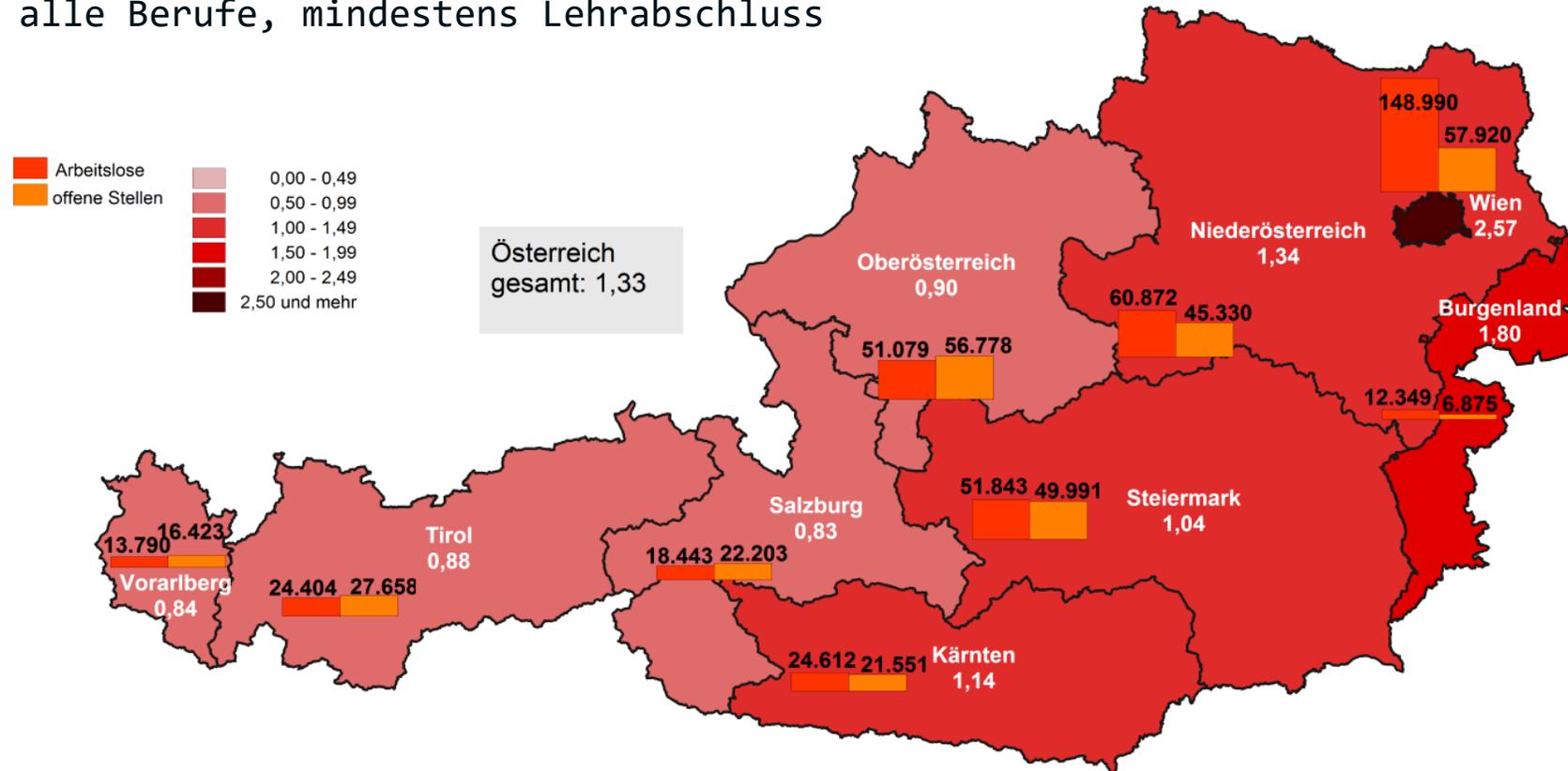
Entwicklung der 20-60-Jährigen nach Bundesländern (2018-2030) Prognosewerte gemäß Hauptszenario



Quelle: Statistik Austria (Jahresdurchschnittswerte), ibw-Berechnungen

Stellenandrang im Bundesländervergleich

Stellenandrang (ZUGANGSDATEN) nach Bundesländern 2017
quer über alle Berufe, mindestens Lehrabschluss

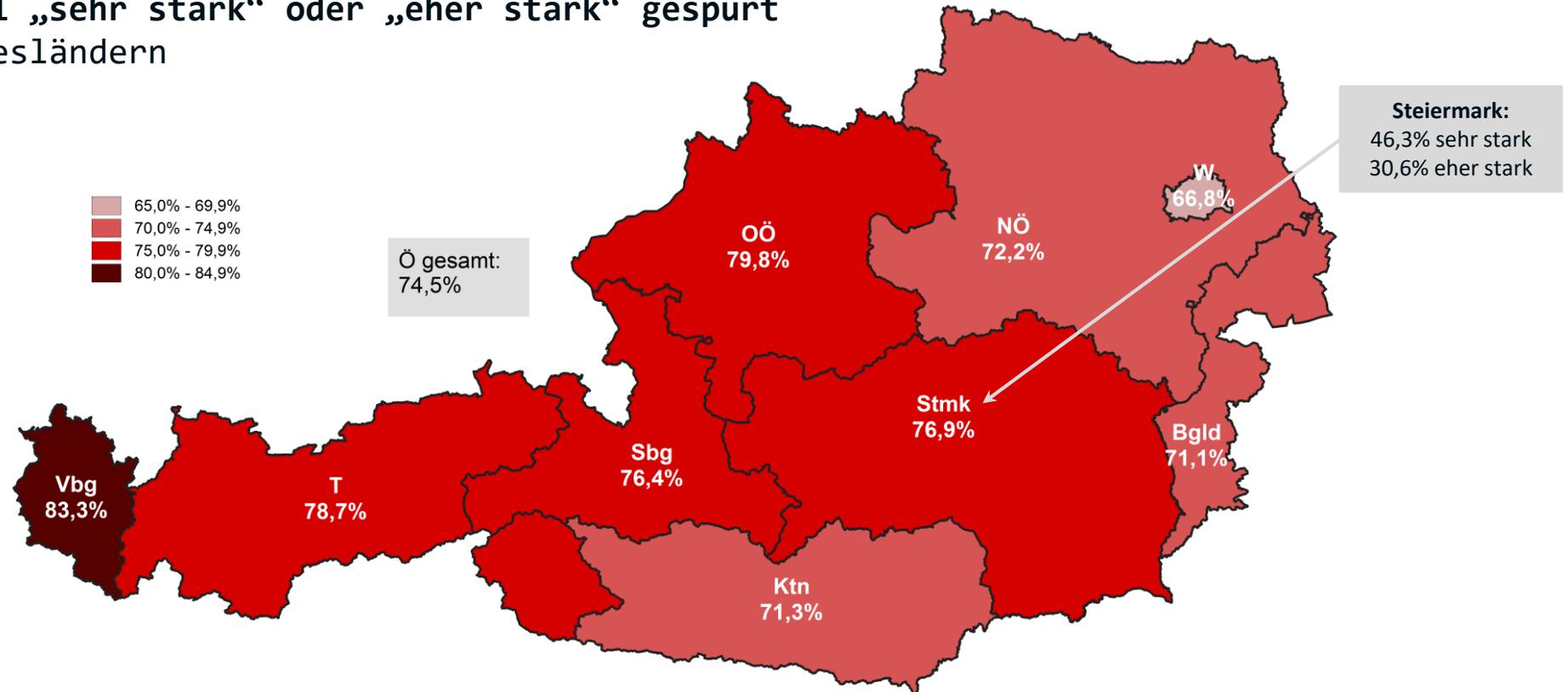


Quelle: AMS Österreich – Abteilung Statistik (Datenlieferung: 28.02.2018); ibw-Berechnungen

Anmerkung: Stellenandrangberechnung mit Zugangsdaten: Jahressumme 2017 der Zugänge an beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen ohne Einstellzusage mit mind. Lehrabschluss / Jahressumme 2017 der Zugänge an beim AMS gemeldeten offenen Stellen insgesamt (d. h. sofort und nicht sofort verfügbar) für mind. Lehre.

Ausmaß des Fachkräftemangels

Anteil der Unternehmen, die im letzten Jahr den Fachkräftemangel „sehr stark“ oder „eher stark“ gespürt haben nach Bundesländern

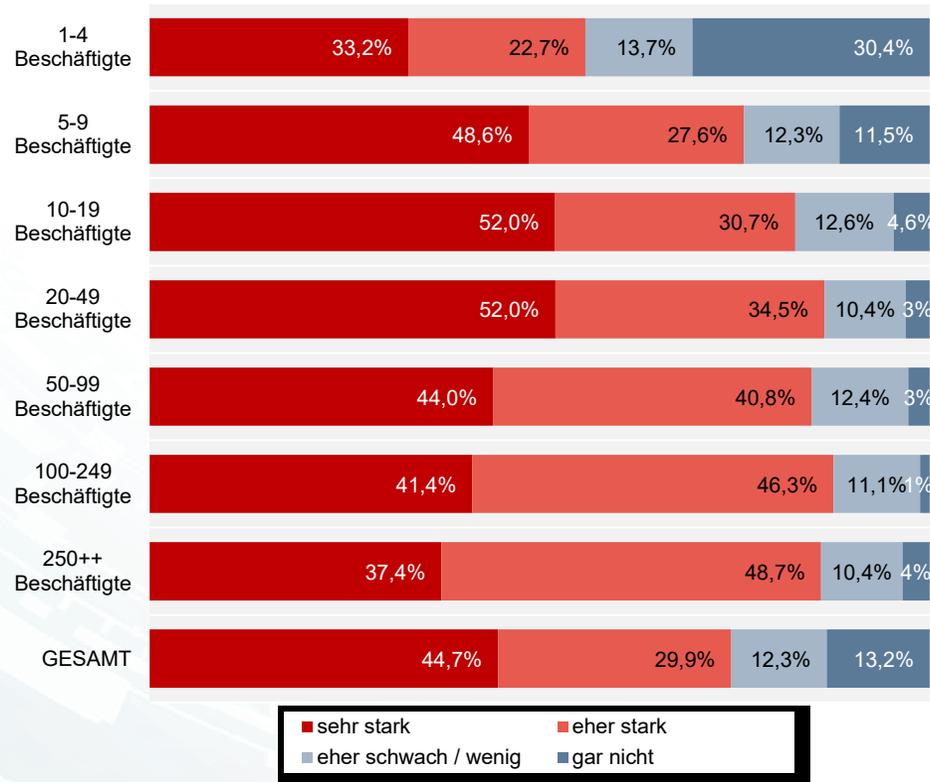


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)

Anmerkung: Aufgrund von Mehrfachantworten bei der Frage, für welche Bundesländer die befragten Unternehmen Aussagen zu Fachkräftebedarf/-mangel machen können/wollen, kommt es zu Mehrfachzuteilungen von Unternehmen zu Bundesländern.

Ausmaß des Fachkräftemangels

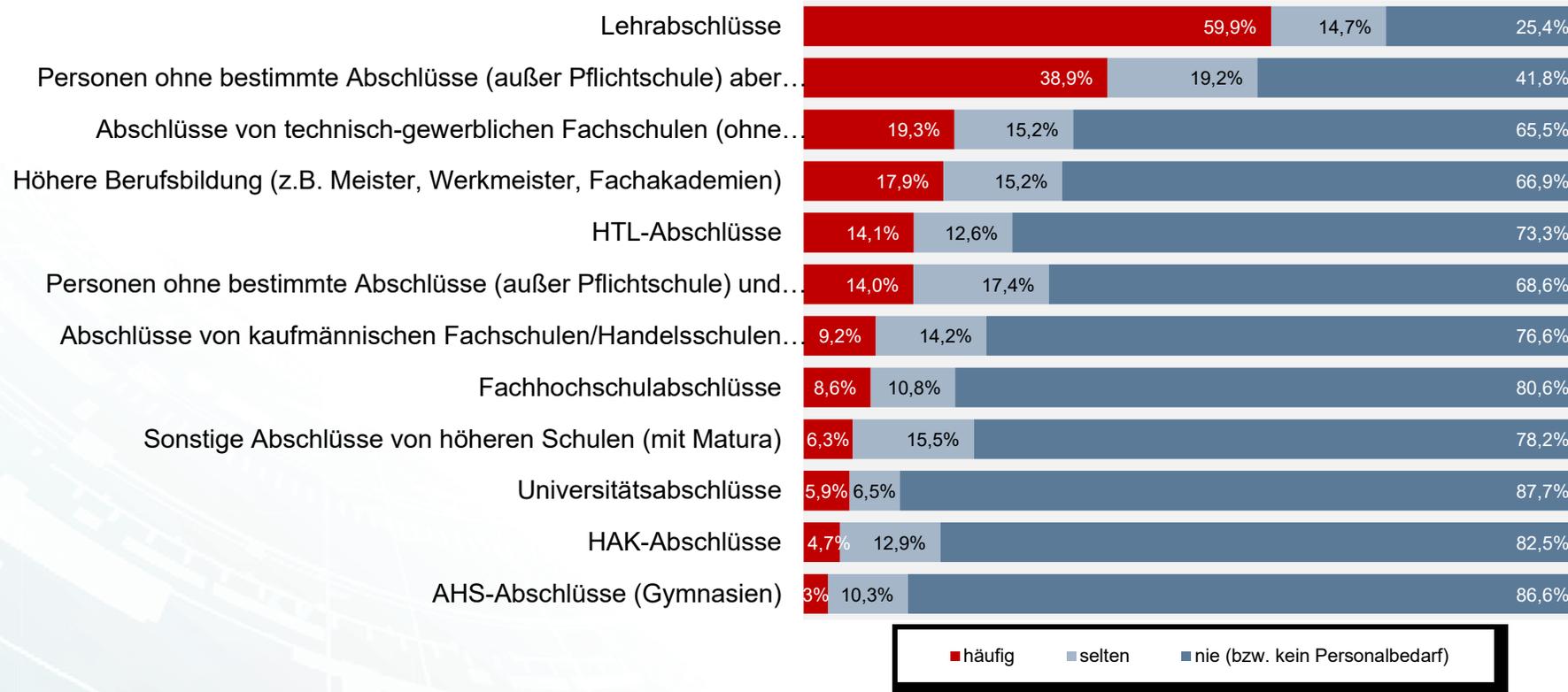
Einschätzung der Stärke des Fachkräftemangels im letzten Jahr nach Unternehmensgröße
Anteil an Unternehmen in Prozent



Quelle: WKO-Unternehmensdaten zur Grundgesamtheit; ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)
Anmerkung: Aufgrund zu geringer Fallzahl (n = 12) entfällt die Ergebnisdarstellung für die Sparte „Bank und Versicherung“.

Stark nachgefragte (formale) Qualifikationen

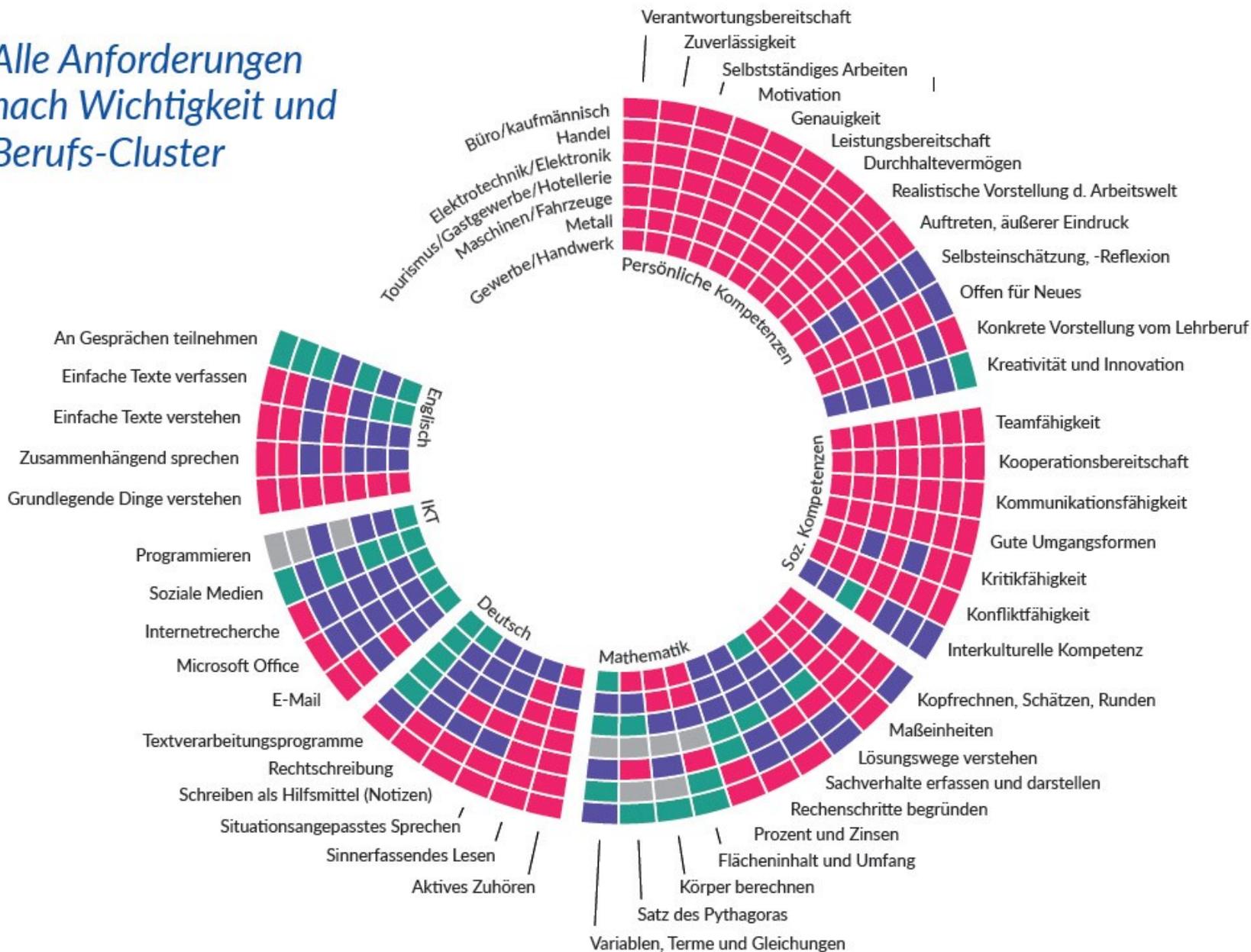
Für welche (formalen) Qualifikationen bzw. Bildungsabschlüsse hatten Sie im letzten Jahr Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mitarbeiter/innen?



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)

Anmerkung: Unter jenen n = 3.873 Unternehmen, die angegeben haben, einen Mangel an Fachkräften im letzten Jahr zumindest schwach verspürt zu haben.

Alle Anforderungen nach Wichtigkeit und Berufs-Cluster

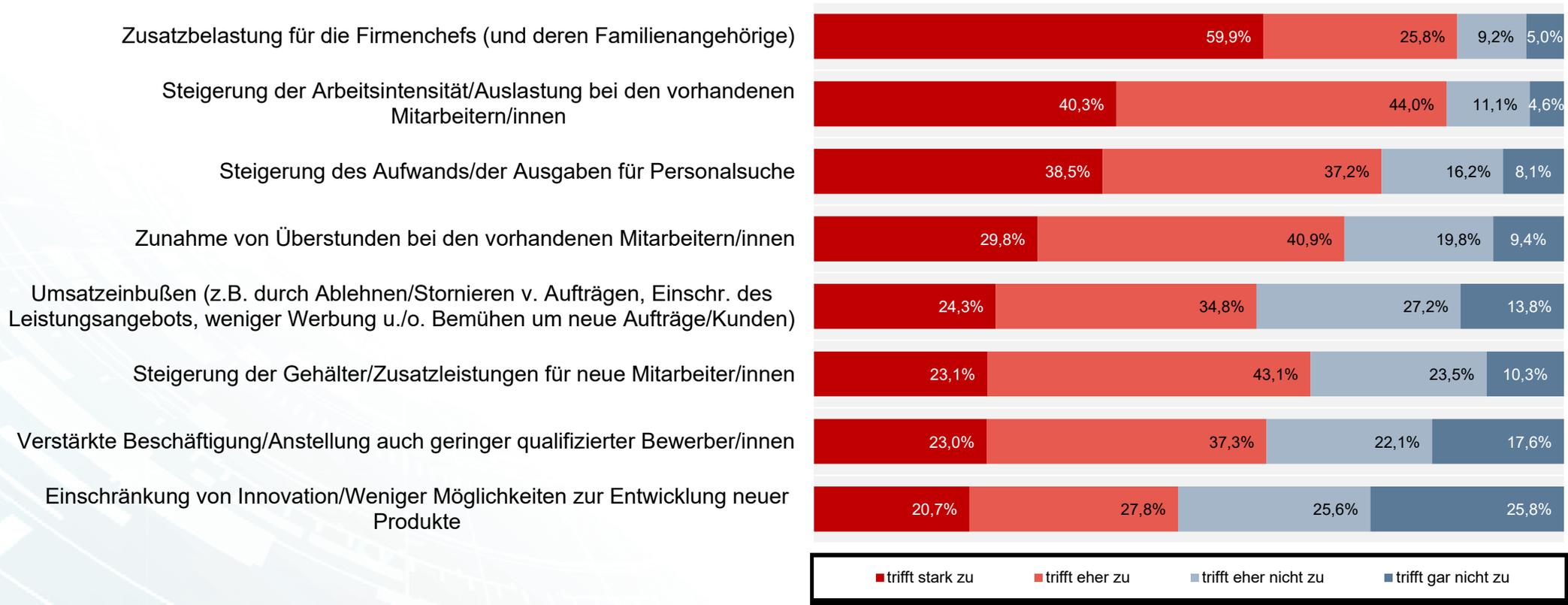


Bildungsanforderungen EinsteigerInnen

Quelle: STVG, 2017

Auswirkungen des Fachkräftemangels

Welche Auswirkungen hatte der Mangel an Fachkräften auf Ihr Unternehmen?



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung zu Fachkräftebedarf/-mangel (n = 4.462 Unternehmen; Durchführung: April 2018)

Anmerkung: Unter jenen n = 3.873 Unternehmen, die angegeben haben, einen Mangel an Fachkräften im letzten Jahr zumindest schwach verspürt zu haben.

Zusammenfassung

Fachkräftemangel stark spürbar: 87% der Betriebe spüren bereits einen Mangel an Fachkräften/Mitarbeitern

Aktueller Fachkräftebedarf in Österreich: 162.000 Personen

Besonders gesucht: Lehrabschlüsse, aber auch Personen ohne bestimmte Qualifikation

Fachkräftemangel bedeutet: Höhere Belastung für UnternehmerInnen und ArbeitnehmerInnen, Umsatzeinbußen, Qualitätseinbußen, sinkende Kundenzufriedenheit, höhere Kosten

Besonders betroffen: kleine bis mittelgroße Betriebe, Tourismus, Gewerbe und Handwerk, West-Österreich



Characteristics	Maturists (pre-1945)	Baby Boomers (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (Born after 1995)
Formative experiences	Second World War Rationing Fixed-gender roles Rock 'n' Roll Nuclear families Defined gender roles — particularly for women	Cold War Post-War boom "Swinging Sixties" Apollo Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated Rise of the teenager	End of Cold War Fall of Berlin Wall Reagan / Corbachev Thatcherism Live Aid Introduction of first PC Early mobile technology Latch-key kids; rising levels of divorce	9/11 terrorist attacks PlayStation Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth Clonbury	Economic downturn Global warming Global focus Mobile devices Energy crisis Arab Spring Produce own media Cloud computing Wiki-leaks
Percentage in U.K. workforce*	3%	33%	35%	29%	Currently employed in either part-time jobs or new apprenticeships
Aspiration	Home ownership	Job security	Work-life balance	Freedom and flexibility	Security and stability
Attitude toward technology	Largely disengaged	Early information technology (IT) adaptors	Digital Immigrants	Digital Natives	"Technoholics" — entirely dependent on IT; limited grasp of alternatives
Attitude toward career	Jobs are for life	Organisational — careers are defined by employers	Early "portfolio" careers — loyal to profession, not necessarily to employer	Digital entrepreneurs — work "with" organisations not "for"	Career multitaskers — will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	 Automobile	 Television	 Personal Computer	 Tablet/Smart Phone	Google glass, graphene, nano-computing, 3-D printing, driverless cars
Communication media	 Formal letter	 Telephone	 E-mail and text message	 Text or social media	 Hand-held (or integrated into clothing) communication devices
Communication preference	 Face-to-face	 Face-to-face ideally, but telephone or e-mail if required	 Text messaging or e-mail	 Online and mobile (text messaging)	 Facetime
Preference when making financial decisions	 Face-to-face meetings	 Face-to-face ideally, but increasingly will go online	 Online — would prefer face-to-face if time permitting	 Face-to-face	 Solutions will be digitally crowd-sourced

*Percentages are approximate at the time of publication.

The perspectives offered to you by AVL

AVL offers innovative technologies across international, multi-cultural teams including exciting opportunities to work with renowned companies of technologies of the future. We also promote and support further development of our people. AVL has branches worldwide and therefore opportun

Open Jobs: 854

Region:

Country:

Location:

Experience Level:



Date	Job Title	Location	Department	Experience Level
2018-09-21	Studienpraktikant (m/w) IT Management -Teilzeit (H_)	Steyr	IT & Software	Student/Internship
2018-09-21	Junior Developer „Image Processing“ for Autonomous Driving (m/w/d)	Regensburg	Powertrain Engineering	Young Professional (<3 years)
2018-09-21	Berufsausbildung zum/zur Kfz-Mechatroniker (m/w) Start 2019	Remscheid	Powertrain Engineering	Apprenticeship
2018-09-21	Berufsausbildung zum/zur Industriekaufmann/-frau 2019	Remscheid	Administration	Apprenticeship
2018-09-20	Techn. Produktmanager (m/w/gn)	Gaggenau	Project & Program Management	Young Professional (<3 years)

Aktivitäten

- Redaktionelle Beiträge, Advertorials, Firmenprofile und Imageanzeigen Print
- Karrierefilme
- Firmenführungen
- Projekte für Jugendliche um die Neugierde auf MINT zu wecken
- Events
- Karrieremessen
- Fach-/Firmenvorträge
- Social Media
- Bewertungsplattformen
- AVL-Klasse



AVL List and employer branding 2019



AVL List - austria

benchmark sector: Automotive

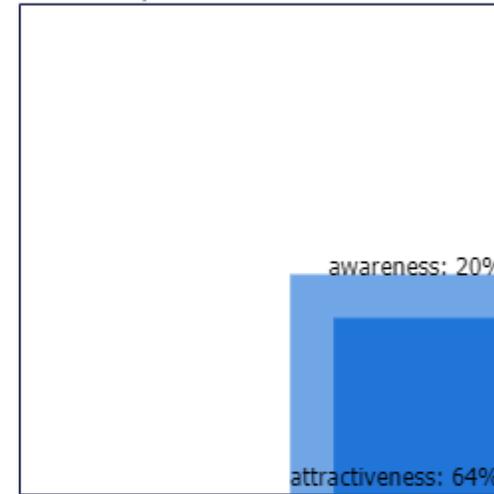
your reputation compared to last year

Country: austria
company: AVL List
2019

top companies by attractiveness in Automotive

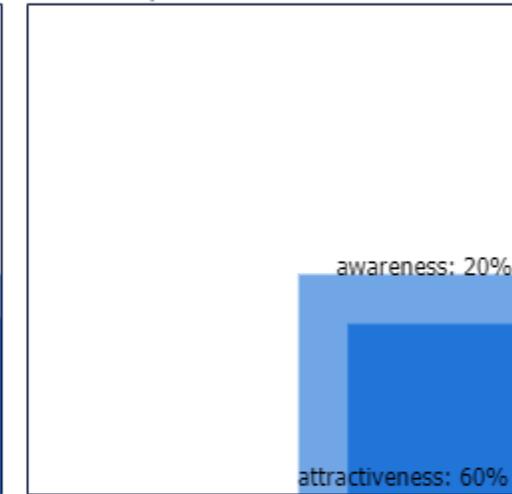
rank	company	2019	attractiveness vs. last year
1	AVL List	60%	▼
2	BRP-Rotax	49%	▲
3	BMW Österreich	48%	▼
4	MAGNA Powertrain	44%	▲
5	KTM	42%	▼
6	Rosenbauer	42%	▼
7	Magna Steyr	41%	▲
8	MAHLE	36%	▼
9	MAN Truck & Bus	27%	▼
10	Opel Wien	26%	▲

total country:



2018

total country:



2019



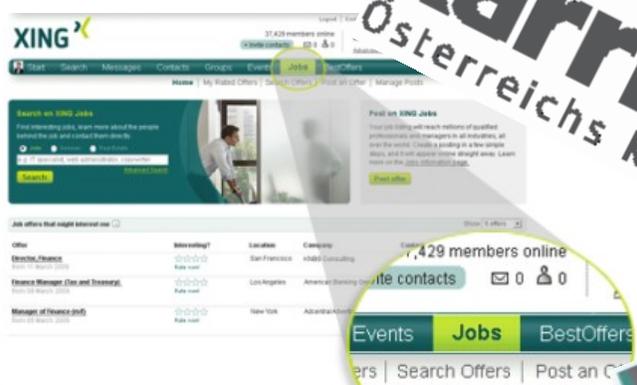
Employer Brand Research

Benchmark sector: Automotive Country: austria

Confidential

11-6-2019

| | 17 September 2018 | 20



KREATIVE VISIONEN, DIE ANTREIBEN

ELEKTRIFIZIERUNG, ADAS, BRENNSTOFFZELLE

Nur die Mutigen schauen hinter den Horizont!
AVL ist der perfekte Schaffensplatz für kreative Menschen, die aktiv an den Technologien von morgen mitwirken wollen. Werde Teil eines kompetenten, interdisziplinären Teams!

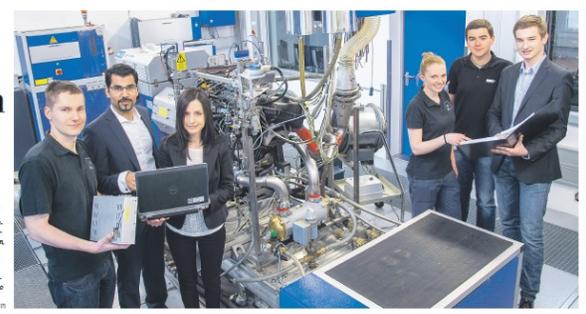
Wir bieten ein ideales Umfeld, um innovative Lösungen zu entwickeln und diese dann auch in der Serie zu realisieren – das macht uns einzigartig.

Eine Herausforderung für Visionäre:
www.avl.com/career



XXI | FIRMEN-PORTRÄT

Hier kommen junge Karrieren richtig in Fahrt



DAS IST AVL
Zahlen, Fakten, Kontext:
Branche: Fahrzeugproduktions-
Grundlagengüter: 21.618
Firmensitz: Graz
Niederlassungen: 42
Geschäftsführer weltweit:
Mitarbeiter: 7.470, davon
3.220 in Graz
Umsatz 2014: 1,15 Milliarden
Euro
Adresse: Hans-List-Platz 2,
8010 Graz, Tel. 0316/7670
Webseite: www.avl.com
Karriere: Einfach mit dem
Smartphone oder QR-Code
scannen und schon geht es auf
die Karriere-Seite von AVL mit
interessanten Jobangeboten
und Informationen.



AVL

DURCHSTARTEN BEI AVL

AVL ist das weltweit größte, unabhängige Unternehmen für die Entwicklung, Simulation und Prüftechnik von Antriebssystemen für Pkw, Lkw und Großmotoren. Das Unternehmen mit Hauptsitz in Graz eröffnet exzellente Berufschancen. Beispiele von sechs jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen, was bei AVL alles möglich ist.

ER IST BALD FÜR AN BORD: Bis hier ist Stefan Pöschner (25) noch Studienpraktikant, dann wechselt er in ein Team Dienstverhaltens als Software-Ingenieur. Vorher hat er auch sein Studium der Softwareentwicklung und Wirtschaft an der TU Graz parallel abschließen kann. Bisher hat er für den geliebten Oberleitner bei AVL Karriere vor gut einem Jahr. Seit damals ist er für die kundenspezifische Software-Entwicklung zuständig. „Eine Aufgabe ist es etwa, mit dem Kunden die Managerin in Profildaten zu integrieren.“ Seine Zukunftsaussicht: „Die Diplomarbeit schreiben. Und langfristig bei AVL arbeiten.“

ER MACHT BEI AVL SCHNELLER: Seit er fünf Jahre bei AVL, war der Mitarbeiter sein Ziel. Heute ist er bei AVL (25) Senior-Ingenieur bei AVL. Die Aufgabe des stellvertretenden Fahrzeugchefs ist, die Motorleistung, die Aerodynamik oder die Radantriebe von Kunden aus zu verbessern, häufig direkt auf dem Teststand, vom Top-News bis zu Einzelprojekten. „Für Software-Simulationen sind dabei genaue Kenntnisse, wie der persönliche Kontakt mit dem Kunden, ein sehr wichtiges Element.“ Er sagt, er ist sehr glücklich mit dem Job. „Das ist ein sehr gutes Umfeld, mich weiterzuentwickeln.“

ER BRINGT ANLAGEN ZUM LAUFEN: Carrol Stoffmann sorgt dafür, dass auf dem AVL-Prüfstand alles miteinander harmonisiert. „Mehrfache, Anwendungssysteme, Kundenmotoren und Getriebe, User-Interface und viele mehr.“ „Commissioning Engineer“ oder Systemintegrationsingenieur nennt sich seine Position, die der 23-Jährige aus Kärnten ausübt. Seine Perspektive beschreibt der Absolvent der HTL, der Kundendienst in der Abteilung bezieht. Seine Commissioning-Engineer werden und künftig auch neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einschulen. Deswegen kommt er gerade an einem Mentoring-Programm teil.

SIE MACHEN BEI AVL DEN UNTERSCHIED: Carrol Stoffmann ist in der Abteilung bezieht. Seine Commissioning-Engineer werden und künftig auch neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einschulen. Deswegen kommt er gerade an einem Mentoring-Programm teil.

SIE MACHEN BEI AVL DEN UNTERSCHIED: Carrol Stoffmann ist in der Abteilung bezieht. Seine Commissioning-Engineer werden und künftig auch neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einschulen. Deswegen kommt er gerade an einem Mentoring-Programm teil.

Nutzfahrzeuge: Gebündelte AVL-Kompetenz

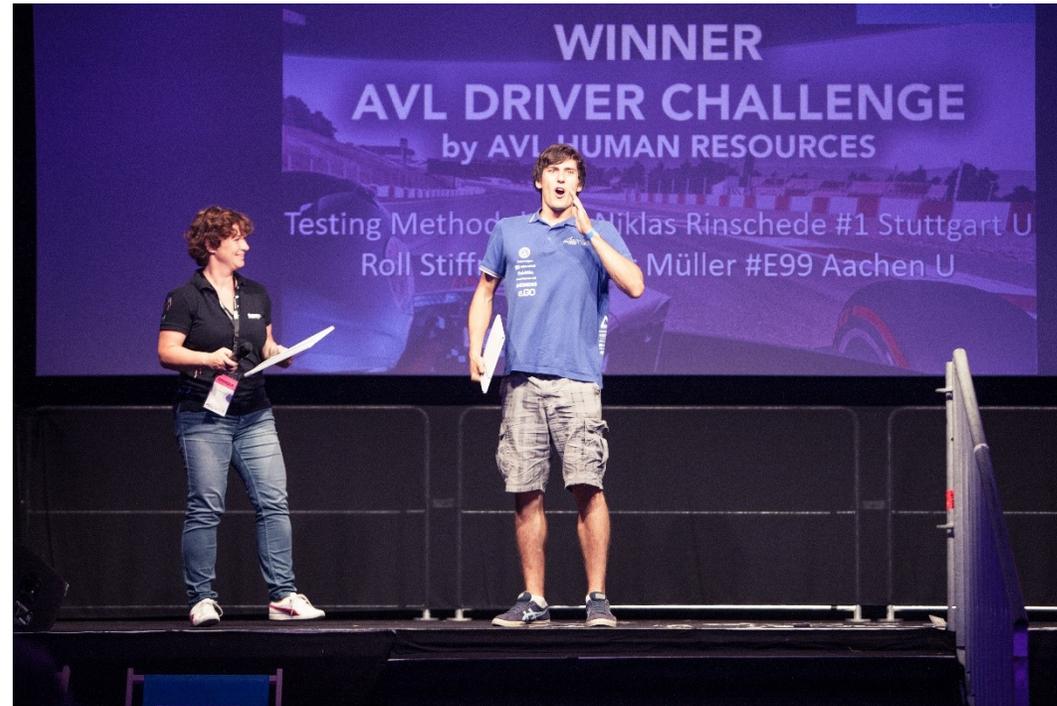
Von Marktanalysen über Produktmanagement bis hin zu Engineering Dienstleistungen – für die Truck & Bus-, Traktoren- und Baumaschinen-industrie hilft AVL am Standort Steyr ein umfassendes Leistungsangebot zu realisieren. Wissen über die Marktanforderungen in Europa und Nordamerika sowie Beratung beim Produktmanagement. Diese Expertise wird unseren Kunden heute, natürlich in Kombination mit unseren innovativen Produkten, zur Verfügung gestellt.




KLEINE ZEITUNG

www.kleinezeitung.at

Vorträge-Projekte-Events



- Fachvorträge, Bewerbungstraining an Unis und Schulen
- Technik populär machen (Schau rein!, FIT, Naturtalente,...)
- AVL vor Ort
- Formula Student

Looking for employees

INTERNE STELLENAUSSCHREIBUNG

Für das Fachteam B_V suchen wir eine/n

Team-Assistenz (w/m)

Vorgesetzte Stelle: B_V

Aufgabenbereich:

- Administrative Unterstützung des Fachteams
- Terminplanung/-koordination (Meetings, Konferenzen, Workshops, etc.)
- Korrespondenz in englischer und deutscher Sprache
- Planung und Koordination von Kundenbesuchen
- Reiseplanung und -abrechnung in SAP
- Abwicklung von Bestellanforderungen und Rechnungen
- Pflege von Kundenkontakten
- Erstellung von Reports aus ProCalc und Salesforce
- Internetrecherche
- Kontrolle der Kostenstelle
- Vertretung der Assistenz der Geschäftsführung

Anforderungen:

- Kaufmännische Ausbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung (HAK bzw. vergleichbar)
- Versierter Umgang mit allen MS-Office Anwendungen
- Gute Kenntnisse in SAP
- Ausgeprägte kommunikative und soziale Kompetenz
- Organisations- und Teamfähigkeit
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Interessenten bitten wir, sich über SuccessFactors zu bewerben.

VNR/CB
Aushang: 06.09.2018
Abnahme: 05.10.2018

Verhandlungsbasis ist ein Jahresbezug von brutto EUR 3000,-. Abhängig von der nachgewiesenen Qualifikation bzw. bei besonderer Berufserfahrung ist eine Überzahlung möglich.



Needs of new generations



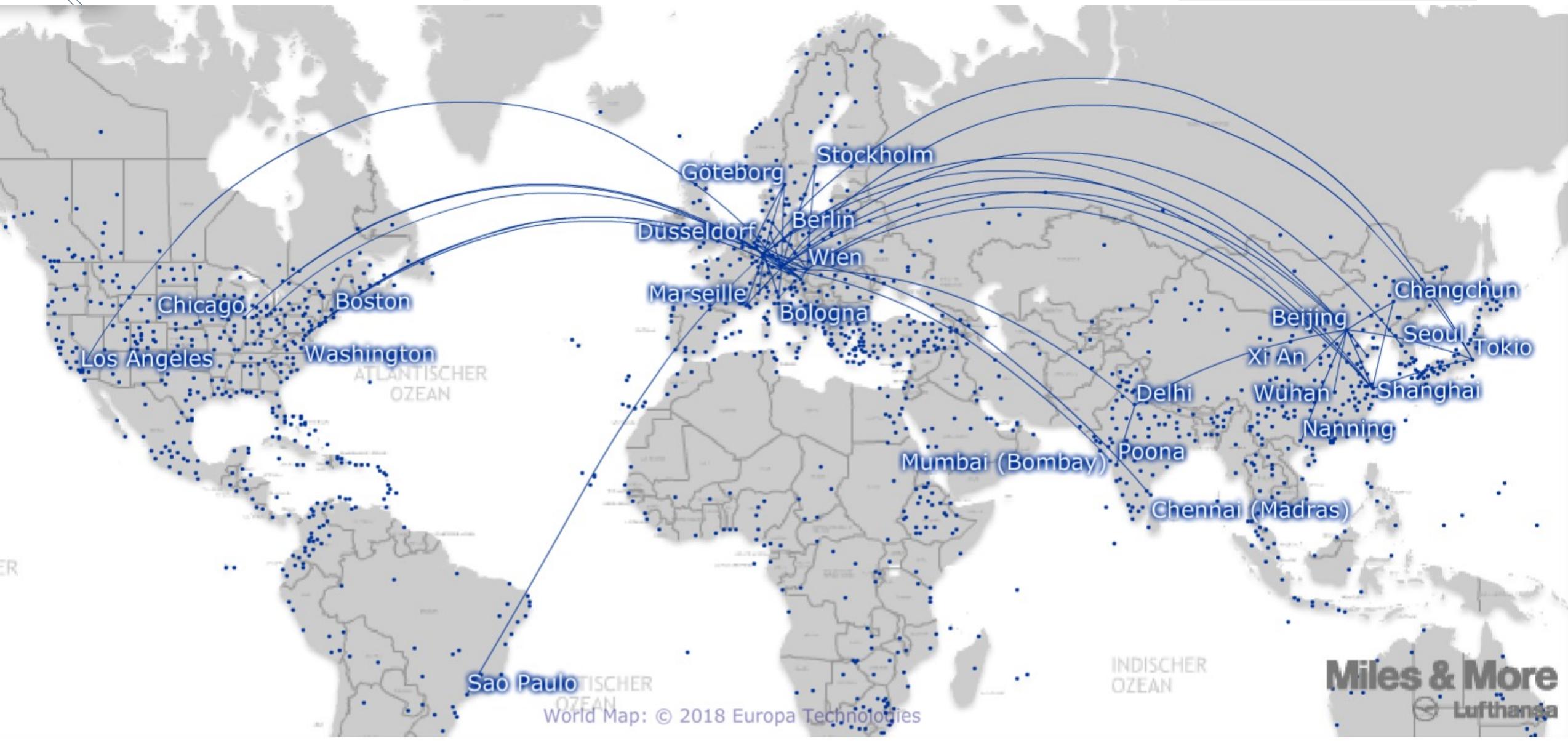


@Dublin, Ireland

CorpEng
WE RUN THIS

Sending people around the world

Smooth handling



Was heißt das alles?

- Akzeptanz von „Gut Genug“ qualifizierten Kandidaten
- Neue Kandidaten aus nichtdeutschsprechenden Ländern (Indien, Osteuropa, Türkei, Nordafrika, Südamerika) – interkulturelle Integration (Integration von Familien)
- Ältere Mitarbeiter länger halten – 70+
- Key Functions werden teuer – die Kandidaten kennen ihren Preis
- Mehr Geld für Suche am Markt (Active Sourcing)
- Junge Talente rechtzeitig ansprechen – Kontakte zu Schulen, Ausbildungseinrichtungen, FHs, Unis,
- Allenfalls rechtliche Bestimmungen (Nostrifizierung) überdenken
- Unterschiedlichkeiten zulassen (X,Y,Z, Babyboomer ...)
- Flexibilitäten einführen (Zeit, Ort, ...)
- Führungskräfte aktiv auf das Thema Employer Branding einstimmen
- Zugehörigkeit stärken – das Gefühl vermitteln, ein wichtiger Teil des Ganzen zu sein
- Nichts versprechen, was nicht haltbar ist (nur Google ist Google)