

HUMAN RESOURCES

Die gesellschaftliche Verantwortung eines Konzerns mit rund 6200 Mitarbeitenden wird von der AFG bestmöglich wahrgenommen. Zur langfristigen und nachhaltigen Festigung des Führungsverständnisses wurde 2015 erstmals ein konzernübergreifendes Führungsentwicklungsprogramm durchgeführt. Der Lehrgang vermittelt eine einheitliche Führungskultur und baut ein Netzwerk kompetenter Führungskräfte auf.

Bereichsspezifische Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Die AFG verzeichnete Ende 2015 weltweit 118 Lernende, die in mehr als 25 Berufen ausgebildet werden. Der Konzern bietet unter anderem folgende Ausbildungen an: Kaufleute, Industriekaufleute, Eurokaufleute, Informatiker, Mediamatiker, Metallbaukonstrukteure, Konstrukteure, Polymechaniker, Metallbauer, Logistiker, Maschinen- und Anlagenführer, Elektroniker, Industriemechaniker und technische Produktdesigner. Neben der Ausbildung von Lernenden, ist es der AFG ein Anliegen, auch engagierte, langjährige Mitarbeitende zu fördern. Berufliche Weiterbildungen, die Kompetenzen und Fähigkeiten für die aktuellen und künftigen Anforderungen des Unternehmens ausbauen, werden gezielt unterstützt.

Förderung von Führungskräften

Zur langfristigen und nachhaltigen Festigung des Führungsverständnisses wurde 2015 erstmals ein konzernübergreifendes Führungsentwicklungsprogramm I (FEP I) mit insgesamt 23 Vorgesetzten durchgeführt. Durch den Lehrgang wird eine einheitliche Führungskultur etabliert und ein Netzwerk kompetenter Führungskräfte aufgebaut. Die Teilnehmenden sollen sich ihrer konkreten Führungsrolle bewusst werden und die daraus resultierende Führungsverantwortung übernehmen. Zusätzlich fördert das Programm den bereichs- und gesellschaftsübergreifenden Austausch und Zusammenhalt in der AFG. Im Januar 2016 startete der Lehrgang bereits zum dritten Mal mit einem sehr positiven Echo.

Weitere Unterstützungsmassnahmen

Auf Unterstützung können auch die von der Restrukturierung betroffenen Mitarbeitenden in der Schweiz zählen. Der mit der Personalkommission ausgearbeitete Sozialplan sowie die definierten Unterstützungsmassnahmen dienen der erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt und sollen die Stellensuche erleichtern. Zu diesen Massnahmen zählen unter anderem ein Beratungsdienst, der die Mitarbeitenden mittels Standortbestimmung, Berufsberatung und Bewerbungs-Coachings aktiv bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützt, ein internes Jobcenter wie auch berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Qualifikationen.

Gesunde und sichere Arbeit auf höchstem Niveau

Die Mitarbeitenden stehen in der AFG im Mittelpunkt, weshalb alle Divisionen mit unterschiedlichen Massnahmen das körperliche und geistige Wohlbefinden fördern und langfristig bewahren wollen. Im Corporate Center in Arbon (CH) wurden 2015 alle Abteilungen mit kostenlosen Wasserdispensern ausgestattet. Darüber hinaus wird den Mitarbeiten-

den wöchentlich ein Fruchtkorb zur Verfügung gestellt, da sowohl genügend Flüssigkeitsaufnahme wie auch eine vitaminreiche Ernährung zu einer gesteigerten Leistungsfähigkeit beitragen. Gemeinsam mit Behörden und Notfallorganisationen werden bei Kermi Konzepte, Notfallpläne und weitere Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden erarbeitet, sodass die Sicherheit und Gesundheit zu jeder Zeit gesichert sind. Zur Förderung der Arbeits-, aber auch Freizeitsicherheit führt EgoKiefer in Zusammenarbeit mit Sozialversicherungspartnern gezielte Aktionen durch: Im Berichtsjahr hatten die Mitarbeitenden beispielsweise die Möglichkeit, vergünstigt Fahrradhelme zu beziehen. Um die Sicherheit für Mitarbeitende auf Baustellen zu erhöhen und das langfristige gesundheitliche Gefährdungspotenzial zu minimieren, untersucht EgoKiefer bei Sanierungen von Gebäuden mit Baujahr älter als 1984 systematisch, ob in Fensterkitt und Anschlussmaterialien asbesthaltige Materialien enthalten sind. Im Anlassfall werden frühzeitig Schutzmassnahmen getroffen. Mit regelmässig stattfindenden Gesundheitszirkeln, bei denen aktuelle Themen diskutiert und erforderliche Massnahmen beschlossen werden, pflegt RWD Schlatter ihr eigenes Gesundheitsmanagement.

Zusammenarbeit mit externem Case-Management-Partner

Damit die Anzahl Krankheitsabsenzen sowie die Prämien der Krankentaggeldversicherung langfristig sinken, hat die Konzernleitung die Zusammenarbeit mit einem externen Case-Management-Partner in die Wege geleitet. Die SIZ Care AG unterstützt Arbeitgeber und Arbeitnehmende in allen Bereichen rund um das Thema Absenzen- und Gesundheitsmanagement. Im Einzelfall begleitet und unterstützt sie die arbeitsunfähigen Mitarbeitenden und koordiniert das Vorgehen mit allen beteiligten Anspruchsgruppen. Im Weiteren wird das Unfallgeschehen kennzahlenbasiert verfolgt und durch gemeinsame Massnahmen mit unseren Sozialversicherungspartnern begleitet.

Gesellschaftliche Verantwortung

Die von der AFG weltweit entrichteten Steuern von CHF 7 Mio. im Jahr 2015 tragen ebenfalls zu den Finanzen der öffentlichen Hand und zum Gemeinwohl bei. Seit 2012 unterstützt die AFG die Future Champs Ostschweiz, ein Netzwerk aus Verbänden und Vereinen, das talentierte Nachwuchsfussballspieler in der Region Ostschweiz fördert. Kermi unterstützt am Werkstandort in Plattling eine Kindertagesstätte, die im Gegenzug Krippenplätze für die Mitarbeitenden zur Verfügung stellt. Eine Organisation in der Ukraine, die sich für Tschernobyl-geschädigte Kinder einsetzt, die als Spätfolge an Krebs erkrankt sind und auf medizinische Hilfe angewiesen sind, erhält finanzielle Unterstützung von Wertbau.