

Pressemeldung

Mit King Kong, Maja und Flipper gegen den Fachkräftemangel Hochkarätige Veranstaltungsreihe zum Thema „Unternehmen der Zukunft“

Mainz, 24. November 2016 – **Was macht einen attraktiven Arbeitgeber aus? Wie können Unternehmen geeignete Fachkräfte für sich gewinnen und binden? Diese und weitere Fragen diskutierten Vertreter von Unternehmen und Kammern, aus Politik und Wissenschaft, bei der Reihe „Unternehmen der Zukunft – Attraktiv, Innovativ, Erfolgreich“ in vier rheinland-pfälzischen Städten. In einem Punkt waren sich fast alle einig: Erfolgreiche Unternehmen der Zukunft sind authentisch, kreativ und wagen es, in ihrer Personalpolitik auch mal quer zu denken. Verantwortlich für die Veranstaltungen mit über 200 Teilnehmern zeichnen das Wirtschaftsministerium Rheinland-Pfalz sowie die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) in Kooperation mit den Wirtschaftskammern der vier Regionen Koblenz, Pfalz, Rheinhessen und Trier. Die Reihe ist Teil des Projekts „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“.**

Wandel als Chance für KMU

Heute sind Unternehmen für viele Bewerber aus ganz anderen Gründen attraktiv als früher. „Harte“ Faktoren wie bekannte Produktnamen, Karrieremöglichkeiten und ein hohes Gehalt treten für die jüngeren Generationen oft in den Hintergrund. „Weiche“ Faktoren wie die Suche nach einer sinnstiftenden Tätigkeit oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnen an Bedeutung. In diesem Wandel sieht Daniela Schmitt, Staatssekretärin im rheinland-pfälzischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau, eine Chance für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Gerade bei den „weichen“ Faktoren haben sie viel zu bieten. Dennoch: der Wettbewerb um gute Mitarbeiter ist kein Selbstläufer. Eine große Herausforderung für Unternehmen in ländlichen Regionen ist etwa die Landflucht. Hier sind Politik und Unternehmen gleichermaßen gefragt – es gilt, nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Darüber hinaus müssten die Mittelständler sich noch stärker vernetzen, so Schmitt. In Plattformen wie den [„Regionalen Bündnissen Attraktiver Arbeitgeber“](#) des Projektes „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ sieht sie einen wichtigen Schlüssel zum Erfolg.

„Und wer ist bei Ihnen der King Kong?“

Einen außergewöhnlichen Zugang zur Frage, wodurch sich ein attraktiver Arbeitgeber auszeichnet, wählte Prof. Dr. Jutta Rump in ihren Vorträgen. Die Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE der Hochschule Ludwigshafen und Moderatorin der Veranstaltungen diskutierte Arbeitgebermarken und Führungsstile anhand von markanten Beispielen: King Kong, Biene Maja und Flipper. Während ein Gorilla den klassischen Patriarchen in einem Familienbetrieb symbolisiert, stehen Bienen für einen partizipativen Führungsstil, der häufig in etablierten Unternehmen mit stabilem Umfeld zu beobachten ist. Delfine schließlich repräsentieren einen offenen Führungsstil, in dem Hierarchien vor allem symbolischer Natur sind – gerade in Start-up-Unternehmen und instabilen Märkten

anzutreffen. Rumps zentrale Botschaft: Eine ideale Unternehmenskultur und Arbeitgebermarke nach dem Motto „Eine für Alle“ gibt es nicht. Ein Unternehmen muss seine Kultur jedoch für alle sichtbar vorleben. Eine Vorbildfunktion kommt dabei insbesondere den Führungskräften zu. „Sie können nur das nach außen kommunizieren, was Sie glaubhaft nach innen leben“, so Rump an die Adresse der Unternehmen.

Zukunftsweisende Beispiele aus den Unternehmen

Viele kleine und mittelständische Unternehmen spüren den Fachkräftedruck. Vom „Risiko des kollektiven Ausstiegs“ angesichts der Altersstruktur der Beschäftigten berichtet etwa der Geschäftsführer eines Zahntechnik-Betriebes aus Trier: Zehn der insgesamt 25 Mitarbeiter sind derzeit zwischen 55 und 60 Jahre alt. Etliche der bei der Veranstaltungsreihe präsentierten Praxisbeispiele zeigen jedoch, wie mutige Personalpolitik den Weg in die Zukunft weisen kann. Der Geschäftsführer eines mittelständischen Holzbauunternehmens aus Rheinhessen ist überzeugt: „Wir brauchen Teamplayer.“ Um das zu verwirklichen, bietet der Betrieb seinen Beschäftigten viele Aktivitäten, um den Zusammenhalt zu stärken. Die Ausbildung sei in einem Handwerksbetrieb allerdings immer Chefsache. Die Vertreterin eines Software-Unternehmens aus der Pfalz betont, in ihrem Unternehmen ginge man sehr offen mit Menschen um, es gebe praktisch keine Hierarchien. Die Mitarbeiter arbeiten erfolgreich nach dem „SCRUM“-Modell – einer modernen und sehr flexiblen Form der Arbeitsorganisation. Auch hier wird einmal mehr deutlich: Patentrezepte für attraktive Arbeitgeber gibt es nicht. Jedes Unternehmen muss seine eigene Arbeitgebermarke finden und herausarbeiten, zum Beispiel im Zuge einer partizipativen Leitbilderstellung. Wenn es gelingt, die Mitarbeiter zu Fans ihres eigenen Arbeitgebers zu machen, können sich Unternehmen keine besseren Markenbotschafter wünschen.

Kammern bieten Unterstützung

Der „Mythos“ Fachkräftemangel im Ausbildungsbereich war ein weiteres zentrales Thema der Diskussionsrunden. Viele junge Menschen würden bestimmte Berufe, etwa den des Bäckers, nicht mehr als attraktiv erachten. Die Suche nach passenden Azubis wird immer schwieriger, so Ralf Hellrich, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer der Pfalz, im Talk mit Prof. Rump. Das sei eine große Herausforderung für die Betriebe. Unterstützung bietet u.a. das landesweite Projekt zur Fachkräftesicherung „Handwerk attraktiv Rheinland-Pfalz“, für das die Handwerkskammern aller vier Bezirke in Rheinland-Pfalz kooperieren. Auch die Industrie- und Handelskammern halten vielfältige Angebote bereit, um die Arbeitgeber im Land zukunftsfähig zu machen. In ihren Dienstleistungszentren beraten sie etwa angehende Existenzgründer. Dr. Matthias Schmitt, IHK Trier, verweist auf die zentrale Bedeutung von Kooperationen: Zum Beispiel könnten sehr gute, aber derzeit leider abgelehnte Bewerber in einen gemeinsamen Pool eingehen und somit anderen Unternehmen empfohlen werden. Als Unterstützungs- und Netzwerkangebot für Unternehmen empfiehlt das IBE auch die [LOPMAP](#), eine digitale Landkarte, die Beratungsangebote von Kammern, Arbeitsagenturen und anderen regionalen Akteuren zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz abbildet.

Feigheit – die größte Sünde im Recruiting

Langweilige Stellenanzeigen zu schalten, dann aber hochmotivierte Bewerber zu erwarten – das sei schizophran, so die provokante Aussage von Autor Martin Gaedt in seiner

mitreißenden Key Note. Nur wer beim Recruiting etwas wagt, sein Unternehmen „schmackhaft“ macht, kann aus seiner Sicht dem viel zitierten Fachkräftemangel wirksam begegnen. Das gelingt, indem die Entscheider in den Unternehmen klassische Denkmuster durchbrechen. Wer sagt zum Beispiel, dass Auszubildende immer jung sein müssen? Unter dem Strich, so Gaedt, gelte es für Unternehmen, sich um ihre potenziellen Bewerber ebenso kreativ zu bemühen wie um ihre Kunden.

Veranstaltungshinweis

Da sich viele Betriebe bereits sehr erfolgreich und innovativ um ihre Fachkräfte kümmern, zeichnet das Wirtschaftsministerium auch in diesem Jahr acht Unternehmen aus. Sie erhalten den Preis "Attraktiver Arbeitgeber Rheinland-Pfalz". Die Preisverleihung findet statt am 8. Dezember 2016, um 18 Uhr, im Foyer der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) in Mainz, Holzhofstraße 4. Die Einladung zur Veranstaltung finden Sie [hier](#).



Bildinfo: Die Talk-Runde bei „Unternehmen der Zukunft“ in Mainz



Bildinfo: Staatssekretärin Daniela Schmitt im Gespräch mit Prof. Dr. Jutta Rump, IBE



Bildinfo: „Unternehmen der Zukunft“ in Koblenz



Bildinfo: Die Veranstaltungsreihe „Unternehmen der Zukunft. Attraktiv – Innovativ – Erfolgreich“

Hinweis: © Fotos: ISB/Alexander Sell – Druckfähige Bilder finden Sie im Download-Bereich unter www.accente-kommunikation-wiesbaden.de/ibe-veranstaltung

Hintergrundinformation: Das Projekt

Das Projekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ (LOP) ist Teil der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung in Rheinland-Pfalz. Das Projekt hat zum Ziel, Unternehmen vor dem Hintergrund verschiedener gesellschaftlicher Mega-Trends (demografischer Wandel, Digitalisierung etc.) dabei zu unterstützen, ausreichend qualifiziertes Personal werben und binden zu können. LOP leistet von Beginn an einen wichtigen Beitrag zur Zukunftssicherung des rheinland-pfälzischen Mittelstandes. Mit den verschiedenen Bausteinen des Projektes gelingt es, die guten Ansätze der Fachkräftesicherung aus den Best-Practice-Unternehmen unseres Landes sichtbar zu machen und die Unternehmen untereinander zu vernetzen.

Editors Notes

Das [Institut für Beschäftigung und Employability IBE](#) unter Leitung von Prof. Dr. Jutta Rump (Geschäftsführerin) erforscht personalwirtschaftliche Fragestellungen. Die Schwerpunkte liegen unter anderem in den Bereichen Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit ("Employability"), demografischer Wandel und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das IBE berät Unternehmen und Institutionen in arbeitsmarktpolitischen, personalwirtschaftlichen und sonstigen beschäftigungsrelevanten Fragen. Über alle Projektphasen hinweg zeichnet das IBE seit 2009 mit der Unterstützung von Multiplikatoren verantwortlich für die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung der Thematik „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“.

Das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz ([MWVLW](#)) hat das Projekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ ins Leben gerufen und fördert es. Nach dem erfolgreichen Abschluss eines Modellprojektes in den Jahren 2009 – 2011 sowie dem Ausbau der Vernetzung rheinland-pfälzischer Betriebe und der Vertiefung der Branchenspezifika von 2012 bis 2013 standen in der dritten Projektphase (2014 bis Anfang 2016) die Bildung von starken Arbeitgebermarken der rheinland-pfälzischen Unternehmen sowie der Schulterschluss mit kommunalen Akteuren zur Stärkung der Regionen im Mittelpunkt. Die aktuelle Projektphase läuft bis Ende 2017 als „Lebensphasenorientierte Personalpolitik 4.0“ mit dem Schwerpunkt „Werteorientierte Gestaltung einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik“. Das Projekt ist Bestandteil der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung Rheinland-Pfalz.

Die [Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz \(ISB\)](#) ist das Förderinstitut des Landes Rheinland-Pfalz mit Sitz in Mainz. Sie ist zuständig für die Wirtschafts- und Wohnraumförderung in Rheinland-Pfalz. Die ISB ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts. Die Bank ist verantwortlich für die Förderung des Mittelstandes und der Kommunen sowie die Umsetzung der Programme der sozialen Wohnraumförderung.

Pressekontakt:

Institut:
Prof. Dr. Jutta Rump
Institut für Beschäftigung und Employability
Ernst-Boehe-Str. 4
67094 Ludwigshafen
Tel.: 0621/5203-238
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de
www.ibe-ludwigshafen.de

Agentur:
Erika Hettich
Accente Communication GmbH
Aarstr. 67
65195 Wiesbaden
Tel.: 0611/ 40 80 613
erika.hettich@accente.de
www.accente.de