

## Pressemeldung

### Familienunternehmen sichern Fachkräfte

#### Ministerin Lemke führt Veranstaltungsreihe „Suche Personal – Biete attraktives Unternehmen“ in Ludwigshafen fort

*22. Oktober 2014, Ludwigshafen. Die rheinland-pfälzische Wirtschaftsministerin Eveline Lemke eröffnete am 16. Oktober in der Hochschule Ludwigshafen im Rahmen des Projektes Lebensphasenorientierte Personalpolitik 3.0 die zweite Veranstaltung der Reihe „Suche Personal – Biete attraktives Unternehmen“. In ihrer einleitenden Rede skizzierte die Ministerin das Projekt und betonte die Bedeutung des dualen Systems für die Wirtschaft. Drei Personalverantwortliche aus regionalen Unternehmen stellten anschließend dem interessierten Fachpublikum ihre herausragenden Programme der Fachkräftesicherung vor.*

#### Hochschule erforscht die Arbeitswelt von morgen

Prof. Dr. Peter Mudra, Präsident der Hochschule Ludwigshafen, hieß die Gäste in seinem Haus willkommen. Er unterstrich die Kompetenz seiner Hochschule in den Bereichen Personal und Arbeit. So seien neben dem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) auch das Kompetenzzentrum „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ an der Hochschule angesiedelt und drei Professoren Mitglieder des Demografiebeirates der Landesregierung.

#### Integrativer Ansatz zur Fachkräftesicherung

Wirtschaftsministerin Eveline Lemke präsentierte das Projekt als Bestandteil der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung. Beheimatet sei das Projekt im Handlungsfeld „Attraktivität von Unternehmen steigern“, strahle aber auch in die anderen Bereiche der Fachkräftestrategie, wie Nachwuchssicherung oder Kompetenzerhaltung. Zudem brach die Ministerin eine Lanze für die Berufsausbildung. Die wachsenden Studierendenzahlen seien zwar prinzipiell erfreulich, so Lemke, dürften aber nicht zum Absterben der Berufsausbildung im dualen System führen. Einerseits sei das duale System weltweit Vorbild in der Berufsausbildung, andererseits können immer weniger Jugendliche überzeugt werden, diesen Weg einzuschlagen. Dieses Paradoxon gelte es beispielsweise durch verbesserte Karriereoptionen nach der Ausbildung aufzulösen.

#### Förderung von Gesundheit und Eigeninitiative

Petra Schreiner, Leiterin des Care Managements der Hager Group, leitete den praxisbezogenen Veranstaltungsteil ein. Im Zentrum des Hager-Personalmanagements stehen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gesundheitsprävention. Unter dem Motto „Yes, we care“ entwickelte Schreiner mit ihrem kleinen Team ein breites Angebot, welches aber viel Raum für eigene Ideen und Eigeninitiative der insgesamt 11.000 Beschäftigten lässt. Der Erfolg, so Schreiner, lasse sich nur schwer quantifizieren, aber Krankentage und Fluktuation seien im Vergleich zu anderen Unternehmen sehr niedrig.

### **Leitbild und Kommunikation formen eine Familie**

Gänzlich andere Rahmenbedingungen umgeben Nicole Dörr, die gemeinsam mit ihrem Mann Simon Dörr den gleichnamigen Zimmerei- und Bedachungsbetrieb mit 13 Mitarbeitern führt. Angestoßen von einer Betriebsberatung der pfälzischen Handwerkskammer, entwickelte das Ehepaar ein Unternehmensleitbild. Kern des entwickelten Leitbildes, so Dörr, sei eine gemeinsame Wertebasis, die der jungen Truppe Orientierung gebe. Die wertschätzende und offene Kommunikation – untereinander und mit den Kunden – sei ein wesentlicher Bestandteil des Leitbildes. So entstehe ein familiäres und vertrauensvolles Betriebsklima. Die gute Stimmung, so Dörr, übertrage sich von dem Team auf die Qualität der Arbeit und die Zufriedenheit der Bauherren.

### **Mit passgenauer Besetzung zur Nachhaltigkeit**

Harald Hauptert, Senior Executive Consultant der SHE Informationstechnologie AG, besetzt die Ausbildungsplätze genau wie höhere Positionen mit Bedacht. Die Probezeit, so Hauptert, werde intensiv genutzt, um sich gegenseitig kennenzulernen. Wenn es nicht passe, hätten beide Seiten die Chance, die Verbindung ohne große Enttäuschungen wieder zu lösen. Die Verbleibenden, verriet Hauptert, binde man durch ein familiäres Klima und attraktive Arbeitsbedingungen an das Unternehmen. Gerade die jungen Arbeitnehmer würden Freiheiten in der Arbeitsorganisation, die offene Kommunikation mit den Vorgesetzten und umfangreiche Ausstattung wertschätzen.

### **Weiterer Projektverlauf**

Prof. Dr. Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability, informierte die Teilnehmenden abschließend über den weiteren Verlauf des Projekts. Die Reihe „Suche Personal – Biete attraktives Unternehmen“ wird 2014 mit zwei weiteren Veranstaltungen fortgeführt:

- Am 27. Oktober 2014 in Koblenz (bei der IHK Koblenz) von 19:00 bis 21:00 Uhr.
- Am 10. November 2014 in Mainz (bei der ISB) von 19:00 bis 21:00 Uhr.

Zudem werden erstmalig am 17. November 2014 durch Ministerin Eveline Lemke (ebenfalls bei der ISB in Mainz) regionale Unternehmen ausgezeichnet, die sich als attraktive Arbeitgeber einen Namen gemacht haben. Darüber hinaus sind für 2015 ca. 16 regionale Netzwerkveranstaltungen geplant, die nach dem Motto „aus der Praxis für die Praxis“ in Unternehmen der Region stattfinden werden.

Genauere Informationen zu Projekt und Terminen finden Sie unter:

[www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de](http://www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de)

### **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 bisherigen Projektphasen hinweg zeichnet das IBE mit der Unterstützung von Multiplikatoren verantwortlich für die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung der Thematik „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“.

Das Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung Rheinland-Pfalz (MWKEL) 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 in 2012 - 2013 stehen in der aktuellen Projektphase die Bildung von starken Arbeitgebermarken der rheinland-pfälzischen Unternehmen sowie der Schulterschluss mit kommunalen Akteuren zur Stärkung der Regionen im Mittelpunkt. Das Projekt ist Bestandteil der Landesstrategie zur Fachkräftesicherung Rheinland-Pfalz.

Die Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) ist das Förderinstitut des Landes Rheinland-Pfalz und zuständig für die Wirtschafts- und Wohnraumförderung im Land. Im Rahmen ihrer Aufgaben zur Stärkung des rheinland-pfälzischen Mittelstandes begleitet die Förderbank das Projekt seit 2012. Hierbei bietet sie insbesondere Plattformen zum kommunikativen Austausch, um aufzuzeigen, wie Unternehmen regionen- und branchenspezifisch Fachkräfte gewinnen und halten können.

### **Pressekontakt:**

Institut:

**Prof. Dr. Jutta Rump**  
Institut für Beschäftigung und Employability  
Ernst-Boehe-Str. 4  
67059 Ludwigshafen

Tel.: 0621/5203-238  
Fax: 0621/5203-200  
jutta.rump@ibe-ludwigshafen.de  
www.ibe-ludwigshafen.de

Für Interviewanfragen wenden Sie sich  
bitte an:

Agentur:

**Dr. Jonas Gobert**  
Accente Communication GmbH  
Aarstr. 67  
65195 Wiesbaden

Tel.: 0611/ 40 80 616  
Fax.: 0611/ 40 80 699  
jonas.gobert@accente.de  
www.accente.de