



**Fachkräftesicherung
OHNE
attraktive Arbeitgeber?
UNMÖGLICH!**



Was Sie in diesem Forum erwarten dürfen ...

Attraktive Arbeitgeber - lebensphasenorientiert und vernetzt!

Gaby Wilms, Projektleiterin, Institut für Beschäftigung und Employability IBE der Hochschule Ludwigshafen

Best-Practices einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik aus Handel und Handwerk

- *Petra Kannengießer, Projektleiterin Beruf und Familie, GLOBUS Handelshof St. Wendel GmbH & Co. KG, Betriebsstätte Zell*
- *Georg Ludwig Kamb, Geschäftsführender Gesellschafter, KAMB Elektrotechnik, Ludwigshafen*

Fachkräftesicherung im Handwerk

- *Ralf Hellrich, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer der Pfalz*



Blitzumfrage:

**Was zeichnet für Sie persönlich
attraktive Arbeitgeber aus?**



THESEN ZUR ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

1. Beschäftigte haben, je nach Lebens- oder Berufsphase, sehr individuelle Zielsetzungen und Themenschwerpunkte (z.B. Sicherheit, Aufstiegschancen, Weiterbildung, etc.).
1. Im Laufe einer persönlichen Biografie ändern sich die Kriterien in Bezug auf Attraktivität als Arbeitgeber.

Mit anderen Worten: Die persönlichen Kriterien hinsichtlich Arbeitgeberattraktivität und was diese ausmacht sind dynamisch – sie verändern sich.



2 zentrale Fragestellungen:

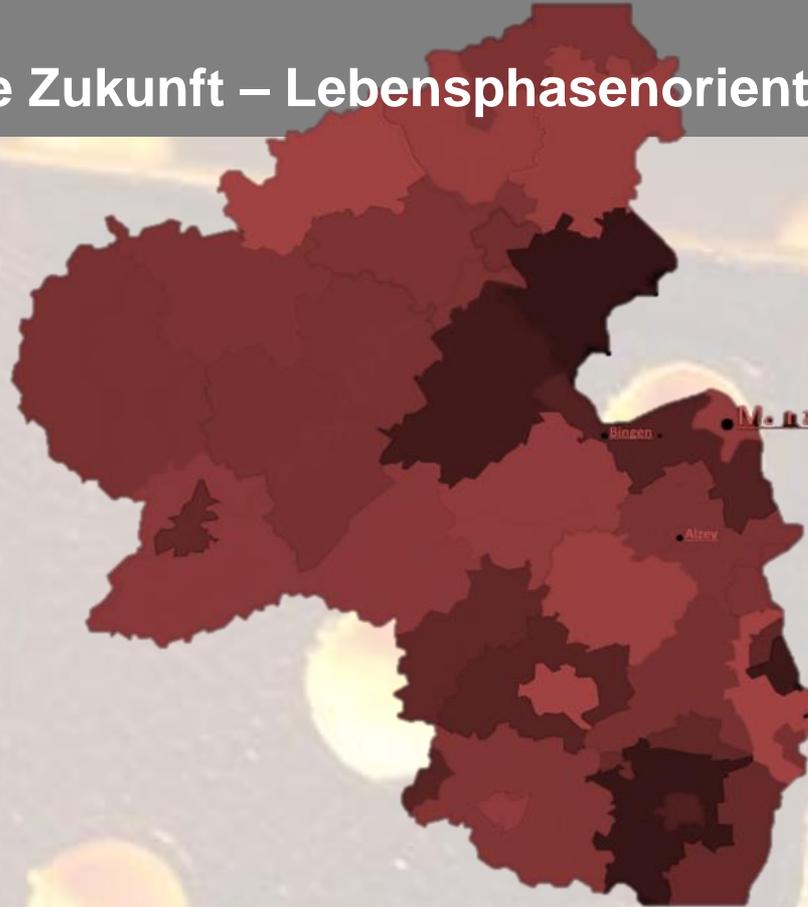
Was können Arbeitgeber tun, um es bestmöglich „allen Recht zu machen“?

Wie können Arbeitgeber ihre Fachkräfte gewinnen und binden?



Projektinitiative des Wirtschaftsministeriums seit 2009:

Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik



WIR NETZWERKEN – MACHEN SIE MIT!

WIR NETZWERKEN – MACHEN SIE MIT!

ISB | Investitions-
und Strukturbank
Rheinland-Pfalz
AKTIONSTAGE
4 Veranstaltungen/
Herbst 2016

**8 BÜNDNISTREFFEN in
2016**
Praktische Maßnahmen einer
werte- sowie lebensphasen-
orientierten Personalpolitik

ISB | Investitions-
und Strukturbank
Rheinland-Pfalz
PREISVERLEIHUNG
Attraktiver Arbeitgeber
Rheinland-Pfalz

**Attraktiver Standort
Rheinland-Pfalz**



Termine Bündnistreffen „Regionale Bündnisse Attraktiver Arbeitgeber“

Datum	Ort	Gastgeberunternehmen/-institution
14.06.2016	Merxheim	Schneider Bau GmbH
22.06.2016	Mainz	Universität Mainz (ZWW)
05.07.2016	Hillesheim	Bilstein & Siekermann GmbH & Co. KG
12.07.2016	Ludwigshafen	Softwarekontor GmbH
06.09.2016	Trier	Bischöfliches Generalvikariat
21.09.2016	Koblenz	Debeka Hauptverwaltung
29.09.2016	Mainz	Aareon AG
22.03.2017	Koblenz	Akademie Deutscher Genossenschaften e.V.

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

**Johannes-Gutenberg-Universität**

Forum 1
55099 Mainz
Tel.: 06131 39-25417
Internet: [Zur Informationsseite des Anbieters](#)

Angebot

- Persönliche Beratung
- Seminare/Workshops
- Zertifizierungen

mut - mainzer unternehmerinnen treff e.V.

Max-Hufschmidt-Straße 4
55130 Mainz
Tel.: 06131 1443622
E-Mail: vorstand@mut-mainz.de
Internet: [Zur Informationsseite des Anbieters](#)

Angebot

- Persönliche Beratung
- Zertifizierungen

RKW Rheinland-Pfalz - Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.

0 Mainz
Tel.: 06131 8937771
Internet: [Zur Informationsseite des Anbieters](#)

Angebot



Alter schützt vor Bildung nicht...

Egal ob 18 oder 81 - Bildung satt



14026 Weiterbildungskurse von 835 Anbietern (Dienstag, 31.05.2016)

anbieterübergreifend - neutral - aktuell - ohne kommerzielle Interessen

Foto: © Eric Isselée - Fotolia.com

 [Drucken](#)

Stichwörter kombinierbar durch Komma - z.B. "Senioren, Excel" » [Erweiterte Suche](#) » [Anbieter anzeigen](#)



Ausgezeichnet!

"Sehr gut" findet Stiftung Warentest das Weiterbildungsportal im Vergleich von insgesamt 26 bundes- und landesweiten



Zielsicher planen!

Mit unserer Standortbestimmung können Sie schrittweise alle Punkte zusammenstellen, die für Ihre zielsichere



Im Unternehmen und Alltag

Lese- und Schreibschwächen bei Erwachsener führen zu Problemen - im Betrieb und im Alltag. Es gibt vielfältige



Zeit und Geld

Die Teilnahme an Weiterbildung kann durch öffentliche Förderprogramme und gesetzliche Regelungen unterstützt

www.weiterbildungsportal.rlp.de

Best-Practices einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik aus Handel und Handwerk

Petra Kannengießer

*Projektleiterin Beruf und Familie der
GLOBUS Handelshof St. Wendel GmbH & Co. KG,
Betriebsrat Zell*





**Werfen Sie einen
Blick in die Welt
von GLOBUS**

Über 187 Jahre Unternehmensgeschichte

Etablissemments - Anzeige.

Daß ich bereits das Handlungshaus der Herren Gebrüder Getto dahier, in welchem ich eine Anstellung während 7 1/2 Jahren begleitete, verlassen, und in hiesiger Stadt eine eigene Handlung errichtet habe, bringe ich hiermit zur höflichen Anzeige, und gebe die Versicherung billigster und reellster Bedienung.

St. Wendel, den 15ten April 1828.

F. Bruch.

Gegründet 1828 durch Franz Bruch mit dem Versprechen:

“billigster und reellster Bedienung”

Heute:

“Der Kunde und die Erfüllung seiner Wünsche stehen im Mittelpunkt unserer Bemühungen!”

(Thomas Bruch)

Über 187 Jahre Unternehmensgeschichte

Die Anfänge

Im Jahr 1828 eröffnete Franz Bruch (1801–1865) im saarländischen St. Wendel einen Kolonialwarenladen für die Bürger der Stadt



Hier steht GLOBUS heute



Ausschnitt Rhein-Main



Ausschnitt Saarland



STANDORTE



Großraum Moskau



- In Deutschland:**
- 46 Warenhäuser
 - 89 Fachmärkte (Hela und Baumarkt)
 - 7 Alphatecc
 - 1 Drive-Stationen
 - 1 fridel Markt & Restaurant

- In Luxemburg:**
- 2 Fachmärkte

- In Tschechien:**
- 15 SB-Warenhäuser mit Baumärkten

- In Russland:**
- 11 SB-Warenhäuser

GLOBUS SB-Warenhaus Holding GmbH & Co. KG
 Abt. Integration / Expansion
 Stand: Oktober 2015
 Kartengrundlage: GfK-GeoMarketing, NAVTEQ



Kundenmonitor: 10x Best Practice Großfläche 2015



1,51 Weiterempfehlungsabsicht

1,88 Auswahl und Angebotsvielfalt

1,92 Qualität Fleisch und Wurst

2,01 Wettbewerbsvergleich Auswahl

2,14 Wettbewerbsvorteile

2,19 Art und Weise der Preisauszeichnung

2,22 Wettbewerbsvergleich Service

2,25 Verfügbarkeit Sonderangebote

2,30 Auswahl Drogerieartikel

2,41 Auswahl Gesundheitsprodukte

2,50 Wettbewerbsvergleich Werbung

Kundenmonitor®
Deutschland
2015



Von den zu Lebensmittelmärkten Befragten wurde Globus in den aufgeführten Kategorien auf Platz 1 gewählt. Der Kundenmonitor Deutschland, herausgegeben von der Service-Barometer AG, in 81245 München (www.servicebarometer.com), ist die größte unabhängige Studie zur Messung der Kundenzufriedenheit in Deutschland.

Die Standorte in Deutschland

Unsere Märkte sind regional verwurzelt

*„Jedes Haus ist **einzigartig**, mit lokalen Sortimenten und der Einbindung in die lokale Gemeinschaft.“*

*Ein Globus-Markt kommt nicht vom Fließband, er ist eine **Einzelanfertigung**.“*

*Thomas Bruch,
geschäftsführender Gesellschafter der Globus-Holding*

Globus Mitarbeiter-Garantien

Wir sind ein ehrlicher und verlässlicher Partner



500 € Entscheidungs-Garantie



Karriere-Garantie



Mitunternehmer-Garantie



Altersvorsorge-Garantie



Zukunftsdialog-Garantie



Azubi-Übernahme-Garantie



Treue-Garantie

Familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und – entwicklung: Teil unserer wertorientierten Unternehmenskultur

Man muss sich
melden

Familie wird
nicht in Frage
gestellt

Was
machbar ist,
wird
gemacht

Von oberster
Stelle gewollt

Mitarbeiter sehen
und fördern, das
ist
„Menschlichkeit“

Kein
Wunschkonzert

Man wird als
Mensch gesehen

Man gehört
dazu

Alle Anliegen
werden geklärt

Ein Klima, in
dem man
fragen kann

Best-Practices einer Lebensphasenorientierten Personalpolitik aus Handel und Handwerk

Georg Kamb

*Inhaber und geschäftsführender Gesellschafter der
KAMB Elektrotechnik GmbH*

KAMB 
Elektrotechnik



KAMB Elektrotechnik GmbH und KIS Industrieservice GmbH

Geschäftsanzeige vom 13. Juli 1907 (Schifferstadter Tageblatt)

Geschäfts-Anzeige.

Den verehrl. Interessenten von hier und auswärts zur gefl. Mitteilung, daß ich am hiesigen Plage ein

Elektrotechnisches Geschäft

errichtet habe. Empfehle mich zur Ausführung von Licht- und Kraftanlagen, Haus-telegraphen, Telephonen und Blitzableitern, zur Lieferung sämtlicher elektrischer Bedarfsartikel für Schwach- und Starkstrom.

 Bemerke noch, daß ich Installationen für das hiesige Elektrizitätswerk auszuführen berechtigt bin.

Ich bitte um geneigte Unterstützung meines Unternehmens.

Hochachtend

Schifferstadt.

Jakob Kamb.

„Wer glaubhaft über Zukunft reden will, der sollte eine Vergangenheit haben“
Belegschaft aus dem Jahr 1922

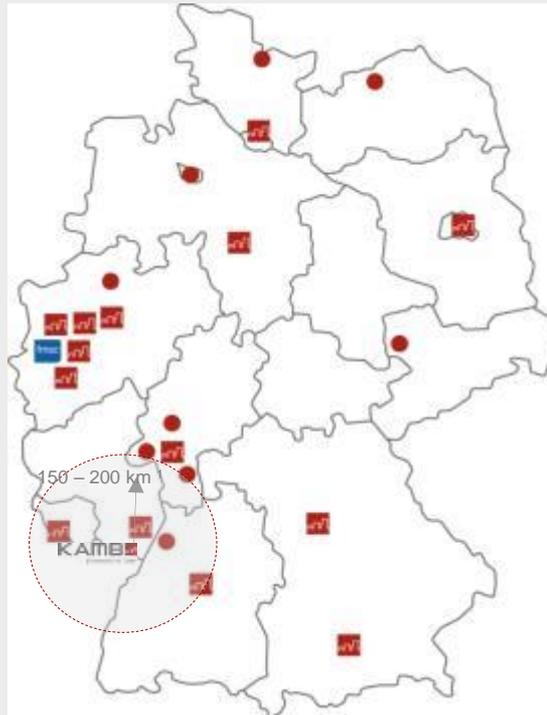
Georg Ludwig Kamb



Seit dem Jahr 1907 bedient die Fa.KAMB Elektrotechnik GmbH ihre Kunden im Wirtschaftsraum Rhein-Neckar zuverlässig, solide und mit langer Tradition

Key Facts KAMB Elektrotechnik GmbH

KAMB Kerneinsatzgebiet



¹ Operatives Einzugsgebiet: 150 – 200 km, Europaweites Projektgeschäft

Entwicklung der KAMB Elektrotechnik GmbH



- 1907: Gründung als Familienunternehmen im Bereich Elektrotechnik in Ludwigshafen
- Führung des Unternehmens in der dritten Generation
- 2008: Strategische Eingliederung in die RGM zur Schaffung von Synergien und Ausbau des Leistungsportfolios
- Schwerpunkte der Leistungserbringung: EMSR-Technik, Daten- und Kommunikationstechnik, Elektrischer Schaltanlagenbau sowie Industrial Services
- Rechtsform: GmbH
- Kernregion Rhein-Main-Neckar mit Stützpunkten in Ludwigshafen, Mannheim, Dossenheim, Heidelberg, Wörth und Berg
- Gesamtleistung (2015): ca. 17 Mio. €



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR
WIRTSCHAFT, VERKEHR,
LANDWIRTSCHAFT
UND WEINBAU



Fachkräftesicherung im Handwerk

Ralf Hellrich

Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer der Pfalz



Arbeitsgemeinschaft der
Handwerkskammern Rheinland-Pfalz



„Handwerk attraktiv Rheinland-Pfalz“

Fachkräftesicherung im rheinland-pfälzischen Handwerk

Gefördert durch das Wirtschaftsministerium Rheinland-Pfalz
und Eigenmittel der Handwerkskammern

HANDWERK attraktiv
RHEINLAND-PFALZ



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR
WIRTSCHAFT, VERKEHR,
LANDWIRTSCHAFT
UND WEINBAU

Handwerk attraktiv Rheinland-Pfalz

- einmaliges, kammerübergreifendes Landesprojekt
- ganzheitliche Vorgehensweise zur Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Handwerksunternehmen, insbesondere durch:
 - Betriebsberatung in den Unternehmen vor Ort zum Thema Unternehmensnachfolge und Akquise
 - Unterstützungsangebote und Beratungen zur Steigerung der Attraktivität von Handwerksunternehmen nach innen und nach außen
 - innovative Öffentlichkeitsarbeit
 - Seminare & Workshops für Unternehmerinnen und Unternehmer



„Handwerk ist attraktiv, weil...“

- es Werte vermittelt, Sinn stiftet und Leidenschaft voraussetzt.
- ich gestalten und etwas erschaffen kann.
- Teamarbeit und familiäres Miteinander gefördert werden.
- ich lokal und global arbeiten kann: Handwerk öffnet die Welt!
- es eine starke Säule der Gesellschaft bildet und das Ehrenamt fördert.
- die Entwicklungschancen sehr gut sind: Karriere mit Lehre!

Attraktive Handwerksbetriebe

- haben ein hervorragendes Betriebsklima
- investieren in Teambuilding
- lösen Konflikte unmittelbar



Attraktive Handwerksbetriebe

- haben eine enge Mitarbeiterbindung
- sind stolz auf langjährige Betriebszugehörigkeit



Attraktive Handwerksbetriebe

- stellen Dienstwagen und mobiles Telefon zur Verfügung
- legen Wert auf eine sichere und moderne Arbeitsausstattung



Attraktive Handwerksbetriebe

- legen Wert auf eine hohe Ausbildungs- und Arbeitsqualität



Attraktive Handwerksbetriebe

- bieten flexible Arbeitszeiten und unmittelbare Lösungen bei Engpässen
- ermöglichen den Wiedereinstieg nach Elternzeit, Krankheit



In attraktiven Handwerksbetrieben

- erleben Arbeitnehmer die Erfolge unmittelbar und beim Kunden



In attraktiven Handwerksbetrieben

- leben Chefs und Handwerksfamilien Werte vor und arbeiten mit



Attraktive Handwerksbetriebe

- zahlen übertariflich /bieten betriebliche Zusatzleistungen



Resümee

Das Thema Fachkräftesicherung ist im Handwerk aktueller denn je!

- Viele Handwerksunternehmen investieren Zeit und Geld in die Mitarbeiterbindung und Akquise.
- Die Potenziale von Frauen, jungen Menschen, älteren Arbeitnehmern und Menschen mit Migrationshintergrund insbesondere Flüchtlinge werden verstärkt genutzt, sind aber noch ausbaufähig.
- Unternehmen investieren vor dem Hintergrund der besonders guten Auslastung zu wenig Zeit in strategische (Personal-) Entwicklungskonzepte und deren Umsetzung.



Ralf Hellrich
Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer der Pfalz
Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft der
Handwerkskammern Rheinland-Pfalz

Am Altenhof 15
67659 Kaiserslautern
rhellrich@hwk-pfalz.de
0631 3677-102

„Handwerk attraktiv Rheinland-Pfalz“
Silke Eichten
Handwerkskammer der Pfalz
Beratungs- und Servicecenter
Karlsbader Straße 2
67065 Ludwigshafen
seichten@hwk-pfalz.de
0621 53824-81
Projektlaufzeit: 15.03.2016-31.12.2017



**Fachkräftesicherung
OHNE
attraktive Arbeitgeber?
UNMÖGLICH!**