

Pressemeldung

„Wir müssen die jungen Leute begeistern“ „Regionales Bündnis Attraktiver Arbeitgeber“ zu Gast im Atrium Hotel Mainz

Ludwigshafen, 23. Mai 2017 – **Lange Arbeitstage bei nicht gerade üppiger Bezahlung – die Hotellerie gilt oft nicht als Musterbranche attraktiver Arbeitgeber. Dass es auch anders geht, beweist das Atrium Hotel, Dr. Lothar Becker e.K., in Mainz. Mit welchen Konzepten das 4-Sterne-Superior-Haus seine zahlreichen Auszeichnungen im Personalbereich erarbeitet hat, präsentierten Hoteldirektor Lutz Frey und Personalchefin Corinna Sturm beim Netzwerktreffen „Regionales Bündnis Attraktiver Arbeitgeber“. Die rund 30 Teilnehmer hatten außerdem ausgiebige Gelegenheit zum Austausch über Themen wie Unternehmenskultur oder Wertschätzung am Arbeitsplatz. Zum Abschluss stellte Prof. Dr. Susanne Rank, Hochschule Mainz, in ihrem Vortrag die spannende Frage, ob die Generation Y tatsächlich andere Arbeitswerte vertritt als andere Altersgruppen. Die Reihe der Netzwerktreffen fördert den direkten und praxisnahen Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen und weiteren regionalen Akteuren und ist Bestandteil des Projektes „Lebensphasenorientierte Personalpolitik (LOP)“ vom rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministerium und dem Institut für Beschäftigung und Employability IBE.**

Wer eine gute Führungskraft sein will, für den gelten landläufig die vier großen M: „Man muss Menschen mögen“. Doch was bedeutet Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden und Vorgesetzten im hektischen Betriebsalltag und wie kann sie gezeigt werden? Darüber tauschten sich die Gäste des Netzwerktreffens, moderiert von Gaby Wilms und Lisa-Marie Kreis vom IBE, in Kleingruppendiskussionen intensiv aus und gaben ihre eigenen Erfahrungen an die Kolleginnen und Kollegen weiter. Bei einer spontanen Abstimmung über die drei goldenen Regeln der Wertschätzung legten sich die Teilnehmer fest: Vertrauen, Interesse am Menschen zeigen sowie Hinhören und im Dialog bleiben sind aus ihrer Sicht essentielle Zutaten einer wertschätzenden Arbeitsatmosphäre. Auch Achtsamkeit im Umgang miteinander sowie eine Prise Humor und Gelassenheit dürften nicht fehlen. Wenn diese Grundsätze nicht nur auf Papier festgehalten, sondern auch gelebt werden, sind Unternehmen auf dem besten Weg, ein attraktiver Arbeitgeber zu werden.

„Anders attraktiv“ – faire Jobs, flache Hierarchien, besseres Image

Das Atrium Hotel Mainz, Gastgeber der Veranstaltung, unternimmt in seiner Personalpolitik so einiges, um geeignete Bewerber für sich zu begeistern und das Image der Branche zu verbessern. Unter anderem sorgen flache Hierarchien und eine umfassende Gesprächskultur für ein gutes Betriebsklima. Außerdem setzt das Hotel auf vielfältige Angebote zur fachlichen Weiterbildung wie auch zur Persönlichkeitsentwicklung – vom „Anti-Blamier-Programm“ für schüchterne Mitarbeitende über Kurse zum vegetarisch-veganen Kochen bis hin zum nebenberuflichen Studium. Besonderes Highlight und Vertrauensbeweis ist der jährliche Azubi-Tag, an dem die über 20 Auszubildenden für einen ganzen Tag das Kommando im Hotel übernehmen und „den Laden schmeißen“ – während der Rest der

Belegschaft einen Betriebsausflug macht. Auch bei der Arbeitszeitgestaltung versucht das Atrium Hotel, seinen Mitarbeitenden soweit es geht entgegenzukommen: „Man braucht ein wenig Fantasie und muss die Jobs anders aufteilen. Wenn man will, geht alles“, so Direktor Lutz Frey zu den für ein Hotel nicht selbstverständlichen Möglichkeiten flexibler Arbeitsmodelle. Personalchefin Corinna Sturm, seit 15 Jahren im Haus tätig, ist dafür das beste Beispiel: sie ist nach der Geburt ihres Kindes in Teilzeit auf eine Führungsposition zurückgekehrt.

Generation Liegestuhl?

Prof. Dr. Susanne Rank, Hochschule Mainz, fragte in ihrem Vortrag zum Abschluss überspitzt, ob die Generation Y, das heißt die Altersgruppe der zwischen 1980 und 1994 Geborenen, tatsächlich lieber im Liegestuhl liegen wolle, statt zu arbeiten – wie manchmal stereotypisch unterstellt wird. In einer aktuell noch laufenden Studie untersucht die Professorin für Personalmanagement, inwieweit unterschiedliche Altersgruppen auch unterschiedliche Werte im Hinblick auf ihren Arbeitsplatz vertreten. Betrachtet wird zum Beispiel, welche Altersgruppen eher intrinsisch und welche eher durch äußere Anreize motiviert werden. Auch das Gefühl der Bindung an den eigenen Arbeitgeber spielt für die Studie eine wesentliche Rolle. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Untersuchung werden von vielfachem praktischem Nutzen sein, unter anderem in der Bewerberansprache, in der Mitarbeiterbindung oder auch in der Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Die nächsten Veranstaltungen...

... der „Regionalen Bündnisse Attraktiver Arbeitgeber“ finden statt

- am **05.07.2017** bei M&S Zahntechnik GbR, Trier
- am **19.10.2017** bei Lidl Vertriebs-GmbH & Co. KG, Koblenz
- am **24.10.2017** bei Clemens GmbH & Co. KG, Wittlich

Nähere Informationen, alle Termine sowie Anmeldemöglichkeiten sind auf der Projekthomepage www.lebensphasenorientierte-personalpolitik.de zu finden.



Lutz Frey, Direktor des Atrium Hotel Mainz, beim „Regionalen Bündnis Attraktiver Arbeitgeber“



Regener Austausch über die Facetten einer attraktiven Arbeitgebermarke

Hinweis: © Fotos: IBE – Druckfähige Bilder finden Sie im Download-Bereich unter www.accente-kommunikation-wiesbaden.de/ibe-atrrium

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.

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:
Dr. Martina Neunecker
Accente BizzComm GmbH
Aarstr. 67
65195 Wiesbaden
Tel.: 0611/ 40 80 619
martina.neunecker@accente.de
www.accente.de