



Finden.
Binden.
Entwickeln.

Rezeptbuch zur Gewinnung von Fachkräften



Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Unternehmer*innen und Personalverantwortliche,

wir erleben eine Transformationsvielfalt in enormer Geschwindigkeit. Es gibt immer wieder neue Herausforderungen für die Unternehmen. Geschäftsmodelle sind zu überdenken, Investitionen in die Digitalisierung und ökologische Nachhaltigkeit zu tätigen, Energiequellen müssen ersetzt und Prozesse neu gestaltet werden. Liefer- und Wertschöpfungsketten werden neu aufgestellt.

Der Fachkräftemangel ist inzwischen das größte Risiko für die Unternehmen und trifft alle Branchen und Arbeitgeber. Jedes Unternehmen wird Zeit, Geld und Willen investieren müssen, um seine Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

Drei Hauptgründe für den Fachkräftemangel:

- Demografischer Wandel
- Digitalisierung
- Dekarbonisierung

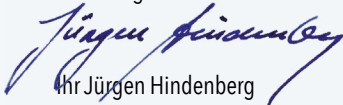
**Nach aktuellen Prognosen werden im Jahr 2035 in Bonn/Rhein-Sieg
57.000 Fachkräfte fehlen.**

Für die Vollversammlung der IHK Bonn/Rhein-Sieg war dies Grund genug, eine neue Fachkräfteberatungsstelle einzurichten. Wir wollen Ihnen aufgrund unserer hoheitlichen Aufgaben im deutschen dualen System der Berufsbildung strategische Hilfestellungen zur Fachkräftegewinnung geben.

In diesem Sinne transportiert unsere Fachkräfteberatung wichtige Grundprinzipien der dualen Ausbildung in den betrieblichen Dialog: die Beruflichkeit im Gegensatz zur schnellen Aneignung von Skills on Demand, die Relevanz von Sozialpartnerschaft für Demokratie und Innovationsfähigkeit, die Idee nachhaltiger Arbeit, die Sicht auf den Betrieb als sozialen Ort sowie das duale System getragen durch die drei Säulen Betrieb, Berufsschule und IHK als koordinierende und prüfende Stelle.

Diese systemische Ausrichtung prägt unseren Beratungsansatz, der letztlich den nachhaltigen Bestand unserer Mitgliedsunternehmen sichern soll, ohne den Transformationsprozess der Wirtschaft aus den Augen zu verlieren.

Das vorliegende „Rezeptbuch“ hilft Ihnen nicht, die passende Fachkraft zu backen, es soll Ihnen aber bewährte Zutaten zur Sicherung Ihres Unternehmens bieten. Unser „Salz in der Suppe“!


Hr Jürgen Hindenberg

Geschäftsführer Berufsbildung und Fachkräftesicherung



Zutatenliste



1. Fachkräfteberatung

Fachkräfteberatung für Unternehmen

2. Analyse

Analyse und Prognose für Bonn/Rhein-Sieg
Analyse der Personal- und Altersstruktur im Unternehmen

3. Sichtbarkeit

Sichtbarkeit des Unternehmens

4. Ausbildung

Ausbilden | Ausbildungsberatung
Azubi-Marketing und -Recruiting

IHK-Ausbildungsvermittlung
Praktika und Berufsfelderkundungen
Einstiegsqualifizierungen (EQs)
Unternehmens- und Schulkooperationen
Einsatz von Ausbildungsbotschafter*innen in Schulen
Veranstaltungen | Kontakte und Netzwerke
Anreize und Motivation für Azubis
Verkürzte Berufsausbildung
Teilzeitberufsausbildung
Auslandsaufenthalte | Eigenständige Projektarbeiten
Zusätzliche Unterstützung für Auszubildende und Förderungen
Perspektiven und Ausblick nach der Ausbildung - Karriere mit Lehre
Weiterbildungsstipendium - Begabtenförderung

5. Fachkräftepotenziale

Menschen mit gesicherter Bleibeperspektive in Deutschland
Zuwandernde
Menschen mit Handicap
Frauen
Mitarbeitende 50 plus
Geringqualifizierte ohne Ausbildung

6. Personalmanagement

Wettbewerbsfaktor „Starke Unternehmenskultur“
Betriebliches Gesundheitsmanagement als Strategie
Wissensmanagement und Personalplanung
Unternehmenschance Personalentwicklung

7. Employer Branding

Einzigartige Arbeitgebermarke – Arbeitgeberattraktivität
New Work
Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf

8. Benefits



Fachkräfte-beratung



Fachkräfteberatung für Unternehmen



Kontaktperson:
Referentin Fachkräfteberatung
Silvia Kluth (Dipl.-Betriebswirtin)
Tel.: (0228) 2284-256
E-Mail: kluth@bonn.ihk.de
Webcode @4004



Personaler*innen-Netzwerk:

#PeopleAndCulture
#HR-TrendsDerZukunft
#Personalmanagement
#VeranstaltungenMitSpannendenImpulsen
#GemeinsamDenFachkräftemangelEntschärfen

Informiert!
Auf dem Laufenden!
Up to date!



E-Letter „Ausbildung“:

#AusbildungUndFachkräftesicherung

Newsletter



[@3352](https://www.ihk-bonn.de)

Webcodes nutzen
Geben Sie den Webcode
(hier @3352) auf unserer
Website [ihk-bonn.de](https://www.ihk-bonn.de)
in das Suchfeld ein.
Drücken Sie dann die
Enter-Taste oder klicken Sie
mit der Maus auf die Lupe.
Sie kommen dann direkt
zu den gewünschten
Informationen.



2. Analyse



Analyse und Prognose für Bonn/Rhein-Sieg

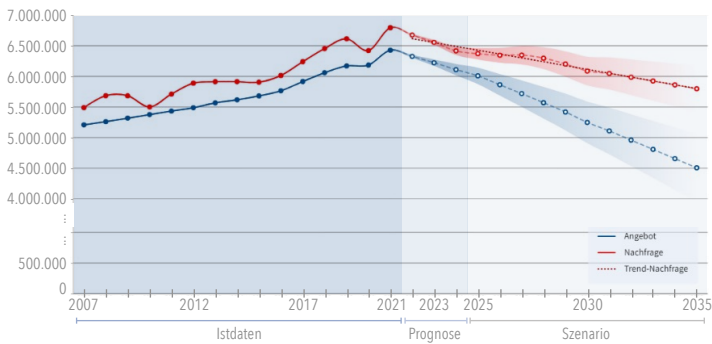


Nach Prognosen durch den IHK-Fachkräftemonitor NRW, ein Instrument der nordrhein-westfälischen Industrie- und Handelskammern zur Analyse und Prognose von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Nordrhein-Westfalen, werden bis zum Jahr 2035 insgesamt in allen Branchen 57.000 Fachkräfte in Bonn/Rhein-Sieg fehlen.

Der Fachkräftebedarf wird sich mehr als verdreifachen.

Fachkräfteangebot und -nachfrage

Alle Fachkräfte in allen Branchen, IHK Bonn/Rhein-Sieg



Berechnungsstand: März 2022
Datenquellen: u. a. Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen 2021, Destatis 2021, BA 2021, IHKs 2021

Berechnung: WifOR 2009-2022
Technische Umsetzung: Ludwig Meysel
Technische Betreuung: DT Media Group

Mögliche Abweichungen der Summe sind rundungsbedingt.

Fachkräftebedarf

Alle Fachkräfte in allen Branchen, IHK Bonn/Rhein-Sieg



Berechnungsstand: März 2022
Datenquellen: u. a. Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen 2021, Destatis 2021, BA 2021, IHKs 2021

Berechnung: WifOR 2009-2022
Technische Umsetzung: Ludwig Meysel
Technische Betreuung: DT Media Group

Mögliche Abweichungen der Summe sind rundungsbedingt.

Analyse der Personal- und Altersstruktur im Unternehmen



Eine Analyse liefert einen Überblick über die aktuelle Altersstruktur und -verteilung im Unternehmen und ermittelt die zukünftige Entwicklung der Belegschaftsstruktur.

In drei Schritten:

1. Erhebung der aktuellen Altersstruktur der Belegschaft sowie Prognose, wie sich diese in den nächsten fünf bis zehn Jahren verändern wird
2. Reflexion: Wie viel Personal wird aufgrund der gewünschten Geschäftsentwicklung benötigt (Erhaltung, Erweiterung oder Reduzierung des Personalstands)?
3. Ableitung von Maßnahmen mit dem Ziel, eine ausbalancierte Altersstruktur zu erhalten

Vorteile für Unternehmen und Beschäftigte:

- Die Bereitstellung von genügend Personal mit einer entsprechenden Qualifizierung trägt dazu bei, die vorhandene Arbeitsmenge in der vorgegebenen Arbeitszeit gut bewältigen zu können. Die psychische Belastung sinkt. Das hilft, die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Belegschaft über längere Dauer aufrechtzuerhalten.
- Durch die Förderung der Zusammenarbeit unterschiedlicher Altersgruppen kann das Erfahrungswissen Älterer und Jüngerer systematisch genutzt werden, sodass das gesamte Team von diesem Wissen profitiert.
- Die Vermittlung von gemeinsamen Werten durch diese generationsübergreifende Zusammenarbeit kann das Betriebsklima verbessern und die soziale Unterstützung durch Kolleg*innen und Führungskräfte erhöhen.

Für die Personalplanung und Entwicklung gibt die Altersstrukturanalyse Hinweise auf personelle Risiken, zukünftige Engpässe und personalpolitischen Handlungsbedarf.

Personalbedarf ableiten und Unternehmensziele erreichen!
Webbasierte Tools gerne nutzen!

Vorlage Analysebogen Mitarbeiter*in

Name	Alter aktuell	Position	Alter in 5 Jahren	Position in 5 Jahren	Handlungsbedarf	Qualifizierungsbedarf / Sonstige Maßnahmen	Situation familiär/ gesundheitlich	Bemerkung

Vorlage To-do-Liste

Name	Gespräch mit Mitarbeiter*in	Gespräch mit Führungskraft	Gespräch mit Personalabteilung	Planung Zahlen	Planung Weiterbildung	Anmerkungen

Vorlage To-do-Liste zeitlich (in Jahren)

Name	Jahr 20..	Jahr 20..	Jahr 20..	Jahr 20..	Jahr 20..	Jahr 20..



3.

Sichtbarkeit



Sichtbarkeit des Unternehmens



Machen Sie den Bedarf an Fachkräften sichtbar und erzeugen Sie Aufmerksamkeit, um qualifizierte Fachkräfte zu finden.

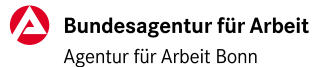
Wirksame Maßnahmen:

- **Moderne, ansprechende Unternehmenswebseite gestalten**
- **Social Media – digitale Kommunikationskanäle nutzen**
Facebook, Instagram, TikTok, LinkedIn, WhatsApp, YouTube, X (ehemals Twitter), Snapchat etc.

In Zeiten der Digitalisierung ist die Präsenz auf den sozialen Plattformen ein wesentlicher Faktor, um im „War for Talents“ erfolgreich zu sein. Soziale Medien haben ein riesiges Potenzial, um Fachkräfte auf das Unternehmen aufmerksam zu machen.

Möglichst ein Alleinstellungsmerkmal herausheben. Die Formulierung einer firmeninternen Social-Media-Strategie kann hilfreich sein. Definieren Sie die Zielgruppe, entscheiden Sie sich für mindestens zwei Kanäle, auf denen Sie aktiv sein möchten.

- **Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit (BA) nutzen**
Berät und unterstützt Sie rund um das Thema „Personal“. Vermittlung von geeigneten Auszubildenden oder Arbeitskräften entsprechend Ihren Anforderungen. Unterstützt auch finanziell bei Einstellung oder Qualifizierung.
arbeitsagentur.de



- **Job-Portale nutzen und Stellenanzeigen veröffentlichen**
- **Freie Ausbildungsstellen in der IHK-Lehrstellenbörse veröffentlichen**
ihk-lehrstellenboerse.de
- **Pressewirksame Maßnahmen durch Pressemeldungen platzieren**
- **Einsatz von sonstigen Werbemitteln**
z. B. (Fassaden-)Banner, Beachflags, Poster, Aufkleber, Social Media Templates für Videokonferenzen



Lehrstellenbörse



[@495](http://ihk-bonn.de)



4. Ausbildung



Ausbilden | Ausbildungsberatung



**Ausbilden im Unternehmen lohnt sich nachhaltig.
Die duale Ausbildung ist der stärkste Hebel gegen
den Fachkräftemangel!**

Ausbilder*in werden – Infos rund um das „Thema“:
Ausbildererfassung
ihk-bonn.de | Webcode @3089

Ausbildereignungsprüfung (AEVO) – eine wichtige Zusatzqualifikation:
ihk-bonn.de | Webcode @458

**Ausbildungsverträge abschließen und erfassen über das Onlineportal
für Ausbildungsbetriebe und Ausbilder*innen:**
ihk-bonn.de | Webcode @1600

Werden Sie jetzt Teil der bundesweiten Ausbildungskampagne

JETZT #KÖNNENLERNEN

**Bringen Sie gemeinsam mit uns die Botschaft
„Ausbildung macht mehr aus uns“ in die Köpfe der
jungen Generation, ihrer Eltern und Lehrer*innen!
Nutzen Sie diese Kampagne für Ihr eigenes
Ausbildungsmarketing – digital und vor Ort.
ausbildung-macht-mehr-aus-uns.de**

**Individuelle
Ausbildungsberatung:**

**Kontaktieren Sie das
IHK-Ausbildungsberater-Team.**

**Ausbildungs-
beratung**



**ihk-bonn.de
@3081**

**Jetzt
#könnenlernen**



**ihk-bonn.de
@4032**

**Ein kostenloses
Basispaket für Werbezwecke ist erhältlich!**



Azubi-Marketing und -Recruiting IHK-Ausbildungsvermittlung



Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen

Das Programm „Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen“ unterstützt Betriebe (KMU) und den jungen Fachkräftenachwuchs, sich zu finden. Mit der IHK-Ausbildungsvermittlung sparen Sie Kapazitäten bei der Auswahl geeigneter Kandidat*innen, die Sie für andere betriebliche Aufgaben nutzen können.

Dienstleistungen für Unternehmen:

- Erfassung des Unternehmensprofils und gemeinsame Erarbeitung eines Azubi-Anforderungsprofils
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen geeigneter Bewerber*innen mit den passenden fachlichen Kompetenzen und Soft Skills
- Durchführung von Vorauswahlgesprächen
- Weiterleitung von gezielten Bewerbungsvorschlägen
- Passgenaue Vermittlung geeigneter Bewerber*innen

Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren und ausbilden!

Vermittlungsservice für Praktikum, Einstiegsqualifizierung, Ausbildung und Arbeit nutzen!

ihk-bonn.de | Webcode @3990



Profitieren Sie
von kostenfreier und
individueller Beratung!

Starten Sie erfolgreich
in die Ausbildung mit
„Passgenaue Besetzung und
Willkommenslotsen“!



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

**PASSGENAUE
BESETZUNG**
WILLKOMMENSLOTSEN

Praktika und Berufsfelderkundungen



Ein guter Weg für Unternehmen ist, proaktiv auf die jungen Menschen zuzugehen und Praktika anzubieten. Geben Sie Jugendlichen die Chance, den Weg ins Berufsleben zu finden! Praktika sind der beste Weg, um zu überzeugen.

Berufsfelderkundungen

Eine Chance zur Gewinnung von Fachkräftenachwuchs gibt das Übergangssystem des Landes NRW „Kein Abschluss ohne Anschluss“ durch Berufsfelderkundungen.

Nirgendwo erhalten Schüler*innen einen besseren Eindruck von der Berufswelt als direkt an einem Arbeitsplatz. Deshalb rufen wir alle Unternehmen auf, Plätze für die Berufsfelderkundung zur Verfügung zu stellen.

Jede*r Jugendliche soll von der achten Klasse an drei unterschiedliche Berufsfelder kennenlernen. Dabei muss es sich nicht um mehrwöchige Praktika handeln. Schon Schnuppertage, Kurzpraktika und Tage der offenen Tür mit Mitmachaktionen bieten viele Informationen. Die Jugendlichen lernen auch viel, wenn Fachkräfte oder Auszubildende ihre Tätigkeiten z. B. am Computer oder an einer Werkbank erläutern.

Nutzen Sie die Chance, motivierte Praktikant*innen aus der Region Bonn/Rhein-Sieg kennenzulernen.

Steigern Sie mit Berufsfelderkundungen den Bekanntheitsgrad Ihrer Branche und Ihres Betriebs und werben Sie für Ihre Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten.

Erstellen Sie ein Kurzprofil Ihres Betriebs und geben Sie Tage für Berufsfelderkundungen im Unternehmen an:
bo-brs.de

Berufsfelderkundungen



ihk-bonn.de
@3034



**KEIN ABSCHLUSS
OHNE ANSCHLUSS**

Übergang Schule - Beruf in NRW gestalten.

Einstiegsqualifizierungen (EQs)



Potenziale erschließen

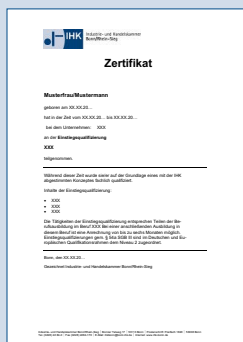
Es gibt für eine Vielzahl von Berufen eine solche Einstiegsmöglichkeit. Mehr als 100 verschiedene EQs werden inzwischen von den IHKs angeboten.

Jugendliche erhalten mit der Einstiegsqualifizierung die Möglichkeit, in einem Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Berufsleben kennenzulernen. Die Einstiegsqualifizierung dient als Türöffner für Ausbildung oder Beschäftigung. EQs bieten Chancen für Jugendliche, die noch nicht voll für eine klassische Ausbildung geeignet sind – auch verstärkt für Flüchtlinge.

Einstiegsqualifizierungen können auch mit gezielten Unterstützungsmaßnahmen kombiniert werden. Aus einer EQ wird dann eine EQ Plus. Beispiel: Sie wollen einem lernschwächeren Jugendlichen die Chance auf eine EQ geben. Der Jugendliche braucht jedoch gezielten Nachhilfeunterricht, damit er eine EQ erfolgreich absolvieren kann.

Geben Sie auch lernschwächeren Jugendlichen eine Chance und sichern Sie sich so Ihre Fachkräfte von morgen. Die Arbeitsagenturen können für solche Fälle „Hilfen“ bereitstellen. So ist der Ablauf:

- Schließen Sie mit einem Jugendlichen einen Vertrag über die Einstiegsqualifizierung.
- Setzen Sie den zu Qualifizierenden in Ihrem Unternehmen ein und vermitteln Sie die fachspezifischen und sozialen Kompetenzen. Bei Berufsschulpflicht ermöglichen Sie dem Jugendlichen den Schulbesuch.
- Die Arbeitsagentur erstattet die Vergütung der Einstiegsqualifizierung monatlich bis zu einer gewissen Höhe zuzüglich eines monatlichen Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bis zu einer gewissen Höhe, unabhängig von der tatsächlichen Förderung.
- Sie stellen am Ende der Einstiegsqualifizierung ein betriebliches Zeugnis aus und bewerten die Leistungen.
- Die IHK vergibt ein Zertifikat, das den Übergang in eine spätere Ausbildung oder Berufstätigkeit erleichtert.
- Bei anschließender Ausbildung kann die Ausbildungszeit um bis zu sechs Monate verkürzt werden.



**Muster
Einstiegsqualifizierungs-
vertrag und Informationen:**

**ihk-bonn.de
@398**



Unternehmens- und Schulkooperationen



Gehen Sie Schulkooperationen und Schulpartnerschaften ein

„KURS – Kooperationsnetze Unternehmen der Region und Schulen“ ist eine Bildungsinitiative der Bezirksregierung Köln und der Industrie- und Handelskammern zu Köln, Aachen und Bonn/Rhein-Sieg. KURS fördert Lernpartnerschaften zwischen Unternehmen und Schulen. Die Initiative dient der Qualitätsverbesserung schulischer Bildung und damit letztlich der Sicherung von Standorten.

kurs-koeln.de



Nutzen Sie Lernpartnerschaften mit Schulen. Durch die Kooperation kommt Wirtschaft in die Schule und Schule in die Wirtschaft. Als Unternehmen profitieren Sie durch:

- Dialog
- Einblicke in die Lehrpläne
- Frühe Kontakte zu potenziellen Auszubildenden
- Positive Berichterstattung durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Austausch mit anderen Unternehmenspartnern im Kooperationsnetz

Programm „TuWaS! – Technik und Naturwissenschaften an Schulen“

Unterstützt Schulen, forschendes Lernen in den Klassenstufen 1 bis 6 zu etablieren. Ziel ist es, Schüler*innen früh für die MINT-Fächer zu begeistern. Schüler*innen, die bereits früh Interesse für diese Themen entwickeln, sind später offener für technisch geprägte Ausbildungsberufe oder ingenieurwissenschaftliche Studiengänge.

tuwas-deutschland.de



Begeistern Sie Schüler*innen der Klassen 1 bis 6 mit praxisorientierten Experimentiereinheiten. Wie? Indem Sie **MINT-Förderangebote** mit Lehrerworkshops und -fortbildungen sowie hochwertigen Lernmitteln spendern!

Werden Sie Förderer und tun Sie damit einen Schritt zur Gewinnung von zukünftigen Fachkräften und zum Aufbau eines starken Employer Brandings.
tuwas-deutschland.de



Einsatz von Ausbildungsbotschafter*innen in Schulen



Schüler*innen fragen, etwa gleichaltrige Azubis antworten als Ausbildungsbotschafter*innen – und zwar auf Augenhöhe. Das ist ein besonderes Erfolgsmodell der Berufsorientierung und des Nachwuchsmarketings.

Die Ausbildungsbotschafter*innen der IHK Bonn/Rhein-Sieg sind ein erfolgreiches und einfach umsetzbares Berufsorientierungsinstrument an Schulen. Sie beantworten Fragen rund um das Themen „Duale Ausbildung“ und „Ausbildungsintegriertes duales Studium“, geben Einblicke in ihr eigenes Berufswahlverfahren sowie ihren persönlichen Findungs- und Entscheidungsprozess, bauen Unsicherheiten ab und unterstützen die Jugendlichen mit wertvollen Tipps.

Als Betrieb stellen Sie Ihre Ausbildungsbotschafter*innen für das Vorbereitungsseminar sowie für die Schulbesuche von der Arbeitszeit frei und übernehmen anfallende Fahrtkosten.

Sie als Betrieb

- positionieren sich als engagierter Ausbildungsbetrieb,
- sichern Fachkräfte und eine langfristige Personalentwicklung,
- knüpfen frühzeitig Kontakte zu potenziellen Nachwuchskräften an Schulen,
- stellen Berufsfelder und Karrieremöglichkeiten des eigenen Betriebs vor,
- erhalten die Chance zur authentischen Werbung für Ihre Berufsbilder,
- fördern die sozialen und methodischen Kompetenzen Ihrer Auszubildenden,
- übergeben einen wichtigen Part Ihres Ausbildungsmarketings in die Hände Ihres Nachwuchses,
- übertragen Verantwortung an Ihre Auszubildenden und
- sorgen bei Ihren Auszubildenden mit dem entgegengebrachten Vertrauen für Motivation und Selbstvertrauen.

Sie bilden schon aus? Melden Sie gerne Ihre Auszubildenden für das Projekt.

Ausbildungsbotschafter*innen



ihk-bonn.de
@2829

Der Einsatz der Ausbildungsbotschafter*innen erfolgt im Rahmen der NRW-Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA). Das Projekt „Ausbildungsbotschafter und Ausbildungsbotschafterinnen NRW – Unterwegs für kein Abschluss ohne Anschluss“ wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen



KEIN ABSCHLUSS
OHNE ANSCHLUSS

Übergang Schule - Beruf in NRW gestalten.



Veranstaltungen | Kontakte und Netzwerke



Veranstaltungen

Machen Sie auf Ihr Unternehmen aufmerksam durch die Teilnahme an Ausbildungsbörsen, Berufsstarterbörsen, Karrieremessen, Speeddatings oder auch an Formaten wie Girls' Day und Boys' Day. Dort lernen Sie das vorhandene Fachkräftepotenzial kennen. Stellen Sie Ihr Unternehmen vor, Ihre Praktikums- und Ausbildungsstellen sowie duale Studiengänge. Eigene Azubis berichten auch gerne von positiven Erfahrungen während ihrer Ausbildung im Unternehmen.

Kontakte und Netzwerke

Sowohl private als auch berufliche Kontakte und Netzwerke zu nutzen, ergänzt die Recruiting-Strategie.

Veranstaltungen
in der Region
Bonn/Rhein-Sieg



bo-brs.de/veranstaltungen

„Mitarbeiter werben Mitarbeiter“-Kampagnen

Mitarbeitende als Markenbotschafter*innen für das Unternehmen und Mitarbeiterempfehlungen sind vor allem für Nischen-Jobs sehr hilfreich. Erfolgsprämien geben Anreize. Personalmarketing nach innen und außen! So geht's:



1. Rahmenbedingungen festlegen
2. Anreize setzen
3. Programm kommunizieren
4. Erfolg messen

Prämienmodelle: Bonuszahlungen, zusätzliche Urlaubstage, Gutscheine, Auszeichnungen, Spenden, Mitarbeitererevents

Vorteile für Unternehmen:

- Der Zeit- und Kostenaufwand für die Vorauswahl von Bewerber*innen ist gering.
- Erfolgreiche Empfehlungen sind ein Indiz für positives Employer Branding.
- Wenn die Chemie stimmt, besteht Potenzial für ein langfristiges Arbeitsverhältnis. Mitarbeitende fühlen sich wertgeschätzt und das Betriebsklima ist gut.



Anreize und Motivation für Azubis

Verkürzte Berufsausbildung



Angebot zur Ausbildungsverkürzung

Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht es, die Ausbildung in kürzerer Zeit zu absolvieren. Bieten Sie verkürzte Berufsausbildungen für z. B. Abiturient*innen, Studienabbrecher*innen, Quereinsteiger*innen und Ältere an.

Ausbildungsverkürzung beantragen wegen:

1. Beruflicher Vorkenntnisse
2. Schulischer Vorbildung
3. Überdurchschnittlicher Leistung

Änderungs-
vertrag



ihk-bonn.de
@3067

Antrag auf Verkürzung der Berufsausbildung (§ 8 Abs. 1 BBiG):

- Verkürzungszeit: **bis zu 6 Monate**
Verkürzungsgründe: Fachoberschulreife oder gleichwertiger Abschluss, fachlich einschlägige Lernleistungen hochschulischen Ursprungs im Umfang von mindestens 30 ECTS
- Verkürzungszeit: **bis zu 12 Monate**
Verkürzungsgründe: Fachhochschulreife, Hochschulreife, abgeschlossene Berufsausbildung, Lebensalter (Beendigung des 21. Lebensjahres vor Beginn der Ausbildung)
- Verkürzungszeit: **angemessene Berücksichtigung**
Verkürzungsgründe: einschlägige berufliche Grundbildung oder Berufstätigkeit

Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG) – der Turbo-Brenner!

Diese vorzeitige Zulassung ermöglicht den Auszubildenden die Teilnahme an der Abschlussprüfung, die dem Ausbildungsende vorausgeht.

Regelausbildungsdauer:

3,5 Jahre
3 Jahre
2 Jahre

Mindestzeit der Ausbildung:

24 Monate
18 Monate
12 Monate

Die Dauer der Regelausbildungszeit der Berufe wird durch die jeweiligen Ausbildungsordnungen bestimmt.

Gute
Ausbildungs-
leistungen
anerkennen!



Relaunch Your Career –
Verkürzte Ausbildung
für Studienaussteiger*innen

[:go!] Duale Berufsbildung.
Dein starker Weg.

ihk-bonn.de
Webcode @2652

RELAUNCH
YOUR CAREER



Teilzeitberufsausbildung



Neue Arbeitsmarktpotenziale erschließen – Chancen bieten

Bei der Vereinbarung einer Teilzeitausbildung kann die tägliche oder die wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt werden. Eine Teilzeitausbildung ist z. B. geeignet für Alleinerziehende, für Auszubildende, die ihre Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, für Menschen mit Behinderung, für Geflüchtete oder Migrant*innen und für Leistungssportler*innen. Grundsätzlich ist sie aber für **jede*n** möglich!

Imagegewinn: Bietet ein Unternehmen die Teilzeitberufsausbildung an, wird es in der Region sowie insbesondere bei Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden als familienfreundlich und sozial verantwortungsvoll wahrgenommen. Dies kann zu einer engeren Bindung der Mitarbeitenden an den Betrieb und zu weniger Fluktuation führen und dadurch Wettbewerbsvorteile schaffen.

Vorteile für das Unternehmen:

- Durch die Verringerung der monatlichen Vergütung ergibt sich eine finanzielle Entlastung.
- Wenn ein bestehendes Ausbildungsverhältnis wegen Elternzeit unterbrochen werden muss, sind die betrieblichen Investitionen nicht verloren, wenn die Ausbildung in Teilzeit beendet werden kann: Abschluss statt Abbruch der Ausbildung.
- Ein Zuwachs an gut ausgebildeten Fachkräften stärkt die Wirtschaft und wirkt dem zu befürchtenden Fachkräftemangel entgegen.
- Durch zeitliche Flexibilität können die Auszubildenden nach individueller Vereinbarung zeitlich passend zur Betriebsstruktur eingesetzt werden (morgens, nachmittags, abends, an Wochenenden, mit Arbeitszeitkonten).
- Verantwortungsbewusstsein und Motivation, Leistungsbereitschaft, Organisationsfähigkeit und Zuverlässigkeit der Auszubildenden sind in der Regel stark ausgeprägt.

Bei Einzelfall-
entscheidungen
hilft die Ausbildungs-
beratung.

Teilzeit-
ausbildung



ihk-bonn.de
@1688



Auslandsaufenthalte | Eigenständige Projektarbeiten



Internationale Erfahrung, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz

Ob in kaufmännischen, gewerblich-technischen oder handwerklichen Berufen: Jedes Unternehmen kann seine Auszubildenden oder jungen Fachkräfte während und bis ein Jahr nach der Ausbildung ins Ausland entsenden. Durch Lernaufenthalte im Ausland – ob Praktika während oder nach der Ausbildung, Hospitationen oder Bildungsreisen – erwerben Auszubildende und Fachkräfte wichtige Kompetenzen und machen sich fit für die Anforderungen der modernen Berufswelt.

Gute Gründe für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung:

- Sie fördern Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenz sowie internationale Erfahrung.
- Sie fördern die Selbstständigkeit, Flexibilität und Motivation der Nachwuchskräfte.
- Sie steigern die Identifikation der Mitarbeiter*innen mit dem Unternehmen.
- Sie steigern die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb (Azubi-Marketing).
- Sie ermöglichen neue Geschäftsbeziehungen ins Ausland und machen den Mitarbeiter*innen Abläufe an Auslandsstandorten erfahrbar.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Für Informationen zur Unterstützung bei der Organisation von Auslandsaufenthalten für Auszubildende und junge Fachkräfte können Sie die Kooperation mit der Mobilitätsberatung der IHK zu Köln nutzen: berufsbildung-ohne-grenzen.de

Das Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz.

Eigenständige Projektarbeiten: Motivationsschub durch „Azubi-Projekte“ – Selbstständigkeit und Eigenverantwortung zugestehen

Geben Sie den Auszubildenden die Möglichkeit, in einem selbst gesteuerten Projekt vorhandene Dinge neu zu strukturieren, neu zu gestalten oder neu zu produzieren. Sie erkennen als Mehrwert ihrer Arbeit, dass die Ergebnisse für die Kolleg*innen von Nutzen sein werden. Weitere wichtige Aspekte:

- Entwicklung toller Ideen, Gewinn vielseitiger Ansätze für verschiedene Herausforderungen
- Übung von Teamarbeit und reibungsloser Übergabe von Verantwortung
- Echter Handlungsspielraum für Auszubildende: Entscheidungen, Verhandlungen, Absprachen usw. innerhalb des Projekts werden komplett selbstständig erprobt

Zusätzliche Unterstützung für Azubis und Förderungen



Prüfungsvorbereitungen

Vorbereitungskurse auf die IHK-Abschlussprüfung werden durch verschiedene Bildungsträger in der Region angeboten (in Präsenz oder digital).

Nutzen Sie
Bildungsangebote!
Ihnet.de

„ASA flex“ (Assistierte Ausbildung flexibel) als Brücke zwischen Unternehmen und Auszubildenden

Flexible und individuelle Förderungen

„ASA flex“, ein Angebot der Agentur für Arbeit, bietet Unterstützung bei der Vorbereitung Ihrer Auszubildenden auf die Zwischen- und Abschlussprüfung sowie eine kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung zur Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, damit die Jugendlichen ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können.

Das Unterstützungsangebot orientiert sich am individuellen Förderbedarf der Auszubildenden und Ihres Betriebs. Das heißt: Es ist zugeschnitten auf die persönlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen. Die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter beauftragt einen Bildungsträger damit, die Assistierte Ausbildung umzusetzen. Dieser stellt Ihnen eine*n Ausbildungsbegleiter*in zur Seite. Sie bzw. er steht Ihnen und Ihren Auszubildenden als feste Ansprechperson zur Verfügung.

Vor und während der Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung unterstützt die bzw. der Ausbildungsbegleiter*in Sie als Arbeitgeber*in – z. B. indem sie bzw. er den Unterstützungsbedarf koordiniert, Vereinbarungen mit den Kammern und der Berufsschule trifft und bei Konflikten zwischen Ihnen und Ihrer Nachwuchskraft vermittelt.



arbeitsagentur.de



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Bonn

„VerA“ (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) SES – Senior Experten Service

Stark durch die Ausbildung, fit im Beruf – individuelle Betreuung von Auszubildenden durch ehrenamtliche Helfer*innen

„VerA“ oder „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ ist eine bundesweite Initiative des Senior Experten Service (SES), die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. „VerA“ bringt junge Menschen, denen die Ausbildung schwerfällt, mit ehrenamtlichen Fachleuten im Ruhestand zusammen: immer nach dem 1:1-Prinzip oder Tandem-Modell.

vera.ses-bonn.de

Ein Erfolgsrezept!

„VerA“ hat bereits mehr als
20.000 Auszubildenden
geholfen – kostenlos!

VerA



ihk-bonn.de
@2455

VERA

Stark durch die Ausbildung



Perspektiven und Ausblick nach der Ausbildung – Karriere mit Lehre



Auszubildenden einen Ausblick auf erstklassige mögliche Perspektiven nach der Ausbildung geben – Aufstieg durch Höhere berufliche Bildung

Auszubildende sollten nach der Ausbildung passgenau und bedarfsgerecht qualifiziert werden. Ob berufsbegleitendes Studium, Aufstiegsfortbildung oder Weiterbildungen – mit dem Motto „Lebenslanges Lernen“ zu mehr Verantwortung und Selbstständigkeit im Job! Weiterbildung ist der Garant für eine persönliche Karriere und eine sichere Unternehmensentwicklung.

Individuelle Beratung zur beruflichen Weiterqualifizierung:

Karriere

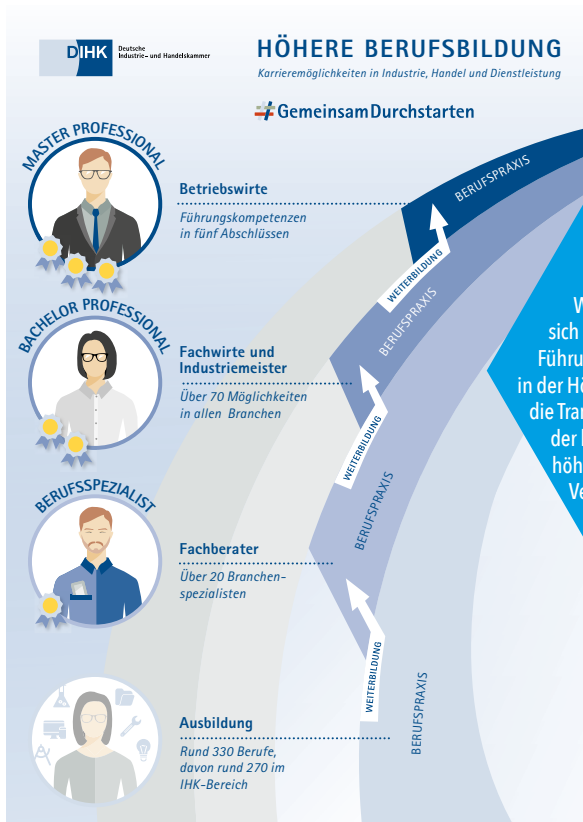
ihk-bonn.de | Webcode @448

Fortbildungsberatung

ihk-bonn.de | Webcode @2683

Angebote von Weiterbildungsprüfungen und Weiterbildungsangeboten

ihk-bonn.de | Webcode @457



WIS ist das bundesweite Informationsportal rund um die berufliche Weiterbildung. Es konzentriert sich auf die Zielgruppe der Fach- und Führungskräfte und auf Qualifikationen in der Höheren Berufsbildung. Es dient dazu, die Transparenz auf dem deutschen Markt der beruflichen Weiterbildung zu erhöhen und eigenständige, rationale Verbraucherentscheidungen zu ermöglichen.



Weiterbildungsstipendium – Begabtenförderung



Weiterbildungsstipendium – Begabtenförderung berufliche Bildung

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt begabte junge Fachkräfte, die sich in ihrem Beruf durch Weiterbildung qualifizieren möchten.

Wer kann sich bewerben? Gefördert werden kann, wer

- eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen hat,
- die Berufsabschlussprüfung mit mindestens 87 Punkten bzw. der Durchschnittsnote 1,9 bestanden hat oder bei einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb unter die ersten drei gekommen ist oder seine Qualifikation durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule nachweisen kann und
- zum Aufnahmezeitpunkt jünger als 25 Jahre alt ist (es gibt Anrechnungszeiten).

Was wird gefördert?

Als zuständige Stelle fördert die IHK Bonn/Rhein-Sieg anspruchsvolle Weiterbildungen ihrer Stipendiatinnen und Stipendiaten:

- Fachbezogene und fachübergreifende Kurse und Lehrgänge
- Berufsbegleitende Studiengänge
- Persönlichkeitsbildende Seminare

Es gibt eine Vielzahl von Angeboten der verschiedensten Veranstalter. Die Stipendiatinnen und Stipendiaten wählen ihre Maßnahmen selbst aus. Über die Förderfähigkeit entscheidet die IHK.

**Beratungstermin mit den
Fortbildungsberater*innen der
IHK vereinbaren!**

**Begabtenförderung
ihk-bonn.de | Webcode @828**

**Informationen zur Antragstellung:
begabtenfoerderung.de**

**Aufstiegs-BAföG
(Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz):
Attraktivste Aufstiegsförderung aller Zeiten – Ihr Weg zur Förderung
ihk-bonn.de | Webcode 450**





5.

Fachkräfte- potenziale



Menschen mit gesicherter Bleibeperspektive in Deutschland



Fachkräftegewinnung durch Potenziale geflüchteter Menschen im Inland

Die Willkommenslotsen vermitteln geflüchtete Menschen passgenau und bringen Unternehmen (KMU) und Geflüchtete – ob Ungelernte, Helfer*innen, beruflich qualifizierte oder akademisch qualifizierte Fachkräfte – zusammen.

Gewinnen Sie Fachkräfte mit dem Programm „Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen“. Nutzen Sie den kostenfreien Vermittlungsservice der IHK Bonn/Rhein-Sieg: Vermittlung in Praktikum, Einstiegsqualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung.

Potenziale nutzen



ihk-bonn.de
@2761

Wie?

Anhand Ihrer Stellenausschreibung und Ihrer Vorstellungen übernehmen die Willkommenslotsen die Bewerbungsuche in ihrem Pool an geflüchteten Menschen und treffen eine Vorauswahl für Sie.

Die Willkommenslotsen

- unterbreiten Ihnen gezielt Vorschläge geeigneter Bewerber*innen – Sie entscheiden,
- informieren Sie rund um das Thema „Berufsausbildung“ und über alle fachlichen und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten,
- unterstützen Sie bei der Erledigung aller Formalitäten und
- begleiten Sie während des gesamten Prozesses. Auch über die Probezeit hinweg bleiben die Willkommenslotsen Ihr Ansprechpartner.

Das Projekt „Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen“ unterstützt Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Geflüchteten. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz.

Willkommenslotsen



ihk-bonn.de
@3990

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

**PASSGENAUE
BESETZUNG**

WILLKOMMENSLOTSEN



Zuwandernde



Fachkräfte aus dem Ausland – gezielte und gesteigerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern, z. B. von Hochschulabsolvent*innen und Personen mit qualifizierter Berufsausbildung

Investieren Sie nachhaltig und profitieren Sie von der Auslandsrekrutierung. Mit dem Quick-Check prüfen Sie, welche Möglichkeiten Ihnen bei der Gewinnung einer ausländischen Fachkraft offenstehen. [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)

Relocation Management im Blick haben – Fachkräften aus dem Ausland von Beginn an rund um den neuen Lebensmittelpunkt Orientierung geben: Wohnungs- und Schulsuche, Terminkoordination, Muttersprachler*innen als Pat*innen u. v. m. So können sich Zugewanderte auf die beruflichen Herausforderungen konzentrieren.

Hilfreich sind fachkundige Institutionen und Programme zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte sowie die Broschüre „Internationales Bonn für internationale Fachkräfte – Arbeiten, Leben, Genießen“.

Programme
und Broschüre



ihk-bonn.de
@3923

- **Beschleunigtes Fachkräfteverfahren** – Sie haben sich für die Gewinnung einer ausländischen Fachkraft entschieden und möchten das Verwaltungsverfahren bis zur Erteilung des Visums beschleunigen? Beachten Sie wichtige Schritte für das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG. [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)
- **Blue Card** – Die Blaue Karte EU ist ein Aufenthaltstitel für Hochschulabsolvent*innen, mit dem die dauerhafte Zuwanderung von Hochqualifizierten aus dem Nicht-EU-Ausland nach Deutschland erleichtert und gefördert wird. [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com)
- **Chancenkarte** – Personen mit Chancenkarte dürfen ein Jahr lang in Deutschland bleiben. Innerhalb dieser Zeit liegt der Fokus auf der Arbeitssuche. [chancenkarte.com](https://www.chancenkarte.com)

Vorteile für Unternehmen für Beschäftigte mit Chancenkarte:

- Neuer, größerer Bewerberpool durch qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland
- Vereinfachung der Einreise nach Deutschland durch neue rechtliche Rahmenbedingungen
- Kein Genehmigungsverfahren durch Bundesagentur für Arbeit notwendig
- Vereinfachte Genehmigungsverfahren zum schnellen Arbeitseinstieg
- Vertragsabschluss für einfache Tätigkeiten (bis zu 20 Stunden pro Woche zum Mindestlohn) mit möglichen Bewerber*innen bereits exklusiv vor Einreise möglich

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Dieses Gesetz beinhaltet Regularien zur Beschäftigung und Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten.

Fachkräfte-
einwanderung



ihk-bonn.de
@3507

Zuwandernde



Kontakte nach Beratungsthemen

Gewinnung und Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland:

- Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) – (10 Zielländer)
Der Weltmarkt wird von den privaten Vermittlern bedient.
- Welcome Center „Make it in Germany“ mit Services für Unternehmen
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (Studium und Forschung)
- Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung NRW (ZFE NRW) (qualitätssichernde Stelle)

Berufsanerkennung, Visa, aufenthaltsrechtliche Angelegenheiten:

- Ausländerbehörde (Aufenthaltsstatus)
- Anerkennungsfinder
- BQ-Portal – Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen
- „Make it in Germany“ – Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland
- Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen
Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Nachweise mags.nrw.de
- Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) –
Zeugnisbewertung von ausländischen Hochschulqualifikationen (akademisch)
- IHK FOSA – Bundesweites Kompetenzzentrum deutscher IHKs zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse
- Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSAB) –
Vertiefende Beratung für Fachkräfte im Ausland, z. B. nach Hotline-Kontakt „Arbeiten und Leben in Deutschland“

Interkulturelle Kompetenz- und Organisationsentwicklung:

- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Deutsch- und Integrationskurse

Die wichtigste Voraussetzung für eine gelingende Integration in Deutschland ist die Beherrschung der deutschen Sprache. Nur wer die deutsche Sprache beherrscht, hat die Chance, erfolgreich an Bildung und Beschäftigung teilzuhaben.

Berufsanerkennung



ihk-bonn.de
@3025

Gleichstellung und Anerkennung



ihk-bonn.de
@415

Menschen mit Handicap



Fachkräftegewinnung mit dem Fachkräftepotenzial Menschen mit Behinderungen – inklusiver Arbeitsmarkt

Erfahren Sie mehr über die Möglichkeiten bei der Einstellung, Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Kontaktieren Sie die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) bei der IHK Bonn/Rhein-Sieg.

Das Beratungsangebot umfasst:

- Information, Beratung und Unterstützung bei dem Thema „Schwerbehinderte Menschen im Erwerbsleben“
- Aktive Hilfe bei der Vorbereitung von Anträgen zu Prämien und Förderungen
- Niedrigschwellige Beratung bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Beschäftigten
- Lotsenfunktion bei der Suche nach Auszubildenden und qualifiziertem Personal
- Kontaktaufnahme zu den zuständigen Kostenträgern
- Ansprechpartner in allen Fragen rund um das Thema „Inklusion in der Arbeitswelt“
- Unterstützung bei den „§ 66 BBiG“-Ausbildungsberufen der Fachpraktiker Verkauf, Büromanagement, Küche und Service in sozialen Einrichtungen

Inklusions-
beratung



ihk-bonn.de
@2442

Broschüre
„Wissenstransfer
Inklusion“ zum
Download

Förderungen und Zuschüsse

Ihr Unternehmen hat Zugriff auf umfangreiche Programme, Förderungen und Dienstleistungen. Dazu gehören insbesondere Förderleistungen im Kontext der Arbeitsplatzgestaltung.

Teamgeist

Menschen mit einer Einschränkung erweitern das Portfolio der Fähigkeiten in einem Team um die Dimensionen der Anpassungsfähigkeit, Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Bewältigung von Barrieren. Diese Fähigkeiten spielen in der modernen Arbeitswelt eine zunehmend wichtigere Rolle und stärken die globale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Mitarbeiterbindung

Die Einstellung von Menschen mit einer Einschränkung fördert die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (CSR). Das führt zu einer stärkeren Bindung der Mitarbeiter*innen an das Unternehmen und steht im Einklang mit den Werten der Nachhaltigkeit.

Vielfalt

Diversität eröffnet neue Perspektiven und fördert die Kreativität im Team. Menschen mit einer Einschränkung müssen konkrete Sachverhalte, die sie betreffen, anders bewerten als nichtbehinderte Menschen, die bei den gleichen Sachverhalten eine Selbstverständlichkeit empfinden. Der Perspektivenwechsel hilft bei der Lösungsfindung eines spezifischen Problems.

Ansprechpartner im Integrations- bzw. Inklusionsamt:

bih.de/integrationsaemter



Industrie- und Handelskammer
Bonn/Rhein-Sieg

Frauen



Frauen helfen, den Fachkräftemangel abzuschwächen, und sind ein wichtiges Fachkräftepotenzial, das es auf dem Arbeitsmarkt gibt.

Oftmals sind sie es Frauen, die wegen kleiner Kinder länger pausieren oder wenige Stunden in Teilzeit arbeiten. Hier sind Unternehmen gefragt, passende Angebote zu gestalten und so Potenzial zu heben. Frauen machen qualifizierte Abschlüsse und viele von ihnen wünschen sich, auch mit Kindern möglichst durchgehend oder mit nur kurzen Unterbrechungen erwerbstätig zu sein.

Der überwiegende Teil von Stellen in Engpassberufen wird in männertypischen oder frauentypischen Berufen ausgeschrieben. Fachkräftemangel gibt es also besonders häufig in Berufen, die mit gesellschaftlichen Geschlechterklischees behaftet sind. Vor allem in Berufen, die als typisch „männlich“ gelten, ist es deshalb umso wichtiger, Frauen als Zielgruppe zu adressieren und um sie zu werben.

Wiedereinstieg nach der Elternzeit: So einfach wie möglich gestalten. Unterstützungsangebote planen und bekannt machen.

Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen:

- Frauen sprachlich mit einbeziehen – alle Geschlechter ansprechen
- Authentische Bildsprache – Frauen, die im Unternehmen arbeiten, als Botschafterinnen nutzen, als Türöffner für weitere erfolgreiche Frauen
- Flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten oder Jobsharing, Teilzeitmöglichkeiten
- Anforderungen in Stellenanzeigen gut prüfen: Welche Kompetenzen können während der Einarbeitung erlernt werden? Frauen werden durch Weiterbildungen motiviert und bringen frischen Wind in alte Strukturen.
- Personalentwicklung anbieten
- Spezielle Stellenbörsen zur Rekrutierung von Frauen, beispielsweise Superheldin, femalemanagers und WOMEN&WORK
- Bitte an Mitarbeiter*innen, offene Positionen in ihren Netzwerken zu teilen

Setzen Sie in Ihrem Betrieb auf ein diskriminierungsfreies Gehalt für alle Geschlechter zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

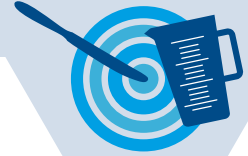
Frauen in Führungspositionen

Frauen in Führungspositionen verstehen sich insbesondere als Motivatorinnen und sind bestrebt, ihre Rolle stark mit fachlicher und sachlicher Führung zu untermauern. Dies wirkt sich positiv auf die Mitarbeitermotivation und das Arbeitsklima aus.

Führen in Teilzeit ist möglich! Führung modern interpretieren: Dem Team Vertrauen schenken und die Selbstverantwortung fördern. (Betriebsübergreifende) Netzwerke für Frauen zum Austausch untereinander ermöglichen.



Mitarbeitende 50 plus



Ältere Mitarbeitende in Unternehmen als eine zentrale Ressource für die Vermittlung von Know-how und Erfahrungen

Sie sind leistungsfähig und gut ausgebildet. Nutzen Sie die Berufserfahrung der Generation 50 plus.

Die Generation 50 plus ist in den letzten Jahren stetig größer geworden und wächst weiter. Hinzu kommt, dass die Babyboomer, geboren Anfang der 60er-Jahre, in naher Zukunft aus dem Arbeitsleben ausscheiden und in Rente gehen werden. Es ist jedoch so, dass sich immer häufiger Ältere auch nach dem Renteneintritt noch beruflich engagieren. Es gilt, zum einen ältere Mitarbeiter*innen im Unternehmen zu halten und weiterzubilden sowie zum anderen auch bei Neueinstellung explizit Ältere in den Blick zu nehmen.

Vorteile der Mitarbeitenden 50 plus:

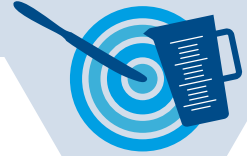
- Sie haben sich bereits viel Erfahrung und Fachwissen angeeignet.
- Sie verfügen über belastbare Netzwerke, von denen Unternehmen profitieren können.
- Sie gehen mit Besonnenheit an neue Herausforderungen heran. Sie haben eine über viele Jahre geübte und verinnerlichte problemzentrierte Sichtweise auf das Wesentliche.
- Sie benötigen nur kurze Einarbeitungszeiten.
- Sie verfügen über klassische Arbeitstugenden, wie Empathie, Kompromissbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein und eine gewissenhafte Arbeitsweise.
- Leichtigkeit im Umgang mit komplexen Sachverhalten auf Basis des Erfahrungsschatzes.
- Geringere Fluktuation, da sie nicht mehr ihre Karriere durch Jobwechsel vorantreiben wollen.

Mitarbeitende 50 plus im Fokus:

- Gezielte Ansprache Älterer: Bewerbungen von Menschen jeden Alters erwünscht. Erfahrung wird bei Ihnen wertgeschätzt.
- Präsentieren Sie sich nach außen als altersgemischtes Unternehmen.
- Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten und, unabhängig vom Alter, in alle Mitarbeitenden investieren.
- Mit Angeboten zu altersgerechter Arbeitsgestaltung werben, z. B. mit ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung.
- Mit Angeboten zur Arbeitsorganisation werben, z. B. mit flexiblen Arbeitszeitspielräumen und Homeoffice-Möglichkeiten.



Geringqualifizierte ohne Ausbildung



Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung als Potenzial der Fachkräftegewinnung – Chancen geben

Umschulung anbieten –

Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf

Mit einer Umschulung erwerben Mitarbeitende einen (neuen) Berufsabschluss. Damit qualifizieren sie sich im Unternehmen zur Fachkraft. Gründe, den Beruf zu wechseln, sind etwa Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt oder gesundheitliche Ursachen aufseiten der Mitarbeitenden.

Umschulungsmöglichkeiten sind:

- Umschulung im Betrieb
- Umschulung bei einem Bildungsträger:
In beruflichen Schulen oder privatwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen können sich Mitarbeitende in entsprechenden Bildungsgängen für einen Berufswechsel qualifizieren. Sie können sich dort das nötige Wissen für einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf aneignen. Außerdem können sie sich auf Prüfungen in Berufen vorbereiten, die üblicherweise nur in beruflichen Schulen erlernt werden.
- Umschulungen für Rehabilitand*innen:
Für Rehabilitand*innen stehen besondere Bildungseinrichtungen zur Verfügung. Diese Einrichtungen verfügen über entsprechend ausgestattete Werkstätten und Arbeitsplätze und spezielle Unterstützungsmöglichkeiten. Sie bieten ein umfangreiches Angebot an verschiedenen Maßnahmen rund um Weiterbildung und Umschulung an.



Mit der Externenprüfung (externe IHK-Prüfung) zu einem neuen Beruf – Mitarbeitende qualifizieren

Mit einer sogenannten Externenprüfung können Mitarbeitende einen neuen Berufsabschluss erwerben. Diese Prüfung ist möglich, wenn Mitarbeitende bereits einige Zeit in einem Beruf tätig sind, aber keinen entsprechenden Abschluss haben. Sie legen die Externenprüfung vor einer Kammer wie der Industrie- und Handelskammer ab. Mit entsprechenden Lehrgängen bereiten sie sich auf die Prüfung vor.

Um zur Prüfung zugelassen zu werden, müssen Mitarbeitende eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Sie belegen, dass sie mindestens das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit in dem Beruf, in dem sie die Prüfung ablegen wollen, tätig gewesen sind. Wichtig: Sie haben währenddessen Tätigkeiten verrichtet, die üblicherweise eine Fachkraft ausübt.
- Sie machen durch entsprechende Zeugnisse oder auf andere Weise glaubhaft, dass sie die entsprechenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die eine Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.



Langjährige Mitarbeitende an das Unternehmen binden und sie zu Fachkräften qualifizieren! Entwickeln Sie das Potenzial im eigenen Unternehmen weiter.

Geringqualifizierte ohne Ausbildung



Teilqualifizierung

Potenziale besser nutzen – ausgebildete Fachkräfte rekrutieren

Es gibt nach wie vor eine hohe Zahl von Erwachsenen, die entweder über keine abgeschlossene Berufsausbildung oder über einen auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragten Abschluss verfügen. Hier liegt Fachkräftepotenzial. Für viele Erwachsene kommt ein Einstieg in eine duale Ausbildung oder berufliche Weiterbildung aber nicht mehr infrage.

Teilqualifikationen sind ein Instrument der Nachqualifizierung. Schrittweise können Menschen mithilfe von Teilqualifikationen nachträglich einen Berufsabschluss erwerben.

Teilqualifikationen (TQs) = abgegrenzte, standardisierte Einheiten innerhalb einer Gesamtstruktur, die sich an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ausrichten und inhaltlich Teile eines anerkannten Ausbildungsberufes darstellen. Mehrere Teilqualifikationen können durch eine Abschlussprüfung zum Berufsabschluss führen.

Wie?

Die mindestens 25-jährigen Maßnahmeteilnehmenden durchlaufen eine drei- bis sechsmontatige Qualifizierung bei einem Bildungsträger und lassen sich im Anschluss ihre erworbenen Fähigkeiten durch eine Kompetenzfeststellung bei der IHK zertifizieren. Alle Bausteine basieren auf anerkannten Ausbildungsberufen und spiegeln – werden sie komplett durchlaufen – den vollen Ausbildungsberuf wider.

Kompetenzfeststellung

Am Ende eines Bausteines meldet der Bildungsträger die Teilnehmenden zur Kompetenzfeststellung bei der IHK an. Die Kompetenzfeststellung wird in Anlehnung an die Standards einer IHK-Prüfung durchgeführt und orientiert sich an den Inhalten der zugrunde liegenden Ausbildungsbausteine. Sie besteht aus einem schriftlichen und einem mündlichen bzw. praktischen Teil.

Durch die Kompetenzfeststellung soll die berufliche Kompetenz in dem jeweiligen Bereich des Ausbildungsbausteines erfasst werden. Sie dient dem Abschluss einer Qualifizierungsmaßnahme nach dem Konzept der zertifizierten Teilqualifikationen.

Wird eine IHK-Kompetenzfeststellung erfolgreich durchgeführt, erhalten die Teilnehmenden ein IHK-Zertifikat mit dem Ergebnis der Kompetenzfeststellung, der Dauer der Teilqualifikation sowie deren Zielen und Inhalten. Nach dem erfolgreichen Absolvieren aller Bausteine eines Berufsbildes können sich die Teilnehmenden zur externen Abschlussprüfung anmelden.





6.

Personal- management



Wettbewerbsfaktor „Starke Unternehmenskultur“



Der Umgang miteinander ist entscheidend

Ein Gefühl der Zusammengehörigkeit, eine gemeinsame Vision, Werte gemeinsam teilen und authentisch leben: eine wertschätzende und vertrauensbasierte Unternehmenskultur erhöht die Erreichung der Unternehmensziele. Doch das Handeln im Management ist (meistens) geprägt von den Prinzipien der klassischen Betriebswirtschaftslehre. Im Fokus steht immer, die Gewinne zu maximieren. Zahlen, Daten, Fakten. Es wird gemanagt, aber zu wenig (menschlich) geführt.

Eine wertschätzende menschliche Führung ist allerdings von entscheidender Bedeutung!

Unternehmenskultureller Paradigmenwechsel für Ihr Unternehmen:

1. Führung ist Dienstleistung, kein Privileg!
2. Humanpotenzial statt Humanressource!
3. Die Lebenszeit sehen, nicht zwischen Arbeits- und Freizeit differenzieren!
4. Den Menschen im Fokus sehen, ihn nicht in Generation und Geschlecht clustern!

Was ist dadurch erreichbar?

- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- Senkung der Krankheitsquote
- Steigerung der Anzahl der Bewerbungen
- Steigerung der Kundenzufriedenheit
- Steigerung der Umsätze
- Steigerung der Produktivität

Ergebnis: Wertschöpfung durch Wertschätzung!



Gemeinsame Werte durch die eigenen Mitarbeitenden schaffen und leben!



Raum für Begegnungen schaffen, z. B. Firmenevents gemeinsam feiern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Strategie



Investitionen in die Gesundheit Ihres Personals und Unternehmens lohnen sich nachhaltig.

Schon immer war das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) aufgrund verschiedener Schutzgesetze, z. B. Arbeitsschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, gesetzlicher Auftrag eines Unternehmens. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt in vielen Unternehmen. Folglich wird der Faktor „Gesundheit“ immer wichtiger, um die Belegschaft leistungsfähig zu erhalten. Weitere Punkte sind die Zunahme an Stress und die psychische Belastung. Aufgrund gestiegener Anforderungen und Komplexität in vielen Berufen ist es wichtig, dass Mitarbeitende lernen, einen Ausgleich zu schaffen.

Vorteile für Unternehmen durch BGM-Maßnahmen:

- Weniger Krankheitstage und Reduktion von Fehlzeiten sorgen für ungestörte Leistungsfähigkeit und Motivation. Sie sparen dadurch Kosten. Dies erhöht die Innovationsfähigkeit sowie die Wettbewerbs- und Widerstandsfähigkeit Ihres Unternehmens.
- Eine größere Zufriedenheit Ihrer Belegschaft erhöht die Betriebsloyalität. Sie erhöhen die Mitarbeiterbindung.
- Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge stärken das Image Ihres Unternehmens. Sie werden als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen, der sich um sein Personal kümmert.

Wirksame Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeit:

- Weiterbildung der Führungskräfte zum Thema „Gesundheitsförderung“
- Gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation im Hinblick auf die psychische Gesundheit durch Vereinbarung kleinschrittiger Ziele
- Respektvoller und wertschätzender Umgang im Unternehmen als Aufgabe der Führungskräfte
- Gemeinsame Projekte und Veranstaltungen zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls
- Gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen schaffen und Arbeitsorganisation im Blick haben, z. B. flexible Arbeitszeiten
- Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsplätze, z. B. ergonomische Gestaltung mit höhenverstellbaren Schreibtischen
- Bereitstellung von gesunden Getränken, z. B. kostenfreies Wasser für Mitarbeitende und Förderung gesunder Ernährung, z. B. mit gesunder Kantinenverpflegung und der Bereitstellung eines Obstkorbs für die Belegschaft
- Sportangebote im Unternehmen, wie z. B. Gesundheitstage, eigener Fitnessraum, gemeinsame Pausen mit Fitnessprogramm, abteilungsübergreifende Lauftreffs, digitale bewegte Pausen
- Sportangebote externer Dienstleistungsunternehmen, z. B. Abos in Fitnessstudios, Präventions- und Fitnesskurse, Massagen zur Entspannung

„Pflegen“ Sie Ihre Mitarbeitenden als wichtigste Ressource Ihres Unternehmenserfolgs!





Unternehmens-Know-how erhalten – Wissenstransfer

Für Unternehmen ist es entscheidend, ihr Wissen zu bewahren und intern weiterzugeben.

Die Auswahl der jeweiligen Methode für die jeweiligen „Anwendungsszenarien“ ist immer abhängig von den Zielen des Unternehmens und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Ein erfolgreicher Wissenstransfer ist sicherlich nicht mit dem Integrieren einer einzelnen Methode vom Tisch. Die Auswahl guter Technologien wie auch das Fördern und Begleiten von Mitarbeitenden sind wichtige Faktoren bei der erfolgreichen Umsetzung des Wissensmanagements.

Mit einem gut durchdachten Wissensmanagement können Mitarbeitende zu Expert*innen werden und stärken so langfristig die gesamte Organisation. Gemeinsam kann auf diesem Weg der Fachkräftemangel in Angriff genommen und das Potenzial aller Mitarbeitenden voll ausgeschöpft werden.

1. Dokumentieren von Wissen: Mit der Einrichtung eines eindeutigen Systems zur Dokumentation von Informationen können Unternehmen Wissensdatenbanken oder auch ein Intranet aufbauen. Auf diese Weise können Mitarbeitende flexibel auf jegliche gesammelten und dokumentierten Informationen zugreifen.

2. Mentorenprogramme/Patenmodelle: In der Zusammenarbeit von Mitarbeitenden, die das Unternehmen bereits über eine maßgebliche Zeit begleiten, und Teammitgliedern, die ihr Team neu ergänzen, lassen sich wichtige Erfahrungen aus erster Hand vermitteln. Mitarbeitende übernehmen so die Rolle eines Coaches und geben wichtige Lehrinhalte in der Praxis weiter. Es lohnt sich, die Blickwinkel hier regelmäßig zu verändern und so beispielsweise dem Alter der Mentor*innen weniger Stellenwert beizumessen als vielmehr dem Wissensschatz, den sie vermitteln können.

3. Jobrotation: Bei der Umsetzung von Jobrotation wird angestrebt, dass Mitarbeitende regelmäßig in verschiedene Abteilungen in ihrem Unternehmen rotieren. So kann sowohl das fachspezifische Wissen der Abteilung wie auch der jeweiligen Position erlernt und ausgebaut werden. Mitarbeitende lernen das Unternehmen in seinen verschiedenen Funktionen intensiver kennen.

4. Interne und externe Schulungen: Durch ein stets aktuelles Angebot an Fortbildungen und Schulungen kann ein beständiger Prozess integriert werden, um die Mitarbeitenden optimal weiterzubilden. Die offene Kommunikation des Angebots an die Mitarbeitenden spielt eine entscheidende Rolle. Neben der Fachkräfteschulung werden so auch Potenziale der Mitarbeiterbindung im Unternehmen genutzt.

5. Wissensmanagement durch Erfahrungsaustausch: Auch die Einführung von simpleren Maßnahmen, wie regelmäßige Meetings zu Projekterfahrungen oder ein „Best Practice Sharing“ fördern den direkten Wissensaustausch und internen Lerneffekt im Unternehmen. Um hieraus langfristig für alle Mitarbeitenden einen Nutzen zu gewinnen, ist es sinnvoll, auch eine Dokumentation des Austauschs zu pflegen. Darüber hinaus bietet sich hier der Raum für Mitarbeitende, sich in Teams zu organisieren, in denen sie ihre Erfahrungen austauschen und sich dabei intern vernetzen und voneinander lernen. Altersgemischte Teams und Gruppen sind hier besonders effektiv.



Onboarding-Prozesse, Ausbildung, Qualifizierung

Technische und technologische Unterstützungen:

- Collaboration-Tools unterstützen das kollaborative Arbeiten
Digitale Tools sind seit der Pandemie nicht mehr aus den Unternehmen wegzudenken. Sie unterstützen die Zusammenarbeit im Team und fördern den Wissensaustausch.
- Wissensmanagement-Software als Grundlage für eine effektive Wissenskultur
Mithilfe dieser Software lässt sich Wissen systematisch organisieren, speichern, abrufen und teilen.
- Wissensbasierte Automatisierung mit künstlicher Intelligenz (KI)
Mit der Automatisierung von sich wiederholenden Prozessen und Abläufen kann Mitarbeitenden ermöglicht werden, ihre Kapazitäten verstärkt in strategischen und kreativen Aufgaben der Organisation einzusetzen. Es wird möglich, eine langfristige Skalierung und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens voranzutreiben. In einer Vielzahl von Anwendungen werden Abläufe auch automatisiert, um die Effizienz in dedizierten Bereichen zu steigern sowie Parallelwissen zu formalisieren. Hier helfen KI-Algorithmen, die richtigen Daten zur richtigen Zeit an die richtigen Personen zu liefern.

Systematische Nachfolgeplanung – Engpässen begegnen – Übernahme (Gründung)

Wegbegleitung im Unternehmenslebenszyklus sind Förderprogramme und Zuschüsse über die IHK-Unternehmensförderung. Das Referat der Kammer unterstützt Betriebe von der Vorgründungs-idee bis hin zur Übernahme. Sprechstunden, Webinare und Live-Informationsveranstaltungen bilden das Grundgerüst eines Angebots, das von der Inhaberin oder dem Inhaber bis zur Belegschaft jeden Adressatenkreis erreicht.

Als STARTERCENTER NRW ist die IHK mit der kostenfreien „Fitmacher“-Reihe zum Grundwissen über Gründung und Businessplanung erste Anlaufstelle der gewerblichen Gründung

Kooperationen mit Förder- und Hausbanken ermöglichen ergänzend eine umfangreiche Finanzierungsberatung. Nach absolvierter Startphase haben Bund und Land gerade im Hinblick auf die Verstärkung der Arbeitgeberbindung viele bezuschusste Beratungsformate zur verbesserten Kommunikation, Teamentwicklung und Unternehmenskultur, aber auch zur Verstetigung wirtschaftlichen Wachstums. Dazu zählen auch spezielle Programme zu Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Das Referat bleibt so stets am Puls der Zeit und ist in diversen Gremien an der Weiterentwicklung und am Marketing der Programme beteiligt. Dies garantiert aktuelle Informationen und Antragsverfahren. Zuschussquoten von bis zu 80 % sind je nach Thema und Firmengröße denkbar.

In der Übernahmephase, egal ob familiär, innerbetrieblich oder extern, betreut das Referat mehrere Internet-Börsen, landes- wie bundesseitig, und gibt entsprechende Expertise an die Hand, wenn es um die finanzielle und rechtliche, aber auch um die emotionale Seite einer Betriebsübernahme geht. Kurzum: Jede Phase der Betriebslaufzeit wird mit klaren Konzepten hinsichtlich einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ begleitet und durch externes Expert*innen- und Kooperationswissen flankiert.

Beratungs-
förderung



ihk-bonn.de
@2850

Unternehmenschance Personalentwicklung



Einführung einer mittel- und langfristigen Personalentwicklung (PE) – Personal nachhaltig qualifizieren

Personalentwicklung umfasst sämtliche Maßnahmen zur Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitenden sowie Führungs- und Führungsnachwuchskräften.

Durch das Lernen im Unternehmen und die stetige Förderung Ihrer leistungsstarken Fachkräfte machen Sie Ihr Unternehmen fit für die Zukunft.

Unterstützen Sie alle Mitarbeitenden kontinuierlich bei ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung durch Weiterbildungswege, Förderkreise, Führungskräfteentwicklung und Spezialausbildungen.

Es gilt, Potenziale zu erkennen und die passenden Förderprogramme und Lernpfade zu gestalten. Eine Investition in Ihre Mitarbeiter*innen ist eine Investition in die Zukunft Ihres Unternehmens.

Bildungsscheck
NRW



ihk-bonn.de
@2137

Nutzen Sie ebenfalls die Unterstützung des Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Bonn!

Weiterbildung ist gelebte Wertschätzung!

Sie erhalten eine kompetente, individuelle Beratung und Zugang zu Förderleistungen.

Beratung bei der Analyse der Personalstruktur Ihres Unternehmens sowie bei der Identifizierung von Entwicklungspotenzialen und konkreten Weiterbildungsbedarfen Ihrer Mitarbeitenden

Unterstützung bei der Planung der Weiterbildungsmaßnahmen sowie bei der Beantragung der Förderleistungen

Rufen Sie unter 0800 4 5555 20 an oder besuchen Sie die Website [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de)



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Bonn

Qualifizierungs-
beratung
Anbieter von
Beratungsangeboten zur
Weiterqualifizierung

Qualifizierungs-
beratung



ihk-bonn.de
@3266





7.

Employer Branding



Einzigartige Arbeitgebermarke – Arbeitgeberattraktivität



Authentisch, glaubwürdig und attraktiv – eine einzigartige Arbeitgebermarke ist bei der Fachkräftegewinnung essenziell und stellt die Stärken des Unternehmens heraus.

Aufbau, Pflege und Stärkung Ihrer Arbeitgebermarke sind strategisch und langfristig ausgerichtet. Ziel des Employer Branding ist es, von den eigenen Beschäftigten und potenziellen Bewerber*innen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, sie sozusagen zu „Fans“ zu machen.

1. Stärken und Schwächen ermitteln: Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden, was sie am Unternehmen schätzen und wo sie Probleme sehen. Das hilft Ihnen, sich klarzumachen, welche Vorzüge Sie in der internen und externen Kommunikation betonen können – und wo Sie sich verbessern können.

2. Werte definieren: Halten Sie schriftlich fest, was Ihr Unternehmen ausmacht und wofür es steht. Diesen Markenkern zu kennen, ist die Basis für alle weiteren Maßnahmen.

3. Vorzüge kommunizieren: Bewerber*innen wollen wissen, was einen Arbeitgeber ausmacht. Beschreiben Sie es auf Ihrer Karriereseite. Erklären Sie z. B., wie das Unternehmen sich für mehr Nachhaltigkeit einsetzt und warum Mitarbeitende gerne bei Ihnen arbeiten.

Sie profitieren:

- Größerer Bewerberpool
- Erhöhte Passgenauigkeit
- Verbessertes Betriebsklima
- Steigerung der Arbeitsproduktivität
- Kostensenkung
- Verbessertes Unternehmensimage
- Erhöhter Bekanntheitsgrad

Einführung und Stärkung Ihrer Arbeitgebermarke

1. Analysieren Sie die Ausgangssituation.
2. Entwickeln Sie Ihre Kernbotschaften.
3. Kommunizieren Sie Ihre Botschaften adressatengerecht.

Geschäftsführung und Führungskräften kommt eine Schlüsselrolle zu.

Sie sind Multiplikator der Unternehmenswerte und -identität.



New Work



Langfristig zukunftsfähig durch Mitarbeiterbindung – Unternehmer*innen als Changemanager – von New Work bis Restrukturierung

In vielen Bereichen fallen durch die Automatisierung von Prozessen Arbeitsstellen komplett weg. Gleichzeitig ist der Mangel an Fachkräften für Berufe, die es vor einiger Zeit noch gar nicht gab, erheblich. Diese Situation stellt Unternehmen vor völlig neue Herausforderungen.

New Work beschreibt den strukturellen Wandel in unserer Arbeitswelt. Ursachen dafür sind u. a. die Digitalisierung, die Globalisierung und die Entwicklung künstlicher Intelligenz, die völlig neue Chancen und Möglichkeiten in der Ausführung und Organisation von Arbeit eröffnen.

Die nachrückende Generation lässt sich nicht mehr ausschließlich durch Geld und Status motivieren. Viele Menschen suchen heute nach einem Arbeitsumfeld, in dem sie sich entfalten und weiterentwickeln können, in dem sie wertgeschätzt werden und sich einer Gemeinschaft angehörig fühlen.

Die Umsetzung von „New Work“ hängt vom jeweiligen Unternehmen ab. Jedes Unternehmen hat spezielle Bedürfnisse und Herausforderungen, die sich aus seinen Kunden, dem Wettbewerb, seinen Produkten oder Dienstleistungen, seinen Mitarbeitenden und Arbeitsprozessen sowie aus seinem eigenen Weg in die Zukunft definieren.

Profitieren Sie von wachsender Innovationskraft und erhöhtem Engagement der Mitarbeitenden. Das wiederum führt langfristig zu besseren Ergebnissen: Kunden sind zufriedener, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigt.

Welche Aspekte von New Work im Einzelnen eingeführt werden, muss jedes Unternehmen für sich selbst entscheiden. Eins ist jedoch sicher:

Wer zukunftsfähig bleiben und erfolgreich wachsen will, sollte sich intensiv mit dem Thema „New Work“ beschäftigen.

New Work leben – Win-win-Situation für Unternehmen und Mitarbeitende

Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Fokus:

- Flexible Arbeitsgestaltung
- Neue Führungsmethoden
- Flache Hierarchien
- Abteilungsübergreifendes Teamwork
- Agiles Projektmanagement
- Moderne Technologie



Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf



Familie und Beruf

- Mitarbeiter*innen und deren Fähigkeit vertrauen
- Work-Life-Balance

Arbeitszeitgestaltung:

Notwendige Flexibilität um mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können.

Flexible Arbeitszeitmodelle:

- Teilzeit
- Gleitzeit
- Vertrauensarbeitszeit
- Jobsharing
- Lebensarbeitszeit
- Vier-Tage-Arbeitswoche

Partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Trend, der sich weiter verstärkt. Sich Zeit für die Erziehung und Betreuung der Kinder zu nehmen, hat für viele Väter an Bedeutung gewonnen. Schaffen auch Sie eine entsprechende Unternehmenskultur für aktive Väter.

Mobiles Arbeiten ist sehr gut geeignet, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, da die Beschäftigten im Homeoffice auch während ihrer Arbeit zu Hause präsent sein können und Wegezeiten wegfallen. Vor allem in Verbindung mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell ist Homeoffice ein geeignetes Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ortsflexibles Arbeiten eröffnet neue Chancen für eine familienbewusste Arbeitsorganisation. Betriebe profitieren durch die hohe Motivation und Produktivität der Beschäftigten.

1. Ob Homeoffice oder mobiles Arbeiten gelingen, ist vor allem eine Frage der Haltung und der Unternehmenskultur! Familienbewusste Betriebe profitieren in der Krise von ihren Vereinbarkeitsangeboten.
2. Führungsleitlinien und -instrumente regeln die Zusammenarbeit auf Distanz. Bei digitalen Tools unterstützt eine kontinuierliche Kommunikation eine gute Vertrauensbasis.
3. Regeln der Zusammenarbeit müssen (ggf. neu) definiert und transparent kommuniziert werden, z. B. im Hinblick auf Fragen der Erreichbarkeit – gerade wenn zwischendurch Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen sind.
4. Flexible Arbeitsmodelle verlangen ein hohes Maß an Selbstorganisation und einen achtsamen Umgang mit den eigenen Ressourcen. Betriebe können mit Weiterbildung sowie Gesundheits- oder digitalen Betreuungsangeboten unterstützen.



Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf



Betriebliche Kinderbetreuung

Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen, steigern nicht nur die Zufriedenheit, sondern auch die Motivation ihrer Beschäftigten.

Modelle bei der betrieblichen Kinderbetreuung:

- Finanzielle Unterstützung – Kinderbetreuungszuschuss
- Regelmäßige Betreuung – Betriebs-Kitas erfordern eine Betriebserlaubnis, Belegplätze müssen finanziert werden
- Notfall- und Randzeitenbetreuung – Betreuungskosten von der Steuer absetzen
- Ferienbetreuung – Kosten sind abzugsfähig
- Beratung und Vermittlung – Beratungs- und Vermittlungskosten übernehmen

Elternzeit ist eine familienbedingte Auszeit, auf die Mütter und Väter nach der Geburt ihres Kindes gesetzlichen Anspruch haben.

Der berufliche Aus- und Wiedereinstieg bringt einige Herausforderungen mit sich, die aber durch gute Planung umgangen werden können.

Im Hinblick auf die Elternzeit ist zu beachten:

Phase 1: Vor der Elternzeit: Erwartungs- und Planungssicherheit schaffen

Phase 2: Während der Elternzeit: Kontakte halten, Qualifikationen stärken

Phase 3: Nach der Elternzeit: Familie und Beruf erfolgreich vereinbaren

Elterngeld-Varianten:

- Basiselterngeld
- ElterngeldPlus
- Partnerschaftsbonus

Alle drei Varianten können je nach Bedarf und individueller Situation miteinander kombiniert werden. Wie lange Beschäftigte Elterngeld erhalten, hängt davon ab, für welche Variante(n) sie sich entscheiden.

Benennen Sie Ansprechpartner*innen für Beschäftigte und qualifizieren sie diese zu „Familienlotsen“.



Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf



Pflege und Beruf:

Familienorientierte Unternehmenspolitik – eine pflegesensible Unternehmenskultur schaffen – ein pflegesensibles Leitbild entwickeln

Immer mehr Beschäftigte stehen jetzt oder in naher Zukunft vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege Angehöriger zu arrangieren. Die Pflege eines Angehörigen ist eine schwierige Aufgabe, die emotional belastet und viel Zeit erfordert.

Entwickeln Sie Angebote für pflegende Beschäftigte:

- Entwickeln Sie betriebliche Maßnahmen für kurz-, mittel- und langfristige Pflegesituationen.
- Schaffen Sie verlässliche und planbare Arbeitszeitregelungen.
- Ermöglichen Sie Homeoffice und mobiles Arbeiten, wo immer es geht.
- Schließen Sie Betriebsvereinbarungen ab oder weiten Sie bestehende Strukturen auf den Pflegefall aus.
- Organisieren Sie ein verlässliches Vertretungsmanagement und machen Sie einen Notfallplan.
- Beziehen Sie alle Betroffenen bei der Umgestaltung von Arbeitsprozessen und Aufgabenpaketen ein.
- Nehmen Sie Rücksicht auf Pflegende bei der Dienstplan- und Urlaubsplanung.
- Schaffen Sie eine Vertrauenskultur und sorgen Sie für Akzeptanz und Rücksichtnahme im Team.
- Fragen Sie Ihre pflegenden Beschäftigten, welche Entlastungsangebote sie benötigen.
- Überprüfen Sie bestehende Vereinbarkeitsangebote auf ihre Einsatzmöglichkeit in Pflegesituationen.
- Definieren Sie den Begriff „Pflege“ für Ihr Unternehmen und denken Sie dabei auch an Hilfebedürftige, die (noch) keine Pflegestufe haben.
- Schulen Sie Führungskräfte und Betriebsräte.
- Integrieren Sie das Thema „Pflege“ in Mitarbeitergespräche sowie in Strategie- und Personalrunden und schaffen Sie eine pflegesensible Gesprächskultur.
- Benennen Sie Ansprechpartner*innen für pflegende Beschäftigte und qualifizieren sie diese zu Pflegeleitern.
- Stellen Sie Beratungsleistungen durch Kooperationen mit Beratungsunternehmen bereit.
- Stellen Sie ein Informationspaket über Rechtsansprüche und Beratungsmöglichkeiten zusammen (Pflegekoffer).
- Informieren Sie über die konkreten Angebote Ihres Unternehmens.
- Thematisieren Sie das Thema „Pflege“ in Ihrer internen Kommunikation (Pflege-Flyer, Mitarbeiterpublikationen, Intranet).
- Organisieren Sie Informationsveranstaltungen, Pflegestammtische und Inhouse-Seminare.

**Risiko:
Ausfallzeiten
von erfahrenen
Mitarbeitenden!**



8.

Benefits



Benefits



Angebot von attraktiven, individuellen und bedarfsgerechten betrieblichen Zusatzleistungen für Mitarbeitende

Betriebliche Altersvorsorge

Mobilität:

- Bike-Leasing
- Jobticket/Deutschlandticket
- Parkmöglichkeiten für Personal
- Pkw zur privaten Nutzung / Dienstwagen
- E-Roller
- E-Auto kostenlos laden



Mitarbeiter Vorteile:

- Personalrabatte
- Gutscheinkarten (z. B. Gutscheine Waschstraße, Tankgutscheine, Einkaufsgutscheine)



Erfolgprämien:

- Zielerreichungsprämien
- Mitarbeiter werben Mitarbeiter
- Erfolgsbeteiligungen





Industrie- und Handelskammer
Bonn/Rhein-Sieg

IMPRESSUM

© 2024 IHK Bonn/Rhein-Sieg

Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg
Bonner Talweg 17, 53113 Bonn
fachkraefteberatung@bonn.ihk.de
Rechtsform: Körperschaft des öffentlichen Rechts

Vertretungsberechtigte:

Präsident: Stefan Hagen
Hauptgeschäftsführer: Dr. Hubertus Hille

V.i.S.d.P.:

Thomas Hindelang

Autorin:

Silvia Kluth

Redaktion:

Jürgen Hindenberg

Konzept/Realisierung und Druck:

Werbeagentur Maas GmbH & Co. KG
Hauptstraße 25
53604 Bad Honnef
werbeagenturmaas.de

Stand:

Dezember 2023