



Finden.
Binden.
Entwickeln.

Rezeptbuch zur Gewinnung von Fachkräften



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

die Wirtschaft steht vor tiefgreifenden Transformationsprozessen, die mit hoher Geschwindigkeit und großer Gleichzeitigkeit wirken. Geschäftsmodelle müssen weiterentwickelt, digitale und ökologische Investitionen realisiert, Energiequellen ersetzt sowie Prozesse und Wertschöpfungsketten neu ausgerichtet werden. Diese Veränderungen betreffen alle Branchen und stellen Unternehmen dauerhaft vor strategische Herausforderungen.

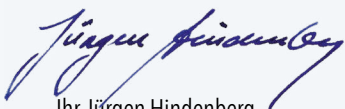
Der Fachkräftemangel hat sich neben Verkehr und Energie zum größten Geschäftsrisiko entwickelt. Er ist struktureller Natur und wird sich weiter verschärfen. Bis 2035 scheiden in der Region Bonn/Rhein-Sieg rund **106.500 Erwerbstätige altersbedingt aus dem Arbeitsmarkt aus** – etwa **ein Viertel aller derzeit Beschäftigten**. Gleichzeitig steigt die **Zahl der unbesetzten Stellen von aktuell rund 118.000 auf bis zu 132.000**. Besonders betroffen sind **gewerblich-technische Berufe**, kaufmännische Tätigkeiten sowie die **Logistik**. Der größte zusätzliche Bedarf besteht bei **beruflich qualifizierten Fachkräften**.

Gleichzeitig bietet der Standort Wachstumspotenzial: Bei entsprechender Fachkräfteverfügbarkeit könnten rund **25.480 zusätzliche Arbeitsplätze** entstehen. Bleiben diese unbesetzt, drohen Unternehmen und dem Wirtschaftsstandort Nordrhein-Westfalen spürbare **Wertschöpfungsverluste bis 2035**. Die genannten Kennzahlen beruhen auf den aktuellen Auswertungen des **Fachkräftemonitors NRW**.

Die Zahlen verdeutlichen: Fachkräftesicherung ist kein Randthema, sondern eine zentrale Voraussetzung für wirtschaftliches Wachstum und die Sicherung von Wertschöpfung in Nordrhein-Westfalen.

Vor diesem Hintergrund verfolgen wir bewusst einen systemischen Ansatz – mit einem klaren Fokus auf Beruflichkeit statt kurzfristiger „Skills-on-Demand“, auf Ausbildung und Qualifizierung als Investition in Zukunftsfähigkeit sowie auf das duale System als verlässlichen Ordnungsrahmen.

Das vorliegende „Rezeptbuch“ liefert keine Patentrezepte. Es bietet bewährte Zutaten, praxisnahe Impulse und Orientierung für eine langfristige und nachhaltige Fachkräftesicherung – **unser „Salz in der Suppe“**. Das ABC beginnt für mich mit A wie **Ausbildung**. Bleiben Sie ihr gewogen.



Ihr Jürgen Hindenberg
Geschäftsführer Berufsbildung und Fachkräftesicherung



Zutatenliste



1. Fachkräfteberatung

Fachkräfteberatung für Unternehmen

2. Analyse und Prognose

IHK-Fachkräftemonitor NRW

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 Azubis und Förderungen

Perspektiven und Ausblick nach der Ausbildung - Karriere mit Lehre

Weiterbildungsstipendium - Begabtenförderung

5. Fachkräftepotenziale

Menschen mit gesicherter Bleibeperspektive in Deutschland

Zuwandernde | Fachkräfte aus dem Ausland

Menschen mit Handicap

Frauen

Mitarbeitende 50 plus

Geringqualifizierte ohne Ausbildung

Validierung von beruflichen Kompetenzen

6. Personalmanagement

KI im Recruiting

Wettbewerbsfaktor „Starke Unternehmenskultur“

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Strategie

Wissensmanagement und Personalplanung

Unternehmenschance „Personalentwicklung“

7. Employer Branding

Einzigartige Arbeitgebermarke – Arbeitgeberattraktivität

New Work

Vereinbarkeit Familie, Pflege, Beruf | KI und Vereinbarkeit

8. Benefits



1.

Fachkräfte- beratung



Fachkräfteberatung für Unternehmen



Kontaktperson:

Referentin Fachkräftesicherung und Arbeitsmarkt

Silvia Kluth (Dipl.-Betriebswirtin)

Tel.: (0228) 2284-256

E-Mail: S.Kluth@bonn.ihk.de

Webcode @4004



Personaler*innen-Netzwerk:

#PeopleAndCulture

#HR-TrendsDerZukunft

#Personalmanagement

#VeranstaltungenMitSpannendenImpulsen

#GemeinsamDenFachkräftemangelEntschärfen



E-Letter „Ausbildung“:

#AusbildungUndFachkräftesicherung



Frauen gestalten Zukunft:

#EmpoweredWoman

#EmpowerWoman

Newsletter



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

Informiert!
Auf dem Laufenden!
Up to date!

Webcodes nutzen
Geben Sie den Webcode
(hier @3352) auf unserer
Website 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 und Prognose



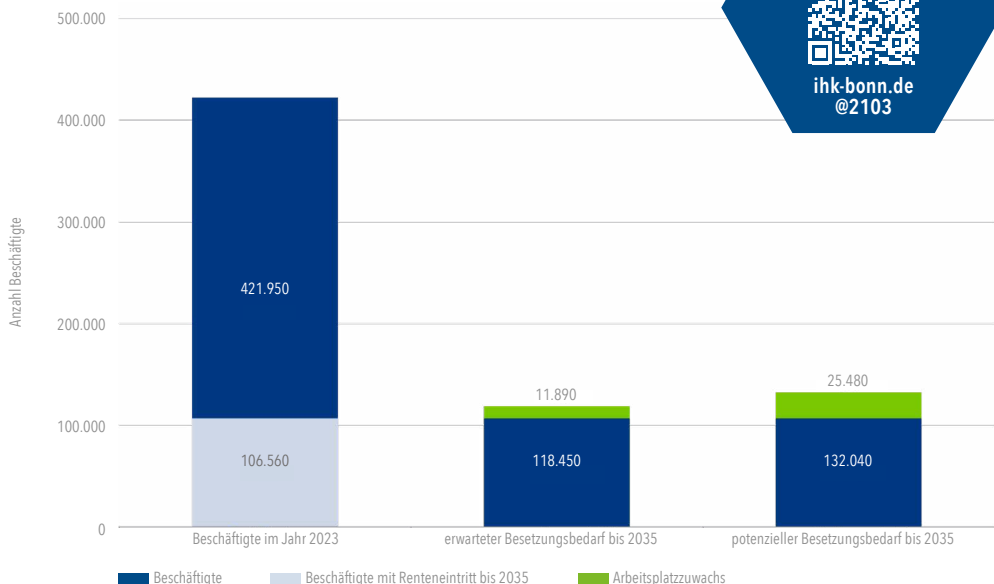
IHK-Fachkräftemonitor NRW



Der **IHK-Fachkräftemonitor NRW** bietet datenbasierte Einblicke und legt übersichtlich dar, wo Chancen und Risiken für Unternehmen und Beschäftigte liegen. Er zeigt zukünftige Entwicklungen am Arbeitsmarkt detailliert nach Branchen, Berufen und IHK-Regionen. Er beantwortet Fragen zur wirtschaftlichen Entwicklung ohne Arbeitsmarkthemmnisse, zu möglichen Wertschöpfungsverlusten und zu Fachkräftengpässen. Nach Angaben durch den **IHK-Fachkräftemonitor NRW**, ein Instrument der nordrhein-westfälischen Industrie- und Handelskammern zur Analyse und Prognose von Fachkräfteangebot und -nachfrage in Nordrhein-Westfalen, **wird sich der Fachkräftebedarf in Bonn Rhein-Sieg bis zum Jahr 2035 mehr als verdreifachen.**

Gesamtentwicklung auf dem Arbeitsmarkt

IHK Bonn/Rhein-Sieg, alle Berufe



Ergebnisse für Bonn/Rhein-Sieg

Im Bereich der IHK Bonn/Rhein-Sieg waren im Jahr 2023 421.950 Menschen beschäftigt. Es ist davon auszugehen, dass bis zum Jahr 2035 106.560 (25,3 %) davon in Rente gehen werden.

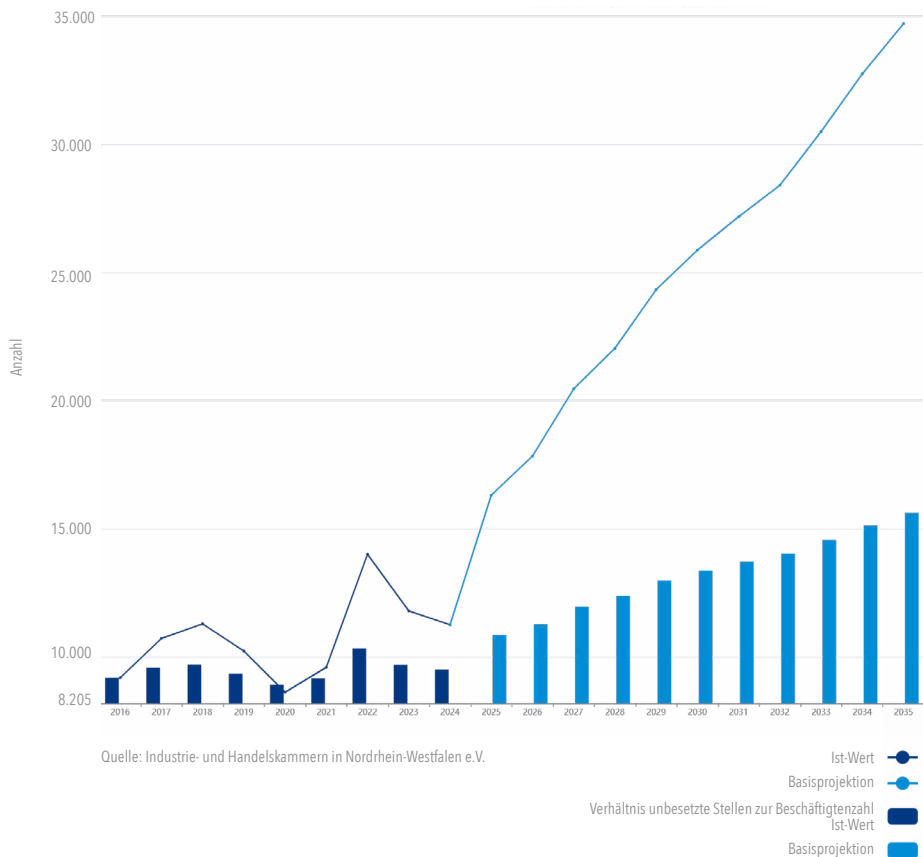
In der Basisprojektion (erwarteter Besetzungsbedarf) werden somit bis 2035 118.450 frei werdende und neu entstehende Arbeitsplätze besetzt. 11.890 Arbeitsplätze werden aufgebaut.

Bei einer Entwicklung ohne Engpass auf dem Arbeitsmarkt könnten 132.040 Arbeitsplätze neu besetzt werden. Somit würden im Vergleich zu heute 25.480 Arbeitsplätze neu entstehen.



Unbesetzte Stellen

IHK Bonn/Rhein-Sieg, alle Anforderungsniveaus, alle Berufe



Erläuterung zur Grafik

Die Zahl der unbesetzten Stellen im Bereich der IHK Bonn/Rhein-Sieg beträgt 11.270 im Jahr 2024. Das Niveau im Jahr 2035 beträgt bei der Basisprojektion: 34.700 unbesetzte Arbeitsstellen. Das Verhältnis unbesetzte Stellen zur Zahl der Beschäftigten liegt dann bei 8,0 %.

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 Unternehmenswebsite 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



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Bonn

- **Job-Portale nutzen und Stellenanzeigen veröffentlichen**

- **Freie Ausbildungsstellen in der IHK-Lehrstellenbörse veröffentlichen**
<https://www.ausbildung.nrw/>

- **Pressewirksame Maßnahmen durch Pressemeldungen platzieren**

- **Einsatz von sonstigen Werbemitteln**
z. B. (Fassaden-)Banner, Beachflags, Poster, Aufkleber, Social-Media-Templates für Videokonferenzen

**DIESE JUGEND
VON HEUTE:
GANZ SCHÖN
AUSGEBILDET.**

Lehrstellen-
börse



ihk-bonn.de
@495

SUCHE

TEILNEHME...

Suchbegriff eingeben

Ort od...

STARTE HEUTE DEINE A...

AUSBILDUNGSPLÄTZE

Architektur, Vermessung Dienstleistungen
Landwirtschaft



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 Online-Portal
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 Werbe-
zwecke 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!

Passgenaue
Besetzung



ihk-bonn.de
@2124

Willkommens-
lotsen



ihk-bonn.de
@3990

Profitieren Sie
von kostenfreier und
individueller Beratung!

Starten Sie erfolgreich in die
Ausbildung mit dem Programm
„Passgenaue Besetzung/
Willkommenslotsen“!



© stock.adobe.com

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



PASSGENAUE BESETZUNG
WILLKOMMENSLOTSEN

IHK-Ausbildungs-
vermittlung



ihk-bonn.de
@4115

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



[@3034](http://ihk-bonn.de)



**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.

Zertifikat

Musterfrau Mustermann

geboren am 01.01.2000

hat in der Zeit vom 01.01.2020 bis 31.03.2020

an dem Unternehmen: XXX

an der Einstiegsqualifizierung

XXX

teilgenommen.

Während dieser Zeit wurde seine auf der Grundlage eines mit der IHK abgeschlossenen Einstiegsqualifizierungsvertrags

Ergebnis der Einstiegsqualifizierung:

• XXX

• XXX

• XXX

Das Ergebnis der Einstiegsqualifizierung entspricht dem Niveau der Berufsausbildung im Beruf XXX, das einer durchschnittlichen Ausbildung in diesem Beruf (oder vergleichbar) entspricht. Es ist zu erwarten, dass der Teilnehmer die Anforderungen an eine Ausbildung in diesem Beruf (oder vergleichbar) erfüllen kann. Er ist für eine Ausbildung in diesem Beruf (oder vergleichbar) geeignet. Er ist für eine Ausbildung in diesem Beruf (oder vergleichbar) geeignet.

Bonn, den 01.01.2020

Arbeitsagentur und Handwerksrat Bonn

Muster Einstiegsqualifizierungsvertrag 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



KURS



ihk-bonn.de
@3041

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

TuWaS!



ihk-bonn.de
@2133



Einsatz von Ausbildungs- botschafter*innen in Schulen



**Schüler*innen fragen, etwa gleichaltrige Azubis antworten als Ausbildungs-
botschafter*innen – und zwar auf Augenhöhe. Das ist ein besonderes Erfolgs-
modell 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 die 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 an.

Ausbildungs-
botschafter*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.

„Mitarbeiter werben Mitarbeiter“-Kampagnen

Mitarbeitende als Markenbotschafter*innen für das Unternehmen und Mitarbeiterempfehlungen sind sehr hilfreich. Erfolgsprämien geben Anreize.



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.

Veranstaltungen
in der Region
Bonn/Rhein-Sieg



bo-brs.de/veranstaltungen



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

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 Mitarbeitenden mit dem Unternehmen.
- Sie steigern die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb (Azubi-Marketing).
- Sie ermöglichen neue Geschäftsbeziehungen ins Ausland und machen den Mitarbeitenden Abläufe an Auslandsstandorten erfahrbar.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Deutsche
Industrie- und Handelskammer



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 Energie.



© Luisa Urbach

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

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!
lernet.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.



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Bonn

VerAplus – Verbesserung von Ausbildungserfolgen (SES – Senior Experten Service)

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

VerAplus – Verbesserung von Ausbildungserfolgen ist eine bundesweite Initiative des Senior Experten Service (SES), die vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert wird. VerAplus 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!

VerAplus hat bereits mehr
als 27.000 Auszubildenden
geholfen – kostenlos!

VerAplus



[@2455](https://ihk-bonn.de)

VerAplus
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:

Weiterbildung und Karriere

ihk-bonn.de | Webcode @448

Qualifizierungsberatung

ihk-bonn.de | Webcode @2683

Prüfungsangebote

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.

WIS



wis.ihk.de

Weiterbildungsstipendium – Begabtenförderung



Weiterbildungsstipendium – Begabtenförderung berufliche Bildung

Das Programm „Begabtenförderung berufliche Bildung“ des Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt 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 Stipendiat*innen:

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

Es gibt eine Vielzahl von Angeboten der verschiedensten Veranstalter. Die Stipendiat*innen 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

Allgemeine Informationen zum Weiterbildungsstipendium:
sbb-stipendien.de

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

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt

sbb | 
Wir fördern berufliche Talente
WEITERBILDUNGSSTIPENDIUM



WEITERBILDUNGSSTIPENDIUM
Durchstarten für Berufseinsteiger



5.

Fachkräfte- potenziale



© shutterstock.com



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,
- 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 Programm „Passgenaue Besetzung und Willkommenslotsen“ unterstützt Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Geflüchteten. Gefördert wird das Programm vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

Willkommens-
lotsen



ihk-bonn.de
@3990

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

PASSGENAUE BESETZUNG
WILLKOMMENSLOTSEN



Zuwandernde | Fachkräfte aus dem Ausland



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“.

Fachkräfte
aus dem Ausland



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. [ZFE NRW](https://www.zfe-nrw.de)
- **Blue Card** – Die Blaue Karte EU ist ein Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte (in der Regel Hochschulabsolvent*innen), mit dem die dauerhafte Zuwanderung dieser Personengruppe aus dem Nicht-EU-Ausland nach Deutschland erleichtert und gefördert wird. [make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/blau-karte-eu](https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/arten/blau-karte-eu)
- **Chancenkarte** – Personen mit Chancenkarte dürfen ein Jahr lang in Deutschland bleiben. Innerhalb dieser Zeit liegt der Fokus auf der Arbeitssuche. [make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/chancenkarte](https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/chancenkarte) und [make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/chancenkarte/self-check](https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/chancenkarte/self-check)

Vorteile durch die 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 eine Nebentätigkeit im Umfang von maximal 20 Stunden mit möglichen Bewerber*innen bereits exklusiv vor Einreise möglich

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

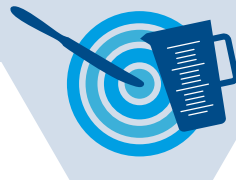
Dieses Gesetz beinhaltet Regularien zur Einreise und Beschäftigung von Fachkräften und Auszubildenden.

Fachkräfte-
einwanderung



ihk-bonn.de
@3507

Zuwandernde | Fachkräfte aus dem Ausland



Kontakte nach Beratungsthemen /

Gewinnung und Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland:

- Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
- **DIHK-Programme**
- **AHK-Programme**
- Welcome Center „Make it in Germany“ mit Services für Unternehmen
- Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung NRW (ZFE NRW)
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (Studium und Forschung)

Berufsanerkennung, Visa, aufenthaltsrechtliche Angelegenheiten:

- Ausländerbehörde (Aufenthaltsstatus)
- „Anerkennung in Deutschland“ – Anerkennungsfinder
- BQ-Portal – Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen
- „Make it in Germany“ – Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland
- Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) – Zeugnisbewertung von ausländischen Hochschulqualifikationen (akademisch)
- IHK FOSA – Bundesweites Kompetenzzentrum deutscher IHKs zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse (für IHK-Berufe)
- Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) – 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.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF-Kurse)

Menschen mit Handicap



Fachkräftegewinnung durch Einbezug von 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“-Fachpraktiker-Ausbildungsberufen

Inklusions-
beratung



ihk-bonn.de
@2442

„Finanzielle
Leistungen und
Beratungsangebote“
zum Download

Förderungen und Zuschüsse

Ihr Unternehmen hat Zugriff auf umfangreiche Förderungen und Unterstützungsangebote. 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 Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens.

Mitarbeiterbindung

Die Einstellung von Menschen mit einer Einschränkung fördert die gesellschaftliche Verantwortung Ihres Unternehmens. Das führt zu einer stärkeren Bindung aller Mitarbeitenden an Ihr Unternehmen und steht im Einklang mit den Werten der Nachhaltigkeit. Zudem weisen Menschen mit Behinderung oftmals eine hohe Loyalität und Bindung zum Arbeitgeber auf.

Vielfalt

Diversität eröffnet neue Perspektiven und fördert die Kreativität im Team. Menschen mit einer Einschränkung bewerten konkrete Sachverhalte, die sie betreffen, oft anders als nicht behinderte Menschen. Dieser Perspektivenwechsel kann bei der Lösungsfindung von Problemen hilfreich sein.

Ansprechpersonen
im Integrations-
bzw. Inklusionsamt



Frauen



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

Oftmals sind 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 männer-typischen 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
- Bitte an Mitarbeitende, 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 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.

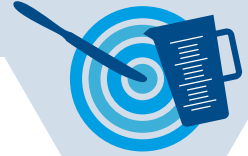
Netzwerk
„Frauen gestalten Zukunft“



ihk-bonn.de
@3352



Mitarbeitende 50 plus



Eine Schlüsselressource für die Fachkräftesicherung

Ältere Mitarbeitende sind eine wertvolle Ressource für Unternehmen, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des bevorstehenden Ausscheidens der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben.

Viele Beschäftigte 50 plus sind leistungsfähig, gut qualifiziert und auch über den Renteneintritt hinaus motiviert, ihr Wissen einzubringen. Unternehmen sind daher gut beraten, ältere Mitarbeitende gezielt zu halten, weiterzuentwickeln und auch bei Neueinstellungen stärker in den Blick zu nehmen.

Vorteile für Unternehmen:

- Umfangreiche Berufs- und Lebenserfahrung sowie tiefes Fachwissen
- Belastbare Netzwerke und hohe Praxisnähe
- Schnelle Einarbeitung und souveräner Umgang mit komplexen Aufgaben
- Ausgeprägte soziale Kompetenzen wie Empathie, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit
- Geringe Fluktuation und hohe Loyalität

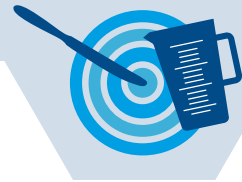
Erfolgsfaktoren für die Praxis:

- Altersunabhängige Ansprache und wertschätzende Haltung gegenüber Erfahrung
- Positionierung als altersgemischtes Unternehmen
- Kontinuierliche Weiterbildung für alle Altersgruppen
- Altersgerechte Arbeitsgestaltung (z. B. Ergonomie)
- Flexible Arbeitszeiten und moderne Arbeitsorganisation (z. B. Homeoffice)

Fazit: Wer Mitarbeitende 50 plus gezielt einbindet, sichert Know-how, stärkt den Wissenstransfer und gewinnt Stabilität im Wettbewerb um Fachkräfte.



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) sind 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.

Teilqualifikation



ihk-bonn.de
@3073

Wie?

Die mindestens 25-jährigen Maßnahmeteilnehmenden durchlaufen eine drei- bis sechsmonatige 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.



Validierung von beruflichen Kompetenzen



Das berufliche Feststellungsverfahren

Menschen ohne Berufsabschluss in ihrem Tätigkeitsfeld haben es in der Arbeitswelt nicht immer leicht. Ihnen fehlt ein anerkannter Nachweis über ihr fachliches Know-how und über das, was sie können. Dies kann, beispielsweise wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren, ein handfestes Problem werden, denn auf dem Arbeitsmarkt werden sie leicht übersehen oder unterschätzt. Aber auch ein Arbeitgeberwechsel kann sich ohne Nachweis schwierig gestalten.

Mit dem Validierungsverfahren werden berufliche Kompetenzen, die unabhängig von einer formalen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (Referenzberuf) erworben wurden, aber einer solchen vergleichbar sind, bewertet und bescheinigt.

Nach erfolgreichem Abschluss des Verfahrens wird die berufliche Handlungsfähigkeit bei vollständiger Vergleichbarkeit in einem Zeugnis oder bei überwiegender Vergleichbarkeit in einem Bescheid schriftlich bescheinigt.

Das hilft nicht nur der Einzelperson, sondern auch den Unternehmen. Sie können damit die Fähigkeiten und das Können von Menschen ohne Berufsabschluss besser einschätzen. So können sie ihre Mitarbeitenden passgenauer einsetzen und zielgerichtet weiterqualifizieren.

Für Unternehmen kann das Verfahren somit zu einem Baustein in einer Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung und Mitarbeiterbindung werden.

Vereinbaren Sie gerne einen Termin zur Erstberatung vor Antragstellung bei der IHK Bonn/Rhein-Sieg.

Wo kann ein **Antrag auf Zulassung zum Validierungsverfahren** gestellt werden? Die **Niederrheinische Industrie- und Handelskammer (IHK Duisburg)** ist die zuständige Stelle für Personen im Kammerbezirk Bonn/Rhein-Sieg. Bitte beachten Sie, dass mit der Antragstellung eine Gebühr erhoben wird.

Erstinformation

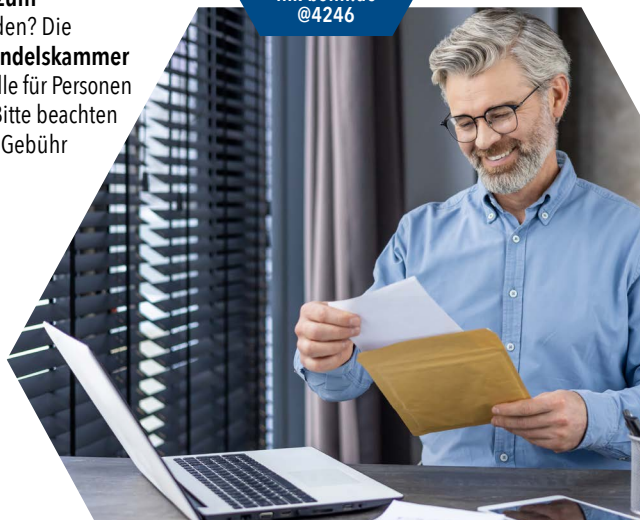


ihk-bonn.de
@4246

Antragstellung



Niederrheinische
IHK Duisburg





6.

Personal- management



KI im Recruiting



Der Einsatz künstlicher Intelligenz in der Personalbeschaffung

Künstliche Intelligenz (KI) unterstützt Unternehmen dabei, Personal schneller, effizienter und strukturierter zu gewinnen. Sie hilft vor allem bei zeitintensiven Aufgaben – von der Stellenausschreibung bis zur Bewerberkommunikation.

Typische Einsatzbereiche:

- Optimierung von Stellenausschreibungen
- Vorsortierung von Bewerbungen nach Qualifikationen
- Unterstützung im Active Sourcing
- Automatisierte Kommunikation und Terminvereinbarung
- Strukturierte Vorbereitung von Interviews

Ihr Nutzen als Unternehmen:

- Entlastung von HR-Teams
- Schnellere Besetzungsprozesse
- Bessere Bewerbererfahrung
- Mehr Vergleichbarkeit und Transparenz

Wichtig:

KI trifft keine Einstellungsentscheidungen. Die Verantwortung bleibt beim Menschen.

Voraussetzungen sind Datenschutz, Transparenz und ein bewusster Umgang, um Fairness und Chancengleichheit sicherzustellen.

Fazit: KI im Recruiting ist kein Ersatz für Erfahrung und Bauchgefühl, sondern eine digitale Assistenz, die Zeit spart und Qualität erhöht.



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 fördert 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



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als strategischer Erfolgsfaktor

Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeitenden zahlen sich nachhaltig aus – für Beschäftigte wie für Unternehmen.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist seit Langem Bestandteil gesetzlicher Anforderungen, u. a. durch das Arbeitsschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Mutterschutzgesetz. Gleichzeitig gewinnt das Thema „Gesundheit“ angesichts des demografischen Wandels, steigender Arbeitsanforderungen sowie zunehmender psychischer Belastungen weiter an Bedeutung.

Um die Leistungsfähigkeit, Motivation und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden langfristig zu sichern, setzen immer mehr Unternehmen auf ein systematisches BGM.

Vorteile eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements:

- Reduzierung von Fehlzeiten und krankheitsbedingten Ausfällen
- Steigerung von Motivation, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit
- Erhöhung der Mitarbeiterbindung und Betriebsloyalität
- Stärkung von Innovations-, Wettbewerbs- und Widerstandsfähigkeit
- Positives Arbeitgeberimage und höhere Attraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte

Ansatzpunkte für wirksame BGM-Maßnahmen:

- Qualifizierung von Führungskräften im Bereich „Gesundheitsförderliche Führung“
- Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsorganisation, z. B. durch realistische Zielvereinbarungen
- Förderung einer wertschätzenden und respektvollen Unternehmenskultur
- Maßnahmen zur Stärkung des sozialen Miteinanders
- Flexibilität in Arbeitszeit und -organisation
- Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Förderung gesunder Ernährung und ausreichender Flüssigkeitszufuhr
- Bewegungs- und Entspannungsangebote im Unternehmen oder in Kooperation mit externen Anbietern

Ein nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt Unternehmen dabei, ihre Mitarbeitenden langfristig gesund, leistungsfähig und engagiert zu erhalten.





Unternehmenswissen sichern und Wissen gezielt weitergeben

Für Unternehmen ist es entscheidend, vorhandenes Wissen systematisch zu bewahren und innerhalb der Organisation weiterzugeben. Ein professionelles Wissensmanagement trägt dazu bei, Know-how langfristig zu sichern, neue Mitarbeitende schneller einzuarbeiten und personelle Veränderungen erfolgreich zu gestalten.

Die Auswahl geeigneter Methoden hängt dabei stets von den Zielen des Unternehmens sowie den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ab. Erfolgreicher Wissenstransfer lässt sich nicht durch eine einzelne Maßnahme erreichen. Entscheidend ist das Zusammenspiel aus geeigneten Strukturen, unterstützenden Technologien sowie der aktiven Einbindung und Begleitung der Mitarbeitenden.

Ein gut durchdachtes Wissensmanagement stärkt individuelle Kompetenzen, fördert interne Expertise und unterstützt Organisationen dabei, dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen und vorhandene Potenziale bestmöglich zu nutzen.

Zentrale Ansätze des Wissensmanagements

1. Systematische Dokumentation von Wissen

Durch klar strukturierte Systeme zur Wissensdokumentation – etwa Wissensdatenbanken oder Intranets – erhalten Mitarbeitende einen flexiblen Zugriff auf relevante Informationen und Erfahrungswissen.

2. Mentorenprogramme und Patenmodelle

Der gezielte Austausch zwischen erfahrenen Mitarbeitenden und neuen Teammitgliedern ermöglicht den direkten Wissenstransfer aus der Praxis. Entscheidend ist dabei weniger das Alter, sondern vielmehr der vorhandene Erfahrungsschatz und die Weitergabekompetenz.

3. Jobrotation

Der regelmäßige Wechsel zwischen Abteilungen oder Aufgabenbereichen fördert das Verständnis für betriebliche Zusammenhänge, baut Wissen auf und erhöht die interne Einsatzflexibilität.

4. Interne und externe Qualifizierungsangebote

Ein kontinuierliches Angebot an Weiterbildungen unterstützt die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden und wirkt zugleich mitarbeiterbindend. Eine transparente Kommunikation der Angebote ist dabei zentral.

5. Erfahrungsaustausch und Best-Practice-Formate

Regelmäßige Formate zum Austausch von Projekterfahrungen oder Best Practices fördern den internen Lernprozess. Eine begleitende Dokumentation sichert den nachhaltigen Nutzen für die gesamte Organisation. Besonders wirksam sind altersgemischte und interdisziplinäre Teams.



Technische und technologische Unterstützung

Digitale Tools sind aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken und unterstützen den Wissensaustausch entscheidend:

- Collaboration-Tools zur Förderung der standort- und teamübergreifenden Zusammenarbeit
- Wissensmanagement-Software zur strukturierten Organisation, Speicherung und Weitergabe von Wissen
- Wissensbasierte Automatisierung und KI-Lösungen, die wiederkehrende Prozesse unterstützen und Mitarbeitenden Freiräume für strategische und kreative Aufgaben eröffnen

So lässt sich Effizienz steigern, Wissen systematisch sichern und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens langfristig stärken.

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 die 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 Mitarbeitenden 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:

1. Beratung bei der Analyse der Personalstruktur Ihres Unternehmens sowie bei der Identifizierung von Entwicklungspotenzialen und konkreten Weiterbildungsbedarfen Ihrer Mitarbeitenden
2. 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



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Bonn

Qualifizierungs-
beratung

Anbieter von
Beratungsangeboten zur
Weiterqualifizierung

Qualifizierungs-
beratung



ihk-bonn.de
@2683



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. Unternehmenswerte definieren: Halten Sie schriftlich fest, was Ihr Unternehmen besonders macht und wofür es steht.

3. Vorzüge transparent kommunizieren: z. B. Arbeitskultur, Entwicklungsmöglichkeiten, Nachhaltigkeit und Vereinbarkeit, insbesondere über Karriereseite, Website und interne Kanäle

Wirkung:

- ◆ Größerer Bewerberpool
- ◆ Höhere Passgenauigkeit der Bewerbungen
- ◆ Stärkeres Betriebsklima
- ◆ Steigende Motivation und Produktivität
- ◆ Geringere Kosten im Recruiting
- ◆ Positives Unternehmensimage und höherer Bekanntheitsgrad

**Starke Arbeitgebermarke =
Versprechen und Realität
stimmen überein.**

Authentizität als wichtige Zutat.

**Geschäftsführung und Führungskräfte als
Vorbilder und glaubwürdige Multiplikatoren
der Unternehmenswerte.**



New Work



Langfristig zukunftsfähig durch Mitarbeiterbindung – Unternehmer*innen als Change-Manager – von New Work bis Restrukturierung

Die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel.

Durch die Automatisierung von Prozessen entfallen in vielen Bereichen klassische Tätigkeiten, während gleichzeitig der Fachkräftebedarf in neuen Berufsfeldern stark zunimmt. Diese Dynamik stellt Unternehmen vor völlig neue Herausforderungen in der Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung.

Konzepte wie New Work beschreiben diesen strukturellen Wandel der Arbeitswelt. Treiber sind insbesondere die Digitalisierung, die Globalisierung sowie der Einsatz künstlicher Intelligenz, die neue Möglichkeiten in der Organisation, Ausführung und Gestaltung von Arbeit eröffnen. Unternehmen sind gefordert, ihre Arbeitsmodelle, Führungsansätze und Strukturen kritisch zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

Zugleich verändern sich die Erwartungen der Beschäftigten. Insbesondere die nachrückenden Generationen lassen sich nicht mehr ausschließlich durch Vergütung oder Statussymbole motivieren. Vielmehr gewinnen Aspekte wie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Sinnhaftigkeit der Arbeit, Wertschätzung sowie ein gemeinschaftliches Arbeitsumfeld zunehmend an Bedeutung.

Die konkrete Ausgestaltung von New-Work-Ansätzen ist dabei individuell. Jedes Unternehmen steht vor eigenen Anforderungen und Rahmenbedingungen, die sich aus Kundenstruktur, Wettbewerb, Produkten oder Dienstleistungen, den Mitarbeitenden, den Arbeitsprozessen sowie der strategischen Ausrichtung für die Zukunft ergeben. Unternehmen, die diesen Wandel aktiv gestalten, profitieren von einer höheren Innovationskraft und einem gesteigerten Engagement ihrer Mitarbeitenden. Langfristig führt dies zu besseren Ergebnissen: Die Zufriedenheit der Kund*innen steigt, ebenso wie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Welche Elemente von „New Work“ im Einzelnen eingeführt werden, muss jedes Unternehmen eigenständig entscheiden. Fest steht jedoch:

Wer langfristig zukunftsfähig bleiben und erfolgreich wachsen will, sollte sich intensiv und strategisch mit dem Thema New Work auseinandersetzen.

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

Bedürfnisse der Mitarbeitenden im Blick:

- Flexible Arbeitsgestaltung
- Wirksame Führungsmethoden
- Teamwork
- Moderne Technologie



Vereinbarkeit Familie, Pflege, Beruf | KI und Vereinbarkeit



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 definiert und transparent kommuniziert werden, z. B. im Hinblick auf Fragen der Erreichbarkeit.
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.

KI kann familienfreundliche Arbeitsmodelle als strukturelles Instrument moderner Arbeitsorganisation **unterstützen**.

1. Flexible Arbeitszeiten intelligent steuern
2. Ortsflexibles Arbeiten besser ermöglichen
3. Teilzeit- und Jobsharing-Modelle stärken
4. Führung familienfreundlich unterstützen
5. Individuelle Lebensphasen berücksichtigen
6. Weiterbildung familienfreundlich organisieren

KI kann die Vereinbarkeit systematisch verbessern, wenn sie

- Flexibilität ermöglicht,
- Führung unterstützt und
- individuelle Lebenslagen ernst nimmt.

Vereinbarkeit Familie, Pflege, Beruf | KI und Vereinbarkeit



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

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

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.



Vereinbarkeit Familie, Pflege, Beruf | KI und Vereinbarkeit



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.

Risiko:
Ausfallzeiten
von erfahrenen
Mitarbeitenden im
Blick halten!

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.
- Schließen Sie Betriebsvereinbarungen ab oder weiten Sie bestehende Strukturen auf den Pflegefall aus.
- Organisieren Sie ein verlässliches Vertretungsmanagement und erstellen 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 Pflegelots*innen.
- 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.



8.

Benefits



Benefits



Angebot von attraktiven, individuellen und bedarfsgerechten betrieblichen Zusatzleistungen für Mitarbeitende

Arbeitszeit & Flexibilität:

- Flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit
- Vertrauensarbeitszeit
- Teilzeitmodelle, Jobsharing
- Mobile Arbeit, Homeoffice-Regelungen
- Zusätzliche freie Tage (z. B. Geburtstag, Brauchtumstage, Ehrenamt)
- Sabbatical, Langzeitkonten

Familie & Vereinbarkeit:

- Zuschüsse zur Kinderbetreuung
- Ferienprogramme, Notfallbetreuung
- Eltern-Kind-Büro
- Pflegezeit-Modelle, Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Gesundheit & Wohlbefinden:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Zuschüsse zu Fitnessstudio/Sportkursen
- Gesundheitstage, Vorsorgeuntersuchungen
- Ergonomische Arbeitsplätze
- Mental-Health-Angebote (z. B. Coaching, Stressmanagement)
- Obstkorb, gesunde Snacks, Wasserspender

Weiterbildung & Entwicklung:

- Individuelle Weiterbildungsbudgets
- Fachliche und persönliche Weiterbildungen
- Sprachkurse
- Mentoring-Programme
- Führungskräfteentwicklungsprogramme
- Unterstützung bei berufsbegleitenden Studiengängen



Benefits



Arbeitsumfeld & Kultur:

- Moderne Arbeitsplätze und technische Ausstattung
- Mitarbeiterevents, Teamtage
- Wertschätzungsformate (z. B. Danke-Kultur, Jubiläen)
- Mitgestaltungsmöglichkeiten, Ideenmanagement
- Transparente Kommunikation und Beteiligung

Verpflegung & Alltagserleichterung:

- Zuschuss zur Kantine, Essenszuschüsse
- Kaffee- und Teeflatrate
- Lieferservice-Kooperationen
- Services vor Ort (z. B. Paketannahme, Wäscheservice)

Absicherung & Zusatzleistungen:

- Betriebliche Altersvorsorge
- Betriebliche Krankenversicherung
- Unfallversicherung (auch privat)
- Berufsunfähigkeitszusatzangebote
- Vermögenswirksame Leistungen

Nachhaltigkeit & Mobilität:

- Zuschüsse für nachhaltige Mobilität (Bike-Leasing, E-Roller, Jobticket/Deutschlandticket)
- Parkmöglichkeiten für Personal
- Carsharing-Angebote
- Pkw zur privaten Nutzung, Dienstwagen
- Unterstützung bei Umzug oder Wohnungssuche
- Ladestationen für E-Autos (kostenfrei)
- CO₂-neutrale Benefits, Umweltboni

Mitarbeiter Vorteile:

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

Erfolgspremien:

- Zielerreichungspremien
- Mitarbeitende werben Mitarbeitende
- Erfolgsbeteiligungen





Industrie- und Handelskammer
Bonn/Rhein-Sieg

IMPRESSUM

© 2026 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:

August 2026