

Mit Köpfchen
gegen den

Fachkräfte- mangel



Personalentwicklung mit Zukunft

Fachkräfte kurzfristig einzustellen, ist mittlerweile Wunschdenken. Um sie zu finden und zu binden, sind Ideen gefragt. Nur wer heute eine Strategie zur Personalentwicklung aufbaut, kann in Zukunft am Markt bestehen.

Die Bürotür steht meistens offen. Wer Dr. Ines Knauber-Daubenbüchel sprechen möchte, klopft kurz an und findet Gehör. Die geschäftsführende Gesellschafterin der Knauber Unternehmensgruppe ist für jeden zu sprechen; für die Servicekraft im Freizeitmarkt, wie für die Führungskräfte der Knauber Vertriebsgesellschaften.

Die offene Tür ist wie ein Symbol für den vertrauensvollen Umgang von Geschäftsführung und Mitarbeitern des Bonner Familienunternehmens. „Ich hatte mal ein persönliches Problem und brachte es nicht fertig, den ganzen Tag offen und freundlich auf die Kunden zuzugehen“, erzählt eine Verkäuferin aus der Knauber-Filiale. „Mit meinen Vorgesetzten konnte ich offen darüber reden, sie hatten Verständnis.“

Dieses gegenseitige Vertrauen führt zu einem angenehmen Arbeitsklima. Das wiederum ist die beste Basis, um für Fachkräfte attraktiv zu sein. „Wir haben knapp 800 Mitarbeiter, darunter 50 Auszubildende“, sagt Personalleiter Rüdiger Meyer. Trotz dieser Größe lege die Unternehmensführung großen Wert auf einen persönlichen Umgang: „Unsere geschäftsführende Gesellschafterin kennt jeden Mitarbeiter mit Namen. Sie packt mit an, fährt zur Inventurzeit auch samstagsabends in die Filialen. Das motiviert die Mitarbeiter sehr.“

Freies Wochenende für Verkäufer

Knauber, 1880 gegründet und in vierter Generation geführt, ist im Mineralöl-, Erdgas-, Strom- und Flüs-



„Mitarbeitern mit Potenzial muss man Entwicklungsmöglichkeiten bieten.“

Rüdiger Meyer, Personalleiter der
Carl Knauber Holding GmbH & Co. KG



Rosinia Mengkowski,
Bürokauffrau
bei Knauber,
kann Familie
und Beruf gut
miteinander
verbinden.

siggasgeschäft sowie im Einzelhandel tätig. Das Unternehmen betreibt sechs Freizeitmärkte und einen Online-Shop. Fachkräfte sind immer gesucht. Knauber bildet in neun Berufen aus, darunter neuerdings auch zum/r Kaufmann/-frau im E-Commerce.

„Fachkräfte für den Einzelhandel zu finden, ist für uns eine besondere Herausforderung“, sagt Meyer, der auch den Arbeitskreis Personalentwicklung der IHK Bonn/Rhein-Sieg leitet. „Die Arbeitszeiten sind unser Kernproblem. Denn ausgerechnet Freitag und Samstag, wenn die meisten Arbeitnehmer gerne frei haben möchten, sind die stärksten Tage im Einzelhandel.“ Bei den Dienstplänen achtet das Unternehmen darauf, dass die Mitarbeiter nicht an jedem Samstag eingeteilt werden, sondern dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit besteht.

Märkte für Fachkräfte sind leergefegt

„Die Unternehmen müssen aktiv daran arbeiten, Mitarbeiter zu finden und zu binden“, sagt Jürgen Hindenberg, Geschäftsführer Berufsbildung und Fachkräftesicherung der IHK Bonn/Rhein-Sieg. Die Gründe für den hohen Fachkräftebedarf sieht er nicht nur bei sinkenden Schülerzahlen und steigender Attraktivität der Hochschulen: „Die Arbeitslosenquote ist so niedrig wie zuletzt 1991, kurz nach der Wiedervereinigung. Wegen der guten Konjunktur sind die Auftragsbücher gefüllt. Fachkräfte werden händeringend gesucht. Viele Unternehmen berichten uns, dass der Markt in ihrer Branche wie leergefegt sei.“

Der Mangel könnte sich in der Region noch verschärfen. Der IHK-Konjunkturklimaindikator erreichte zum Jahresbeginn 2018 mit 131,6 Punkten einen Rekordwert. 31,5 Prozent der bewertenden Unter-



Gut für das Image und für das Wir-Gefühl: Knauber-Auszubildende renovierten einen Kindergarten (l.o.). Fachkräfte im Einzelhandel wünschen sich regelmäßig ein freies Wochenende. Arbeitgeber, die das beherzigen, sammeln Pluspunkte.

nehmen gehen davon aus, dass ihre Geschäfte sich noch verbessern werden. Als einzige IHK bundesweit reagierte die IHK Bonn/Rhein-Sieg mit einem Ausschuss für Arbeitsmarkt und Fachkräfte (siehe Kommentar auf Seite 14).

Power-Smoothie für die Kollegen

Entscheidend ist, einmal ausgebildete oder eingestellte Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Dazu bietet Knauber seinen Mitarbeitern ein reiches Angebot: Zum betrieblichen Gesundheitsmanagement gehört ein externer Familienservice, bei dem Mitarbeiter sich kostenfrei und anonym zu Themen wie Lebenslagen-Coaching, Gesundheitsprävention und Pflegebedürftigkeit beraten lassen können.

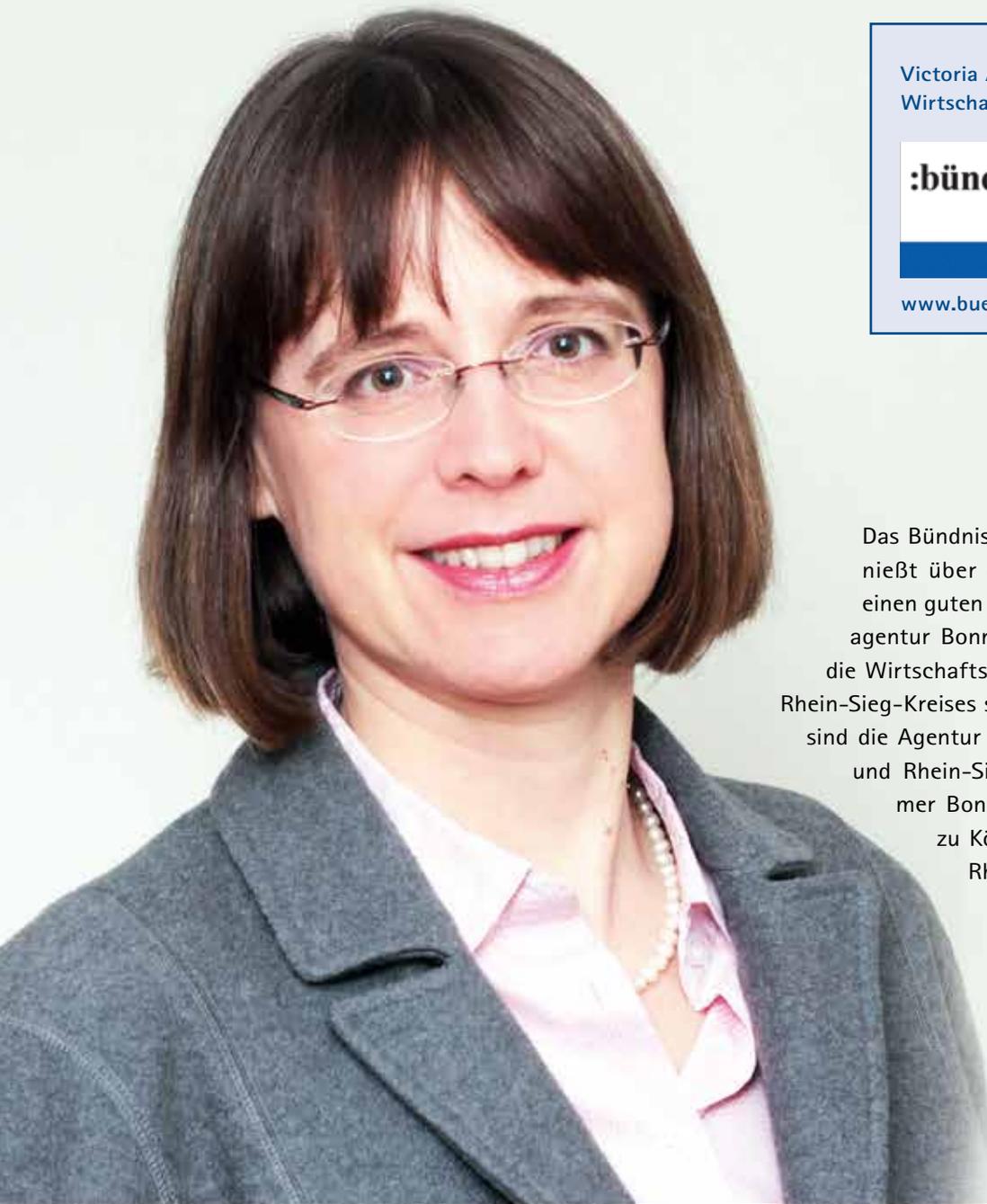
Das Projektteam der „Initiative Gesundheit“ organisiert u.a. Gesundheitstage. Simon Mandt, Ein-

zelhandelskaufmann in der Elektroabteilung, gehört zum Team und bot zuletzt an einem dieser Tage einen Smoothie-Kurs an: „Meine Kollegen erfuhren, wie aus Blaubeeren, Mandeln, Amaranth, Hafermilch und Agavendicksaft ein Power-Drink wird.“

Die Auszubildenden organisieren jedes Jahr ein Projekt, das über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinaus wirkt. In der Eifel pflanzten sie mehrere tausend Bäume, in Bonn strichen sie die Räume eines Kindergartens und legten im Garten Hochbeete an.

„Mitarbeitern mit Potenzial muss man weitere Entwicklungsmöglichkeiten bieten“, so Rüdiger Meyer, der keine Fachkraft an einen Wettbewerber verlieren möchte. „Es ist unsere Aufgabe, den Mitarbeitern Wege in unserem Unternehmen aufzuzeigen.“

Ursula Katthöfer



Victoria Appelbe, Leiterin der Bonner
Wirtschaftsförderung, zur Arbeit des

:bündnis für fachkräfte
bonn/rhein-sieg 

Gemeinsam für Lösungen sorgen

www.buendnis-fuer-fachkraefte.de

Das Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg genießt über die Grenzen des Rheinlands hinaus einen guten Ruf. 2012 wurde es von der Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg, deren Träger wiederum die Wirtschaftsförderungen der Stadt Bonn und des Rhein-Sieg-Kreises sind, gegründet. Die weiteren Partner sind die Agentur für Arbeit Bonn, die Jobcenter Bonn und Rhein-Sieg, die Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg, die Handwerkskammer zu Köln, die Kreishandwerkerschaft Bonn/Rhein-Sieg, der Deutsche Gewerkschaftsbund Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg und das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg. Victoria Appelbe, seit zehn Jahren Leiterin der Bonner Wirtschaftsförderung, bewertet seine Arbeit.

„Wir sind als Region hochattraktiv“

„Die Wirtschaft“: Zeit für eine Bilanz: Was hat das Bündnis bisher geschafft?

Victoria Appelbe: Zentrale Herausforderungen wie der Fachkräftemangel können nur regional gelöst werden. Durch das Bündnis für Fachkräfte ist das Vertrauen von Unternehmen und Organisationen zueinander gewachsen. Bei insgesamt 25 Frühstückstreffs des Bündnisses sprachen mehr als 3.000 Teilnehmende miteinander über Chancen und Engpässe auf dem Fachkräftemarkt. Das Bündnis bietet Lösungen an. So hat es die Aktionswoche „Zukunft der Pflege“ mit 80 Veranstaltungen organisiert. 2017 wurden bei den Berufsinformationstagen Pflege über 1.000 Jugendliche erreicht.

Wie reagiert das Bündnis aktuell auf den steigenden Fachkräftebedarf?

Als die Projektförderung des Landes auslief, mussten wir uns fragen: Packen wir ein? Die Antwort lautete: Auf keinen Fall! Wir müssen die Arbeitgeber z.B. dazu motivieren, sich den Bewerbern attraktiver darzustellen. Junge Fachkräfte wollen wissen, wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen. Sie fragen bei einem konkreten Jobangebot: Ist das ein verkrusteter Laden mit hierarchischen Strukturen oder arbeiten sie auf Augenhöhe? Sehr erfolgreich ist das Format des Speed-Datings, um Arbeitgeber und interessierte Bewerber in Kontakt zu bringen.

Wie unterscheidet sich die Fachkräftesituation in der Stadt Bonn von anderen Städten bzw. Regionen?

Wie sind als Region hochattraktiv für hiesige Fachkräfte. 60 Prozent der Absolventen der Universität Bonn bleiben hier. Fachkräfte von außen ziehen gern zu uns. Das hohe Qualifikationsniveau der Menschen ist etwas Besonderes. Zwei Drittel der Schulabgänger können eine Hochschule besuchen. Das hat allerdings auch eine Kehrseite. Es fehlen Arbeitsplätze für einfach Qualifizierte. Auch müssen wir in den weiterführenden Schulen – besonders in den Gymnasien – dafür sorgen, dass die duale Ausbildung stärkere Beachtung findet.

Vielen Dank!

Ursula Katthöfer für „Die Wirtschaft“

Kaufleute dringend gesucht!

Der IHK-Fachkräftemonitor NRW gibt einen Überblick über Angebot und Nachfrage bei Fachkräften, differenziert nach Branchen und Regionen. Für Bonn/Rhein-Sieg weist die Prognose einen rasant wachsenden Engpass bei Fachkräften mit einer dualen Ausbildung aus. Während im Jahr 2016 insgesamt 11.000 beruflich qualifizierte Fachkräfte fehlten, sollen es 2030 schon 27.000 sein. Vor allem Industrie- und Bürokaufleute werden dringend gesucht.

Hochschulabsolventen sind nachgefragt, wenn sie Betriebswirtschaft, Informatik oder ein Ingenieurfach studiert haben. Allerdings steigt der Fachkräfte-Engpass bei Akademikern deutlich geringer als bei beruflich Qualifizierten. 2016 fehlten in Bonn/Rhein-Sieg 3.200 Hochschulabsolventen, 2030 werden es laut Prognose 4.000 sein.

Schwierig wird es für Personen, die keine duale oder akademische Ausbildung haben. In Helferberufen ist zur Zeit nur schwer ein Arbeitsplatz zu finden. 2016 gab es in der Region einen Überschuss von 7.500 Geringqualifizierten. Diese Zahl wird voraussichtlich abnehmen.

<http://www.ihk-fachkraefte-nrw.de>



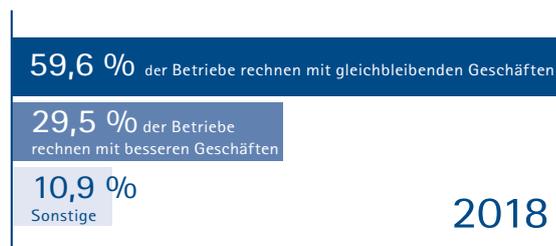
**BEFÖRDERN SIE
SICH SELBST.**

DIE GEWERBLICHEN ANGEBOTE VON MINI.
JETZT BEI IHREM MINI PARTNER.



Alle Signale auf Grün – jedoch keine „freie Fahrt“

Der Optimismus ist selten so groß. Die wirtschaftlichen Perspektiven für Deutschland wie auch für die Region Bonn/Rhein-Sieg beurteilen weiterhin nahezu 90 Prozent der Betriebe für 2018 mit „gut“ bis „befriedigend“. Der Wirtschaftslegebericht der IHK weist aus, dass 59,6 Prozent der Betriebe mit gleichbleibenden und 29,5 mit besseren Geschäften rechnen.



Dämpfend dürfte der Mangel an Fachkräften bei manchen Unternehmen zu ersten Engpässen führen. Trotz voller Auftragsbücher kommt der Zug nicht ins



Rollen. Die drei personell am stärksten vertretenen Wirtschaftszweige in Bonn sind öffentliche und private Dienstleistungen mit einem Anteil von 32,5 Prozent, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen mit einem Anteil von 12,3 Prozent, öffentliche Verwaltung mit einem Anteil von 11,4 Prozent. Lediglich 10,2 Prozent der Tätigkeiten sind im Helferbereich – im Rhein-Sieg-Kreis 16,2 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe hat im Vergleich zum Vorjahr nochmals um 2,3 Prozent verloren.

Ein Mega-Thema in der Region wird weiterhin die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt sein. Der Bestand an ausgebildeten Fachkräften ist leer gefegt. Wir Unternehmer müssen aktiv werden. Es liegt an uns, gemeinsam Strategien zu erarbeiten, um beim Wettbewerb um die Fachkräfte zu gewinnen.

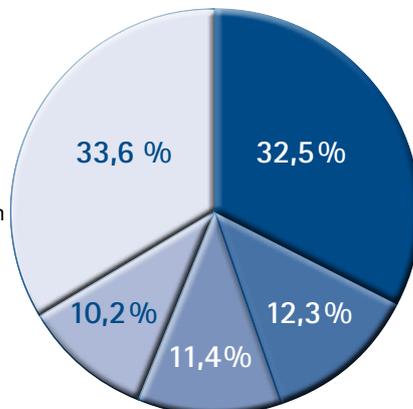
Am 14. Februar 2017 hat die Vollversammlung der IHK einen Ausschuss für Arbeitsmarkt und Fachkräfte konstituiert. Wenn Sie die Politik mit gestalten wollen, lade ich Sie herzlich ein, im Ausschuss mitzuwirken und den Zug in Gang zu setzen.

Peter Nolte
Vorsitzender des IHK-Ausschusses
für „Arbeitsmarkt und Fachkräfte“

Ansprechpartner:
Jürgen Hindenberg, Tel.: 0228 22 84-146
Gertrud Auf der Mauer, Tel.: 0228 22 84-147

Personell am stärksten vertretene Wirtschaftszweige in Bonn

- Öffentliche und private Dienstleistungen
- Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung
- Helferbereich
- Sonstige



Service der IHK Bonn/Rhein-Sieg



Das IHK-Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung unterstützt Personalverantwortliche dabei, Fachkräfte zu finden und zu binden. Es hat ein Beratungsmodell mit drei Stufen entwickelt: Analyse, Handlungsempfehlungen und Begleitung. „Wir kommen kostenlos und unverbindlich in die Unternehmen, um zu beraten“, sagt Dario Thomas, Leiter des Kompetenzzentrums. Die Berater bringen Ideen mit, über die manche Unternehmer noch nicht nachgedacht haben. Dazu gehört z.B. die Teilqualifizierung ungelerner Erwachsener, die dazu lernen möchten. Auch Menschen mit Behinderungen sind häufig überdurchschnittlich qualifiziert, müssen aber mit vielen Vorurteilen kämpfen.

Relaunch your Career

Etwa ein Drittel aller Studenten in Deutschland verlässt die Hochschule vor dem Abschluss. Die duale Ausbildung ist für viele Studienaussteiger die zweite Chance – die sie ungern vermasseln. Die IHK Bonn/Rhein-Sieg bietet ihnen mit dem Programm „Relaunch your Career“ eine Turbo-Ausbildung von 18 Monaten zum Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration oder Kaufmann/-frau für Büromanagement. Wissen von der Uni rechnet die IHK an. www.ihk-bonn.de | Webcode 2652

Weitere Programme der IHK Bonn/Rhein-Sieg

- Die Fachpraktikerausbildung eignet sich für Jugendliche mit Lernbehinderung. Sie ist in Bonn/Rhein-Sieg für Bürokommunikation, Verkauf, Küche, Service in sozialen Einrichtungen sowie Möbel-, Küchen- und Umzugsdienstleistungen zugelassen.
- Das Programm Jugend in Arbeit plus unterstützt junge Menschen bei der Arbeitssuche. Eine spätere Ausbildung ist möglich. | Webcode 2437
- Die Passgenaue Besetzung unterstützt Betriebe, Auszubildende zu finden. Die IHK hilft, ein Azubi-Anforderungsprofil zu erstellen. | Webcode 2124

Infos für Personalverantwortliche

Den „Fachkräfte-Check“, den „Leitfaden Personalentwicklung“ und viele weitere Hilfen bietet die IHK Bonn/Rhein-Sieg zum Download unter www.ihk-bonn.de | Webcode 2131 an. Zahlreiche Infos enthält auch die Broschüre „Jetzt Personal entwickeln!“, die über das IHK-Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung erhältlich ist.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Fachkräfte aus dem Ausland, die bereits beruflich qualifiziert sind, werden für die deutsche Wirtschaft zunehmend interessant. Der DIHK fordert daher schon lange, das Zuwanderungsrecht einfacher und transparenter zu machen. Wer im Ausland einen staatlich anerkannten Abschluss gemacht hat, kann diesen in Deutschland als dem deutschen Abschluss gleichwertig anerkennen lassen. | Webcode 415

Dabei helfen auch der Verein LerNet Bonn/Rhein-Sieg e.V. (www.lernet.de) und das BildungsForum Lernwelten (www.bf-bonn.de) weiter.

Geflüchtete Menschen als angehende Fachkräfte

Seit April 2016 unterstützen die beiden Willkommenslotsinnen der IHK Bonn/Rhein-Sieg Unternehmen, die geflüchtete Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren möchten. Sie helfen, den bürokratischen Aufwand so gering wie möglich zu halten. „Bis zum 31. Dezember 2017 konnten wir insgesamt 63 Personen in ein Praktikum, eine Einstiegsqualifizierung (EQ) oder in Ausbildung und Arbeit vermitteln“, sagt Heidrun Kielert-Leiendecker. | Webcode 2761

Speziell für geflüchtete Menschen hat die IHK gemeinsam mit der Agentur für Arbeit das Projekt „Individuelle Integration durch Ausbildung“ (IIdA) entwickelt. Darüber fanden vom 1. Oktober 2016 bis zum 30. September 2017 insgesamt 153 Flüchtlinge einen Ausbildungsplatz. 58 starteten eine EQ.

Offene Praktikumsstellen für geflüchtete Menschen können über die Datenbank des IQ Netzwerks NRW angeboten werden. | www.iq-netzwerk-nrw.de

