



Initiative
Rheinland

Gemeinsam für Fachkräfte im Rheinland

Report zur Fachkräfteentwicklung 2018



www.rheinland.ihk.de

#GemeinsamUnternehmen

#GemeinsamFuerFachkraefte

Liebe Leserinnen und Leser,

der Fachkräftemangel ist in der Metropolregion Rheinland Konjunkturrisiko Nummer eins. In den kommenden Jahren werden vor allem Fachkräfte mit einer dualen Ausbildung fehlen. Das belegen unsere Konjunkturumfragen, in denen wir – die sieben IHKs der IHK-Initiative Rheinland – unsere Mitgliedsunternehmen dreimal im Jahr nach ihrer voraussichtlichen Geschäftsentwicklung fragen.

Mit unserem Fachkräftereport „Gemeinsam für Fachkräfte im Rheinland“ möchten wir Wirtschaft und Politik für das Thema sensibilisieren. Dazu stellen wir den IHK-Fachkräftemonitor vor, mit dem wir über Branchen und Berufe informieren, in denen Fachkräfte fehlen bzw. den Prognosen zufolge besonders knapp werden. Dabei beziehen sich Prognosen auf zukünftige

Ereignisse, die in Modellrechnungen anhand der aktuellen Rahmenbedingungen ermittelt werden. Sie geben wahrscheinliche Ergebnisse wieder.

Den Unternehmen geben wir zahlreiche Anregungen, um qualifizierte Mitarbeiter auszubilden und zu finden, frühzeitig Personal zu entwickeln und Beschäftigung zu sichern. Die Politik erhält mit diesem Fachkräftereport eine solide Basis, um das duale System und die Ausbildung an den Hochschulen zu stärken.

Wir haben eine große Aufgabe vor uns.
Wir handeln – jetzt.

Die Hauptgeschäftsführer der IHK-Initiative Rheinland



Inhalt

Fakten aus dem IHK-Fachkräftemonitor

Fachkräftemangel als Wachstumsbremse	4
Wichtiges Analysewerkzeug:	
Der IHK-Fachkräftemonitor	6
Der Bedarf nach Branchen	9
IHK-Fachkräftemonitor – so geht’s	12

Fachkräfte gewinnen

Beratungsangebote Ihrer IHK	14
So unterstützt Ihre IHK Ausbildungsbetriebe	16
Schule und Wirtschaft	18

Beschäftigung sichern

Fachkräfte binden durch Weiterbildung und Qualifizierung	20
Förderprogramme helfen, wettbewerbsfähig zu bleiben	21

Zehn-Punkte-Programm

Zehn Schritte, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden	22
--	----

Ansprechpartner

Über die IHK-Initiative Rheinland	26
Ihre Fachkräfteberater in den IHKs des Rheinlands	27
Impressum	28

Michael F. Bayer
Hauptgeschäftsführer der IHK Aachen

Jürgen Steinmetz
Hauptgeschäftsführer der IHK Mittlerer Niederrhein

Dr. Hubertus Hille
Hauptgeschäftsführer der IHK Bonn/Rhein-Sieg

Dr. Stefan Dietzfelbinger
Hauptgeschäftsführer der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve

Gregor Berghausen
Hauptgeschäftsführer der IHK Düsseldorf

Michael Wenge
Hauptgeschäftsführer der IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid

Ulf Reichardt
Hauptgeschäftsführer der IHK Köln

Fachkräftemangel als Wachstumsbremse

Die Wirtschaft in der Metropolregion Rheinland ist in Top-Form. Die gute Binnennachfrage und der Außenhandel bilden ein stabiles Fundament. Rekordbeschäftigung und steigende Löhne und Gehälter führen zu wachsendem Konsum. Wir könnten uns in einer komfortablen Situation befinden. Wäre da nicht der Mangel an Fachkräften.

„Der Arbeitsmarkt ist wie leergefegt.“ Diese Einschätzung hören die IHK-Konjunktexperten bei ihren regelmäßigen Umfragen nicht nur aus gewerblich-technischen Betrieben. Auch Softwarehäuser, die Gesundheitsdienstleister und Hotels und Gaststätten klagen über fehlende Fachkräfte. Viele Unternehmen fürchten, dass der Fachkräftemangel zur Wachstumsbremse wird.

Die Ursachen sind vielfältig: Die Auftragsbücher vieler Betriebe sind gefüllt, sie stellen bereits zahlreiche qualifizierte Mitarbeiter ein. Unsere Gesellschaft altert, es wachsen weniger Fachkräfte nach als in den Ruhestand gehen. Die Statistik zeigt, dass in NRW bis zum Jahr 2022 etwa 500.000 Fachkräfte das Rentenalter erreichen – die Hälfte von ihnen hat eine duale Ausbildung. Schon heute fehlen deutlich mehr beruflich qualifizierte Mitarbeiter als Akademiker. Der Trend hält an, da die Hochschulen für viele junge Menschen attraktiver als das duale Ausbildungssystem erscheinen.

Und wir dürfen nicht vergessen, dass die vergangene Wirtschafts- und Finanzkrise noch nicht lange zurückliegt. Damals kümmerten die Vorstände und Geschäftsführer sich um Beschäftigungssicherung. Vielen gelang es, ihre Fachkräfte zu halten und den Konjunkturaufschwung für ihr Unternehmen zu nutzen. Doch Ausbildung und Personalentwicklung rückten angesichts der Krise in den Hintergrund.

Um Fachkräfteangebot und -nachfrage in den Bezirken der sieben rheinischen IHKs sichtbar zu machen, regte die IHK Bonn/Rhein-Sieg einen Fachkräftemonitor speziell für die Metropolregion Rheinland an. Er startete vor einem Jahr. Als federführende IHK haben wir nun die Aufgabe übernommen, die ersten Ergebnisse auszuwerten. Der Fachkräftemonitor der IHK-Initiative Rheinland prognostiziert bis zum Jahr 2030 einen Engpass von 345.000 fehlenden Fachkräften. Wir stellen Ihnen den Fachkräftemonitor auf den folgenden Seiten ausführlich vor. An dieser Stelle sei nur eine Zahl vorweggenommen: Der Engpass der beruflich qualifizierten Personen wird der Prognose zufolge bei 306.000 Fachkräften liegen. 306.000 Personen, die in der IT, der Industrie, der Pflege, im Büromanagement, im Handel, in Hotels und Gaststätten sowie vielen weiteren Branchen fehlen werden. Kurz: Wirtschaft und Politik haben dringenden Handlungsbedarf.

Die IHKs geben ihren Mitgliedsunternehmen viele Hilfestellungen, um auszubilden, Fachkräfte zu finden und Beschäftigung zu sichern. Doch letztendlich sind es die Unternehmen selbst, die Fachkräfte aufbauen müssen. Daher unser Appell: Sichern Sie Ihre Fachkräfte von morgen, indem Sie heute ausbilden. Beachten Sie bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden neue Zielgruppen: Studienaussteiger, geflüchtete und behinderte Menschen, junge Eltern, die in Teilzeit ausgebildet werden möchten. Auch für ältere Arbeitnehmer gibt es zahlreiche Möglichkeiten der Weiterbildung, um sie für bestimmte Tätigkeiten im Unternehmen zu qualifizieren.

Allerdings geht dies nicht ohne geeignete politische Rahmenbedingungen. Deshalb fordern wir von der NRW-Landesregierung, die duale Ausbildung und die berufliche Weiterbildung bei öffentlichen Bildungsinvestitionen stärker zu beachten. Es muss in die berufs-

begleitende Weiterbildung von Beschäftigten investiert werden, vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen. Besondere Aufmerksamkeit verdient die Förderung der höheren beruflichen Bildung, d.h. von Meistern oder Betriebswirten auf der Bachelor- und Masterebene.

An- und Ungelernten kann durch Teilqualifizierung der Weg in die Beschäftigung ermöglicht werden. Der Digitalisierung kommt dabei eine besondere Rolle zu. Möglichst alle Beschäftigten sollten von Weiterbildungsangeboten zur Digitalisierung profitieren.

Wir sind auch auf den Zuzug aus dem Ausland angewiesen, um unseren Fachkräftebedarf zu decken. Je einfacher und transparenter die Strukturen bei Qualifizierung und Beschäftigung, desto leichter fällt die Integration neuer Mitbürger.

Fachkräftesicherung ist Standortsicherung. Unser gemeinsames Ziel ist, dass die Wirtschaft in der Metropolregion Rheinland in Top-Form bleibt.



Dr. Hubertus Hille

Hauptgeschäftsführer der IHK Bonn/Rhein-Sieg



Wir erstellen die Studie „Azubi-Recruiting Trends“

„Rund 60 Prozent der Bewerber haben heute mehr als ein Ausbildungsplatzangebot und damit die Wahl. Als Unternehmer müssen wir daher wissen, wie wir das Produkt Ausbildung attraktiv und zielgruppengerecht vermarkten. Welche Argumente sprechen die junge Zielgruppe an, welche Kanäle nutzen sie zur Orientierung und was brauchen sie für sichere Entscheidungen? Um auf all diese Fragen eine fundierte Antwort geben zu können, führen wir jährlich die Studie „Azubi-Recruiting Trends“ durch und befragen Bewerber und Azubis auf der einen und Ausbildungsverantwortliche auf der anderen Seite. Gemeinsam mit der IHK-Organisation geben wir die Erkenntnisse der Studie in Vorträgen und Workshops weiter, weil uns wie auch der IHK Ausbildung wirklich am Herzen liegt.“

Felicia Ullrich

Geschäftsführerin, u-form Testsysteme GmbH & Co. KG, Solingen

Wichtiges Analysewerkzeug: Der IHK-Fachkräftemonitor

Wie sieht die Fachkräftesituation in meiner Branche aus? Wie wird sie sich in den kommenden zehn Jahren entwickeln? Antworten auf diese Fragen gibt der Fachkräftemonitor der Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen. Er ist ein Instrument zur Analyse und Prognose von Fachkräfteangebot und -nachfrage. Das Fachkräfteangebotspotential umfasst alle erwerbsfähigen Fachkräfte in den ausgewiesenen Berufsgruppen. Dazu gehören sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, geringfügig entlohnte Beschäftigte, Arbeitslose sowie Ausbildungs- und Studienabsolventen. Das Fachkräftenachfragepotential ergibt sich aus dem Bedarf an Fachkräften seitens der Unternehmen.

Daten aus verlässlichen Quellen

Der IHK-Fachkräftemonitor stellt die Fachkräftesituation differenziert nach Branchen und Regionen dar, so dass Unternehmen ihn für ihre Personalpolitik nutzen können. Der Ausblick reicht bis ins Jahr 2030. Die Daten stammen aus folgenden Quellen (Stand 01/ 2018):

- Bundesagentur für Arbeit, 2017
- Statistisches Bundesamt, 2017
- Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalens (IT.NRW), 2017

- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, 2017
- Nordrhein-westfälische Industrie- und Handelskammern, 2017.

Das Fachkräftenachfragepotential wird auf der Basis der IHK-Konjunkturumfragen und weiterer Statistiken hochgerechnet. Denn die IHKs in NRW befragen ihre Mitgliedsunternehmen dreimal pro Jahr zu Geschäftslage, Geschäftserwartungen und geplanter Beschäftigungsentwicklung.

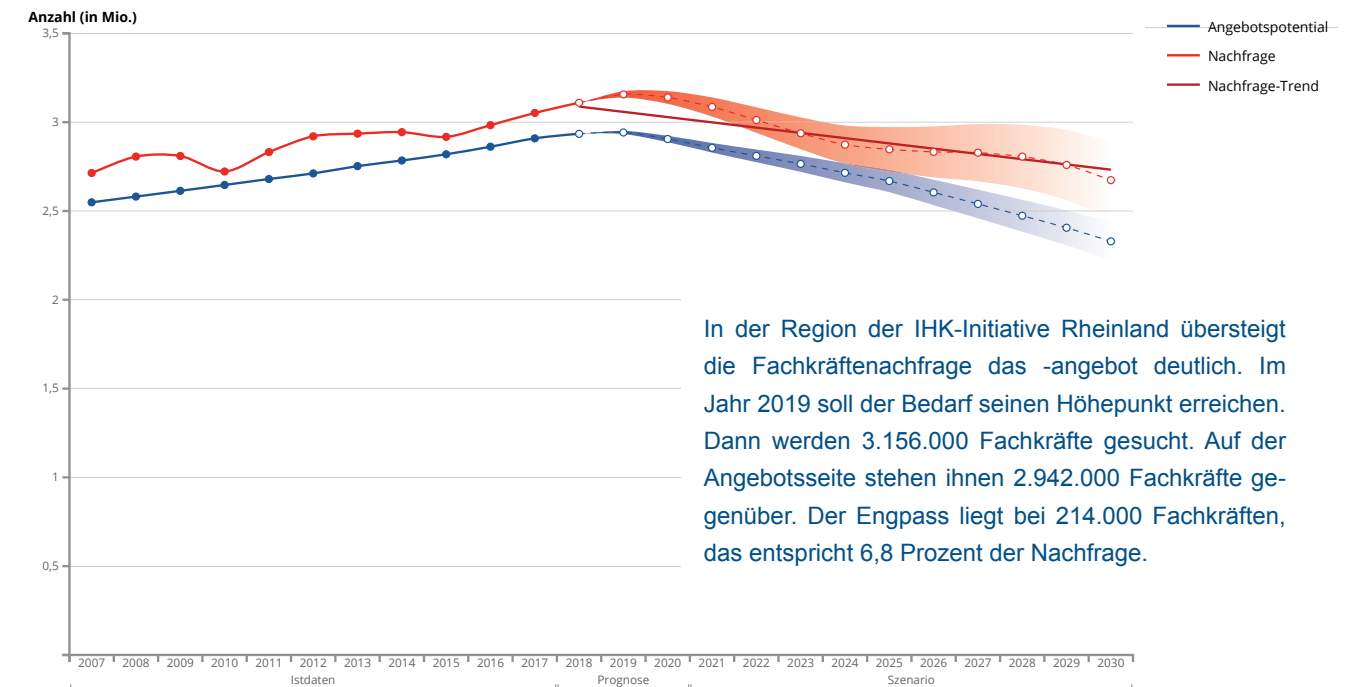
Das Durchschnittsalter der Fachkräfte steigt

Ferner gibt der IHK-Fachkräftemonitor Auskunft über Details des Fachkräfteangebots. So steigt das Alter der Beschäftigten stetig an. Während es im Gebiet der rheinischen IHKs im Jahr 2007 bei durchschnittlich 40,7 Jahren lag, ist es heute bereits bei 44,7 Jahren. Bis zum Jahr 2030 sind Fachkräfte im Rheinland laut Prognose im Durchschnitt 47,2 Jahre alt.

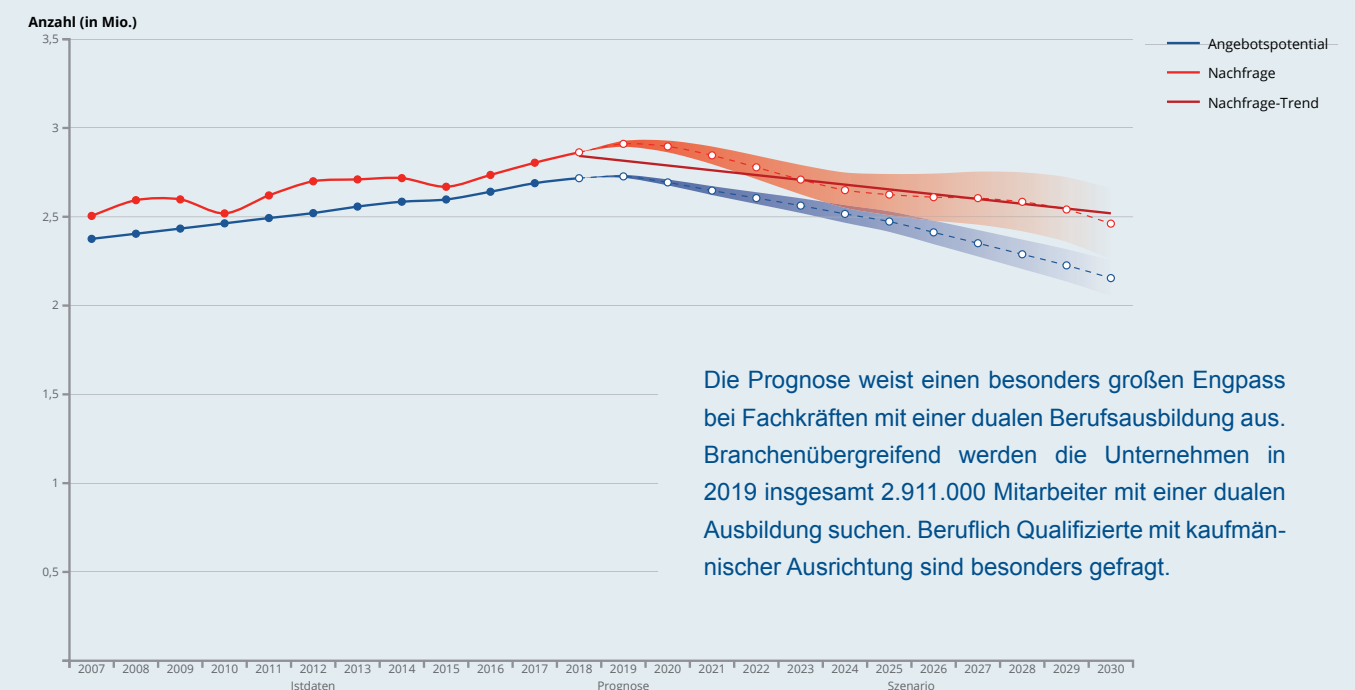
Auch der Anteil an Männern und Frauen unter den Fachkräften wird erfasst. Im Jahr 2007 lag der Anteil der Frauen im Rheinland bei 45,2 Prozent. Er steigt bis 2019 auf 46,8 Prozent und soll von da an stabil bleiben.

Fachkräfteangebot und -nachfrage im Rheinland

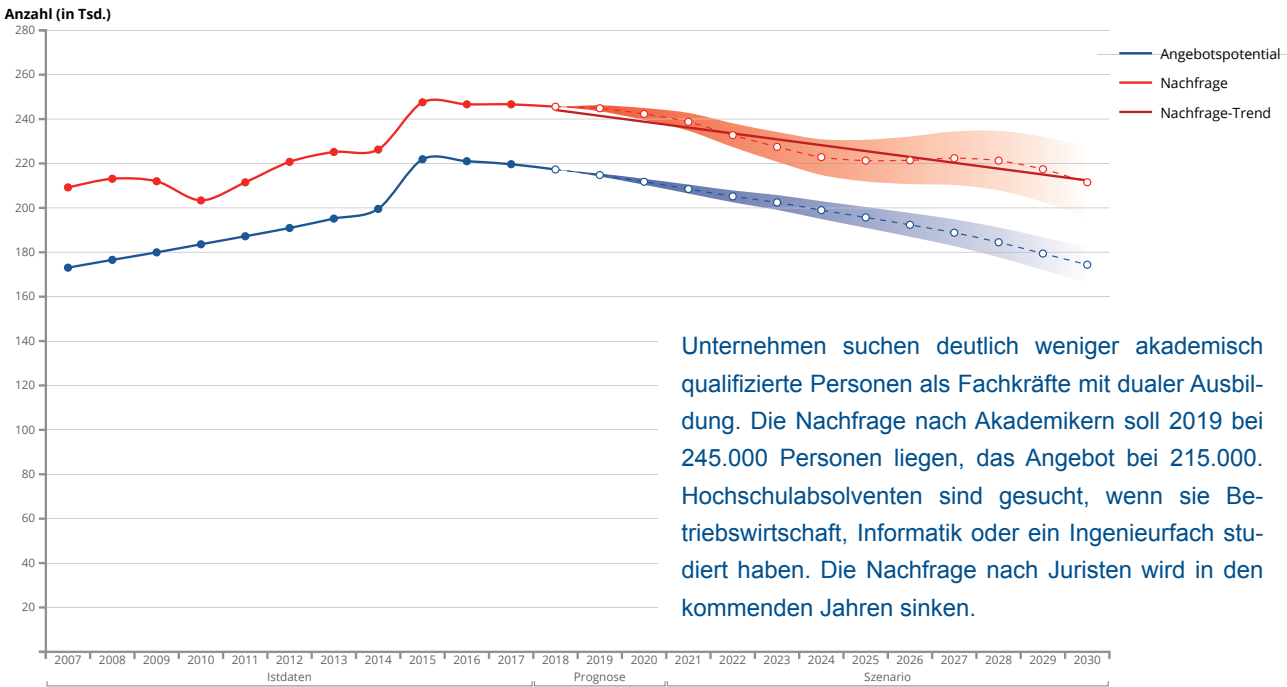
... für „Alle Fachkräfte“ in allen Branchen



... für „Berufliche Qualifizierte“ in allen Branchen



... für „Akademisch Qualifizierte“ in allen Branchen



Der Bedarf nach Branchen

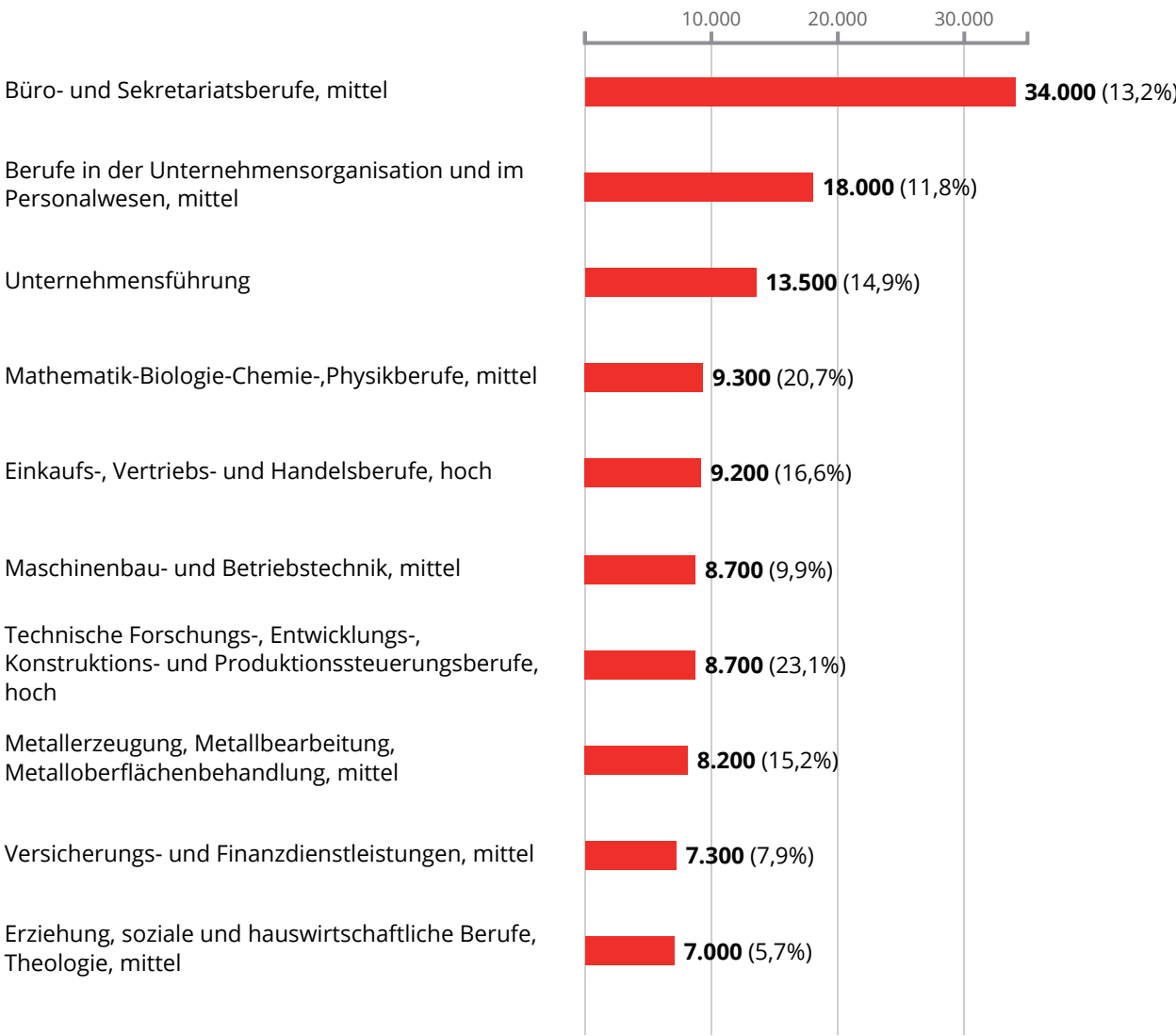
Ob eine Branche unter Fachkräftemangel leidet, ermittelt die Bundesagentur für Arbeit anhand von drei statistischen Kennzahlen: abgeschlossene Vakanzzeit (Anzahl von Tagen, in denen eine Stelle unbesetzt ist. In NRW liegt sie zur Zeit bei etwa 101 Tagen), Arbeitslosen-Stellen-Relation (jeweils ohne Stellen aus der Zeitarbeit) sowie die „berufsspezifische Arbeitslosenquote“. Auch Informationen zu Beschäftigungs- und Lohnentwicklung, Altersstruktur der Beschäftigten sowie die Zahlen der Absolventen aus Schule, Hochschule und beruflicher Bildung fließen ein.

Besonders gefragte Berufe

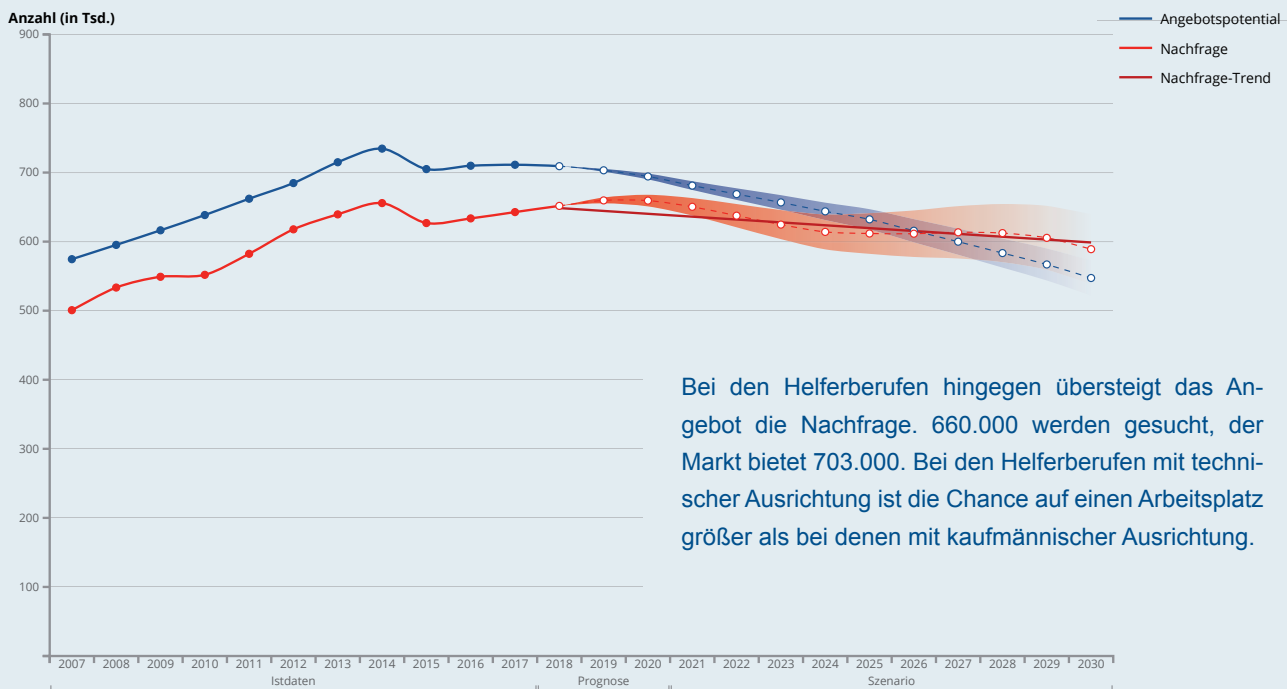
In absoluten Zahlen sind im Rheinland im Jahr 2018 vor allem Büro- und Sekretariatsberufe gefragt, gefolgt von Berufen in der Unternehmensorganisation und -führung. Relativ gesehen, haben vor allem Veranstaltungsmanagement, Tourismus und Sport sowie Maschinenbau und Betriebstechnik große Schwierigkeiten, Fachkräfte zu finden.

Berufsgruppen-Ranking

Engpassgruppen für alle Fachkräfte in allen Branchen im Gebiet der IHK-Initiative Rheinland im Jahr 2018



... für „Helferberufe“ in allen Branchen

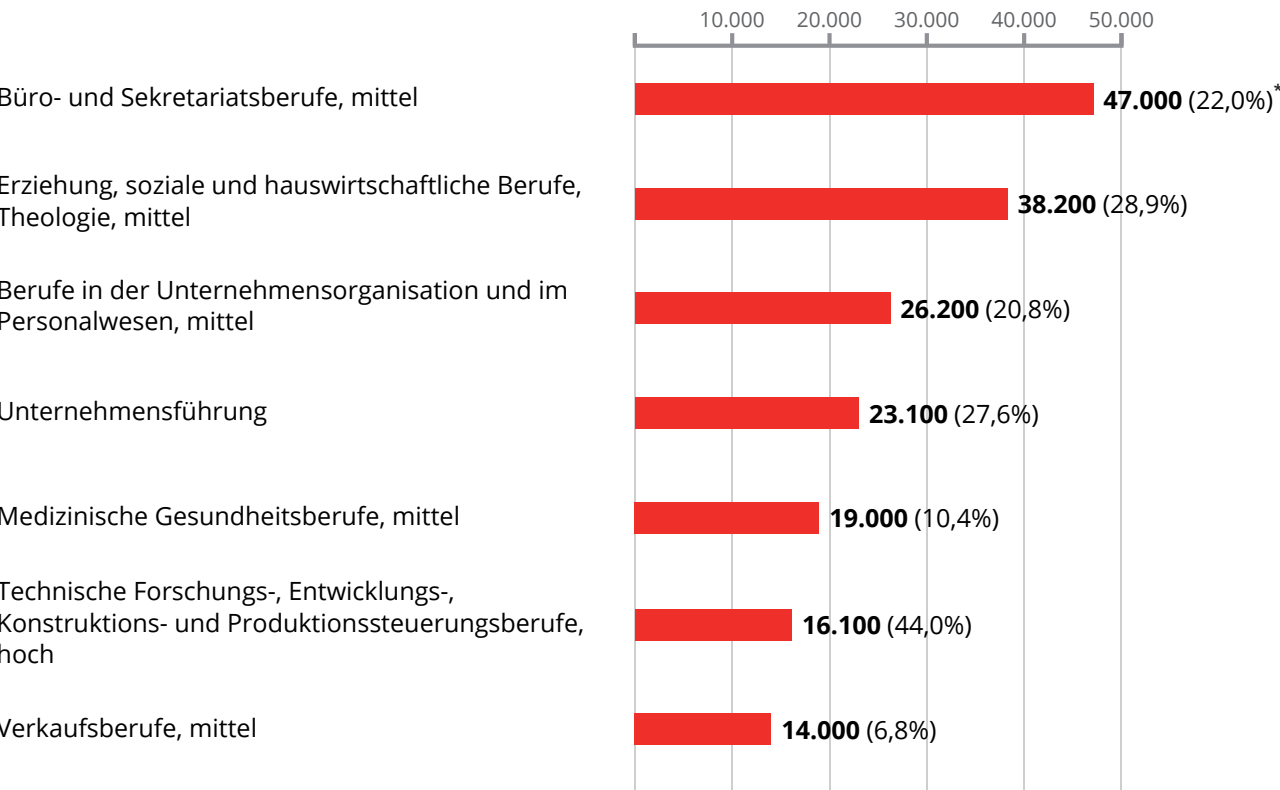


In Zukunft besonders gesuchte Fachkräfte

Im Jahr 2030 werden bei den absoluten Zahlen die Büro- und Sekretariatsberufe den Prognosen zufolge weiterhin an der Spitze der Engpassgruppen stehen. Dann folgen soziale Berufe. Bei den relativen Zahlen sollen dann vor allem technische Fachkräfte fehlen. Außerdem werden Fachkräfte aus Mechatronik und Automatisierungstechnik, Forschung und Entwicklung sowie Bau, Architektur und Vermessung besonders gefragt sein.

Berufsgruppen-Ranking

Engpassgruppen für alle Fachkräfte in allen Branchen im Gebiet der IHK-Initiative Rheinland im Jahr 2030



* Die Prozentwerte geben das Verhältnis des absoluten Engpasses zur Nachfrage wieder.

Blick ins Bundesland

Der Fachkräftemangel betrifft nicht nur das Rheinland. Und er kam nicht von heute auf morgen, sondern entwickelte sich in den vergangenen Jahren. Die Tabelle weist die Wirtschaftszweige aus, in denen die Nachfrage nach Fachkräften in NRW im Jahr 2017 über 250.000 lag.

Wirtschaftszweig	Angebot	Nachfrage	Engpass
Baugewerbe	338.000	348.000	2,9 % *
Beratende und wirtschaftsnahe Dienstleistungen	625.000	706.000	7,9 %
Einzelhandel	633.000	649.000	2,5 %
Gesundheits- und Sozialwesen	741.000	758.000	2,2 %
Großhandel	309.000	332.000	6,9 %
Metallindustrie	276.000	285.000	3,2 %
Personenbezogene und sonstige Dienstleistungen	493.000	551.000	10,5 %
Sonstiges produzierendes Gewerbe	310.000	327.000	5,2 %
Verkehr, Transport und Lagerei	301.000	316.000	4,7 %

* Die Prozentwerte geben das Verhältnis des absoluten Engpasses zur Nachfrage wieder.



Fachkräftesicherung durch Ausbildung, Integration und Diversity

Für Hotellerie und Gastronomie wird es zunehmend schwieriger, Fachkräfte zu finden und zu halten. Das gilt für alle Bereiche, von der Küche über den Service, von Hotelfachleuten bis zu Management und sogar Betriebsleitungen. Wir selbst bilden deshalb bereits seit unserer Eröffnung vor elf Jahren regelmäßig in zweistelliger Größenordnung erfolgreich aus. Neu Zugewanderten bieten wir ebenfalls attraktive Arbeitsplätze in sehr variablen Zeitmodellen. Der IHK-Willkommenslotse ist für uns bei der Integration von Flüchtlingen für alle rechtlichen, organisatorischen und interkulturellen Fragen eine unverzichtbare Unterstützung und Hilfe.

Nicola Stratmann
Geschäftsführende Gesellschafterin EVENT & FAIR Hotel Tulip Inn Düsseldorf Arena,
Mitglied des Tourismusausschusses und der Vollversammlung der IHK Düsseldorf

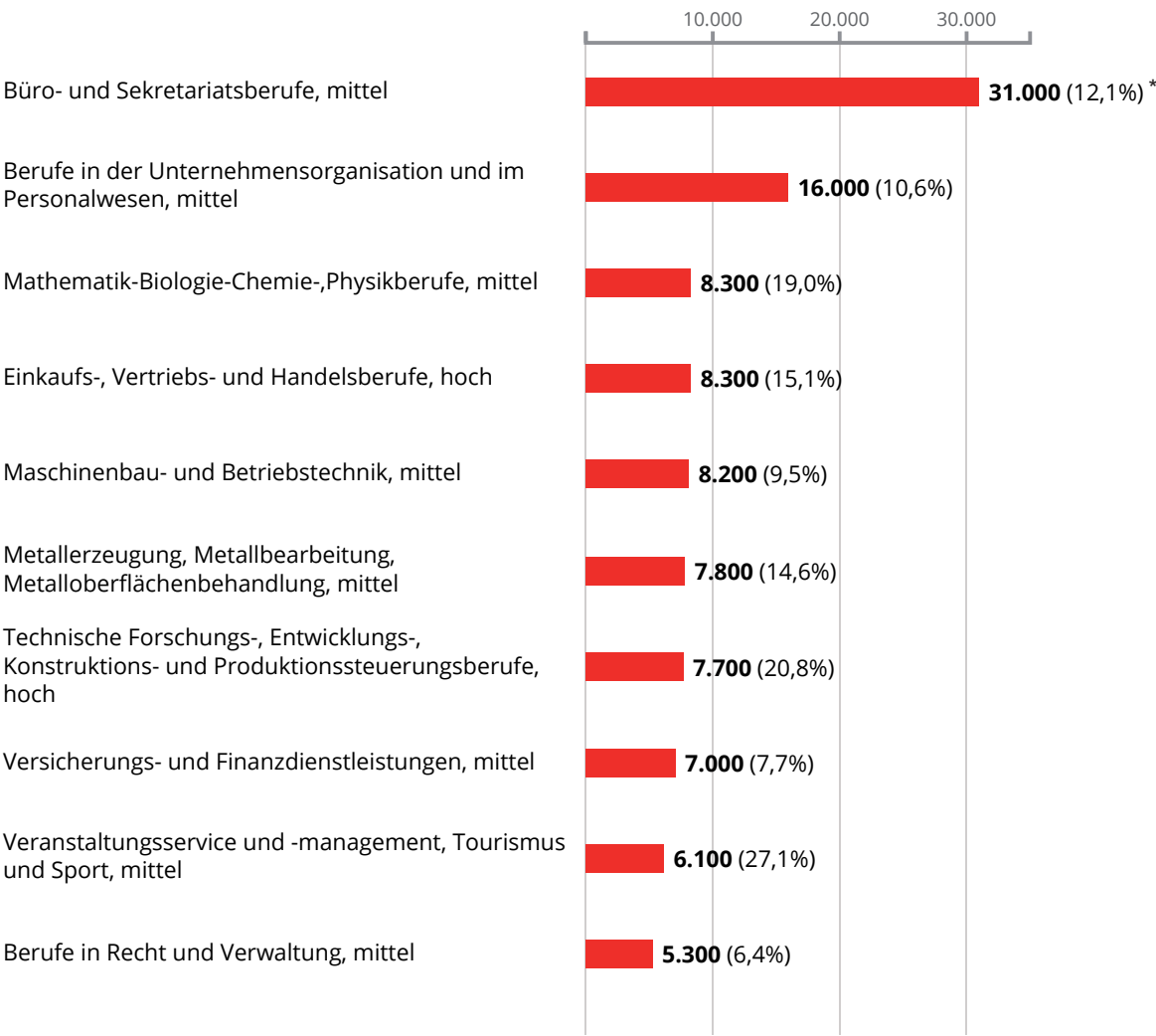
IHK-Fachkräftemonitor – so geht’s

Der IHK-Fachkräftemonitor ist ein interaktives Web-Tool. Der Nutzer entscheidet selbst, nach welchen Regionen oder Wirtschaftszweigen er die zahlreichen Informationen filtert. In vier Qualifikationsgruppen sind 105 verschiedene Berufsgruppen dargestellt. Eine Karte zeigt, wo in der Region Fachkräfte besonders gesucht sind.

Die Filtermöglichkeiten sind zahlreich – je nach Branche und Region. Auch Rückblicke auf vergangene Jahre sind möglich. So zeigt das Beispiel unten die Engpässe bei beruflich qualifizierten Fachkräften im Rheinland im Jahr 2017. Hier werden beispielhaft IST-Werte aufgeführt, um zu verdeutlichen, dass der Fachkräftemangel bereits existiert und nicht nur auf Prognosen beruht. www.ihk-fachkraefte-nrw.de

Berufsgruppen-Ranking

Engpassgruppen für „Beruflich Qualifizierte“ in allen Branchen 2017



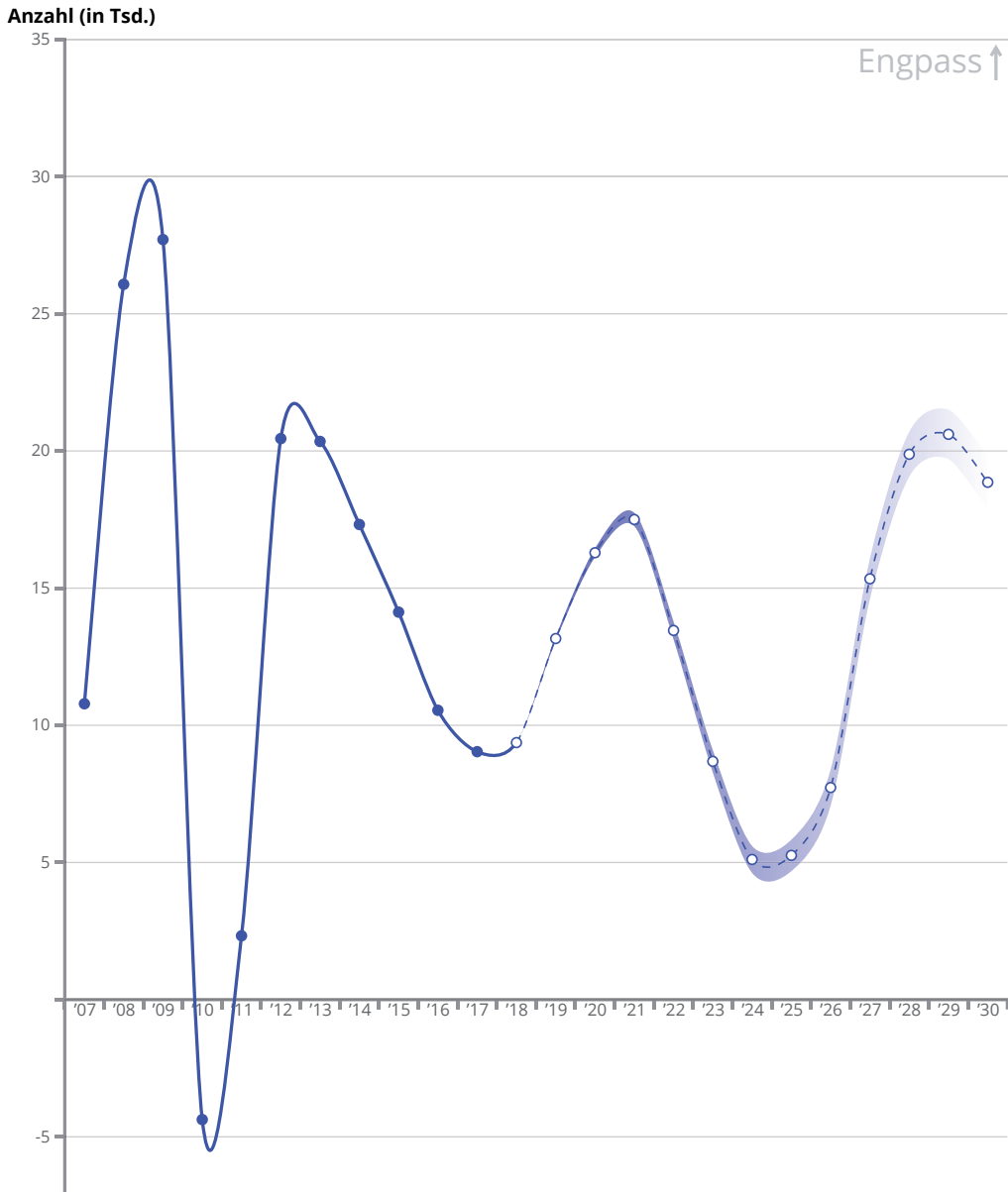
* Die Prozentwerte geben das Verhältnis des absoluten Engpasses zur Nachfrage wieder.

Eine andere Suchmöglichkeit ist die über den Wirtschaftszweig. Wer in der Metallindustrie unter dem Reiter „Fachkräftebedarf“ nachsieht, findet eine Kurve, die einer Achterbahn gleicht. Aus dem Überschuss von 4.000 Fachkräften im Jahr 2010 ist bereits 2012 ein Engpass von 20.000 geworden. Gründe sind beispielsweise eine konjunkturabhängige Nachfrage und

der Renteneintritt einer großen Anzahl von Beschäftigten. Auch haben Betriebe nicht rechtzeitig ausreichend ausgebildet.

Jede Grafik kann über den Download-Button exportiert, als Excel-Datei heruntergeladen oder ausgedruckt werden.

Fachkräfteengpass in der Metallindustrie NRW



Beratungsangebote Ihrer IHK

Die IHK-Berater unterstützen die IHK-Mitgliedsunternehmen dabei, Fachkräfte zu finden und zu binden. Dazu bieten sie zahlreiche spezielle Programme an, sei es zur Suche nach geeigneten Auszubildenden oder zur Fachkräftesicherung. Besonders nachgefragt sind die Themen Rekrutierung, Ausbildung, Förderung und Weiterbildung. Auch Employer Branding, Gesundheitsmanagement, Migranten sowie Familie und Beruf gehören zu den Beratungsschwerpunkten. Für detaillierte Informationen und die Vereinbarung eines Beratungstermins wenden Sie sich bitte an den Ansprechpartner Ihrer IHK. Alle Kontaktdaten finden Sie auf Seite 27.

Beratung zur Fachkräftesicherung

Analyse, Handlungsempfehlung, Begleitung – mit diesem Dreiklang unterstützen die IHK-Fachkräfteberater.

Sie schlagen mehrere Wege vor, um Fachkräfte zu gewinnen und vorhandene zu binden. Die Empfehlungen sind jeweils individuell auf einen Betrieb zugeschnitten.

Anerkennungsberatung bei Abschlüssen aus dem Ausland

Fachkräfte aus dem Ausland, die in ihrem Herkunftsland einen staatlich anerkannten Berufsabschluss erworben haben, können diesen anerkennen lassen. In Deutschland haben sie einen Rechtsanspruch auf die sogenannte Gleichwertigkeitsprüfung. Die IHK stellt fest, ob der Berufsabschluss aus dem Ausland dem deutschen gleichwertig ist und anerkannt wird. Eine Anerkennung führt nicht automatisch zu einer Aufenthaltsgenehmigung.

Willkommenslotsen und Beratung zu geflüchteten Menschen

Wer geflüchteten Menschen eine berufliche Heimat gibt, trägt einen großen Teil zur Integration bei. Im Idealfall beginnt die Beschäftigung mit einem Praktikum, das zu einer Ausbildung führt. Die IHK berät zu Praktika, Berufsvorbereitung und Spracherwerb.

Inklusion und Fachpraktikerausbildung

Menschen mit Behinderungen sind häufig überdurchschnittlich gut qualifiziert. Die IHK hilft, diese Potentiale zu entdecken und Schranken in den Köpfen abzubauen. Denn der Schwerbehindertenausweis wird noch viel zu oft höher bewertet als gute Prüfungsergebnisse und Zeugnisse.

Für Jugendliche mit einer Lernbehinderung könnte sich eine zweijährige Fachpraktikerausbildung eignen, z.B. zum/zur Fachpraktiker/in im Service sozialer Einrichtungen oder für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice.



IHK-Berater sind inspirierende Sparringspartner

„Als Mitinhaberin einer erfolgreichen Event-Agentur für Kinderveranstaltungen ist es unser Ziel, die neuesten Trends zu erkennen und am Puls der Zeit zu sein. Dies kann uns nur gelingen, wenn wir motivierte und engagierte Fachkräfte gewinnen und an uns binden können. Daher sind meine Schwester und ich sehr interessiert, unser Team und uns ständig zu entwickeln. Die Fachkräfteberatung der IHK Köln nehme ich gerne in Anspruch. Sie ist für mich ein bereichernder und inspirierender Sparringspartner. Als Geschäftsführerin schätze ich es, einen Blick von außen auf meine Arbeit und unsere Agentur zu erhalten. Daher kann ich die Fachkräfteberatung allen Unternehmen nur ans Herz legen.“

Stephanie Terbrüggen

Geschäftsführerin von Terbrüggen Show-Produktion GmbH, Köln



So unterstützt Ihre IHK Ausbildungsbetriebe

Vermittlung von Auszubildenden

Die IHKs organisieren Ausbildungsmessen und -börsen, um Betriebe und Bewerber miteinander in Kontakt zu bringen. Seit einiger Zeit haben Azubi-Speed-Datings großen Zulauf. Dabei haben Interessenten und Personalverantwortliche etwa zehn Minuten Zeit, um sich kennenzulernen. Häufig bringen die Bewerber ihre Unterlagen direkt mit. Teilnehmen können alle Unternehmen, die mindestens einen Ausbildungsplatz anbieten.

Über die gemeinsame Lehrstellenbörse aller IHKs können Betriebe ihre offenen Ausbildungsplätze bundesweit ausschreiben. www.ihk-lehrstellenboerse.de

Ausbildungsberater

Bewerbersuche, Ausbildungsnachweis, Notfallhilfe – die IHK-Ausbildungsberater sind für alle IHK-Mitgliedsunternehmen ansprechbar. Sie informieren kostenfrei und unverbindlich, z.B. über

- die Eignung eines Betriebs als Ausbildungsbetrieb
- die Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung
- die Akquise von Auszubildenden
- Rechte und Pflichten von Auszubildenden
- Prüfungsanmeldung und Prüfungsinhalte.

Studienaussteiger

Studium abgebrochen? Das ist nicht das Ende der Karriere! Studienaussteiger haben die Möglichkeit zur 18-monatigen Turbo-Ausbildung, z.B. in den Berufen:

- Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung bzw. Systemintegration
- Kaufmann/-frau für Büromanagement
- Fachfrau/-mann für Systemgastronomie.

Das Wissen von der Universität wird angerechnet. Häufig sind Studienaussteiger sehr motiviert. Sie nutzen ihre zweite Chance.

Wenn es nicht auf Anhieb klappt

Mehrere Programme unterstützen Auszubildende, für die das Lernen aus unterschiedlichen Gründen schwierig ist:

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Die Bundesagentur für Arbeit ermöglicht mindestens drei Stunden pro Woche Nachhilfe in Theorie und Praxis sowie in Deutsch. Teilnehmer werden auf Klassenarbeiten und Prüfungen vorbereitet und bei Alltagspro-

blemen unterstützt. Vermittelnde Gespräche zwischen Ausbildern, Lehrkräften und Eltern sind möglich.

Assistierte Ausbildung

Seit dem 1. Mai 2015 ist die Assistierte Ausbildung gesetzlich verankert. Sie ermöglicht, dass der Ausbildungsbetrieb einen Bildungsträger als dritten Partner ins Boot holt. Er berät den Auszubildenden z.B. zu Nachhilfe oder Sprachförderung.

Kurze Wege beim Azubi-Speed-Dating

„Unser Unternehmen nutzt gerne das Azubi-Speed-Dating zur Gewinnung von Auszubildenden. Schließlich sind bei dieser Veranstaltung die Wege zwischen Jugendlichen und den Personalverantwortlichen, um in den direkten Dialog zu treten, besonders kurz. Wir sind beim Azubi-Speed-Dating auf engagierte und gut vorbereitete Ausbildungssuchende getroffen und konnten dank dieser Veranstaltung Ausbildungsverträge mit jungen Menschen schließen.“

Romina Götschkes

Personal- und Ausbildungswesen, Friedhelm Schaffrath GmbH & Co. KG, Mönchengladbach

Schule und Wirtschaft

Unternehmen, die Kontakte zu Schulen pflegen, haben einen Vorteil im Wettbewerb um die besten Auszubildenden. Da die Weichen für das spätere Berufsleben früh gestellt werden, beginnen die IHK-Programme zu Schule und Wirtschaft bereits in der Grundschule. Die Programme können von IHK zu IHK variieren. Sie werden zum Teil öffentlich gefördert. Ihre Laufzeiten sind in der Regel bis zum 31. Dezember 2018 gesichert.

TuWaS!

Das Projekt Technik und Naturwissenschaften an Schulen – kurz TuWaS! – führt Grundschulkindern spielerisch an naturwissenschaftliche und technische Fragen heran. Unternehmen fördern Experimente z.B. zu den Unterrichtseinheiten Wetter, Lebenszyklus eines Schmetterlings oder Elektrische Stromkreise.

www.tuwas-deutschland.de



KURS

KURS steht für „Kooperation Unternehmen der Region und Schulen“. Schulen und Unternehmen schließen Lernpartnerschaften. Unternehmer besuchen Schulen, um aus ihrem Arbeitsalltag zu berichten. Schülerinnen und Schüler schauen in den Unternehmen hinter die Kulissen. Im Regierungsbezirk Köln gibt es inzwischen 750 KURS-Partnerschaften.

www.kurs-koeln.de



Direkter Austausch zwischen Schule und Unternehmen

Unser Unternehmen ist bereits seit fast 30 Jahren in der Nachwuchsförderung aktiv. Eine Schulpartnerschaft über das KURS-Netzwerk zu schließen war ein logischer Schritt. Im Rahmen der KURS-Kooperation haben wir bereits viele verschiedene und interessante Projekte mit unserer Partnerschule, dem Gymnasium der Stadt Würselen, durchgeführt. Beispielsweise wurde eine Web-App zur mobilen Nutzung einer internen Wissensdatenbank gemeinsam entwickelt. Auch lernten die Schülerinnen und Schüler ein Web-Spiel kennen, das ihnen die Möglichkeiten in der Webentwicklung zeigt. Diese Projekte fördern aus unserer Sicht insbesondere den realitätsnahen Einblick der Schüler in das Berufsleben und den direkten Austausch zwischen Schule und Unternehmen.

Dipl.-Inform. (FH) Christian A. Moser

Geschäftsführer Softwarehaus Moser GmbH & Co. KG, Würselen

Starthelfer

Jugendliche konzentrieren sich bei ihrer Berufswahl auf nur wenige bekannte Ausbildungsberufe. Das Landesprojekt „Starthelfendes Ausbildungsmanagement“ öffnet den Blick für alle Berufe. Die Starthelfer unterstützen Jugendliche und junge Erwachsene bei der Berufsorientierung und der Suche nach Ausbildungsplätzen.

www.mags.nrw/starthelfende



Doppelte Bewerberzahlen durch Ausbildungsbotschafter

Wir gehörten in Bonn/Rhein-Sieg zu den ersten Unternehmen mit Ausbildungsbotschaftern. Unsere Auszubildenden werben in Schulen für den Beruf Verfahrensmechaniker/in Glastechnik. Dank ihres Engagements hatte sich die Zahl der Bewerber auf freie Ausbildungsplätze verdoppelt! Auch in der aktuellen Periode haben wir mehr Bewerber als früher.

Es ist eindeutig, dass Bewerbungen aus den Schulen kommen, in deren Klassen unsere Ausbildungsbotschafter auftreten. Sie geben ihr Wissen über die Ausbildungsinhalte zielgerichtet und auf Augenhöhe weiter. So konnten wir mit drei geeigneten Bewerbern ein Ausbildungsverhältnis schließen. Das schätzen wir als Unternehmen sehr. Daher unterstützen wir die Initiative mit vollster Überzeugung.

Kevin Michels

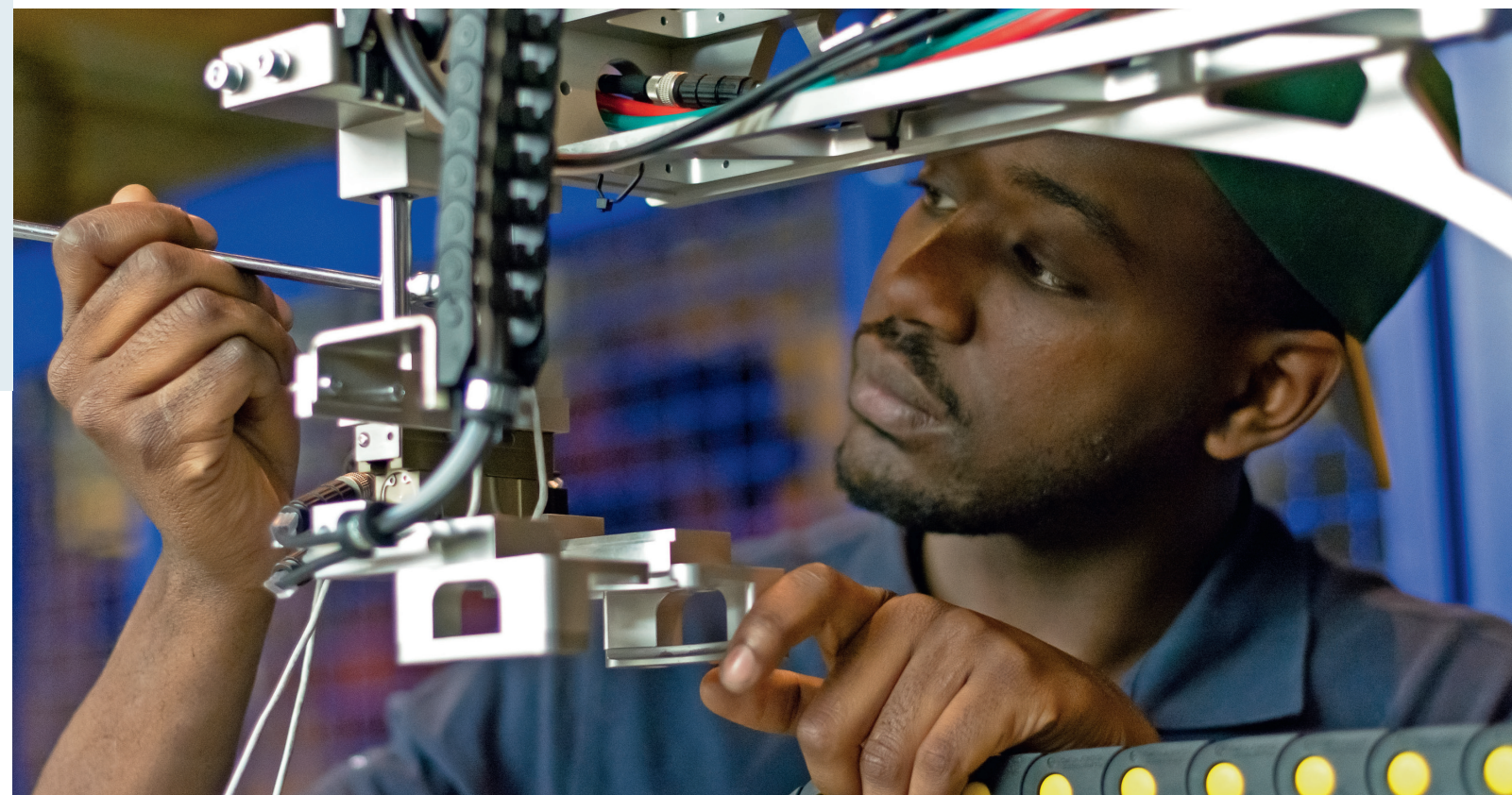
Personal und Rechtswesen der Weck Glaswerk GmbH, Standort Bonn

Ausbildungsbotschafter werben für ihre Betriebe

Unter dem Motto „Azubis werben Azubis“ besuchen Ausbildungsbotschafter Schulen, um für ihren Beruf und ihr Unternehmen zu werben. Auszubildende, Schulen und Unternehmen nahmen die Initiative von Anfang an positiv auf. In NRW informierten die Ausbildungsbotschafter allein im Jahr 2017 knapp 50.000 Schülerinnen und Schüler über ihren Beruf. Bei den teilnehmenden Unternehmen steigen die Bewerberzahlen, sie sichern sich spätere Fachkräfte.

www.ausbildungsbotschafter-nrw.de

Industriemechaniker Kama Efomi ist ehemaliger IHK-Ausbildungsbotschafter



Fachkräfte binden durch Weiterbildung und Qualifizierung

Das größte Qualifizierungspotential steckt in Ihren eigenen Mitarbeitern! Sie sind eingearbeitet und kennen den Kundenstamm. Wer diese Fachkräfte für weitere Aufgaben im Unternehmen qualifiziert, gewinnt Spezialisten aus den eigenen Reihen. Mehr noch: Die Lebensarbeitszeit nimmt zu. Deshalb ist nicht nur die fachliche Fortbildung notwendig. Auch Seminare, die das Wohlbefinden der Mitarbeiter stärken, sind eine Investition in die Zukunft des eigenen Unternehmens – von der Rückenschule bis zum Nichtraucherkurs. Detaillierte Informationen über die vielfältige Weiterbildungslandschaft im Rheinland gibt die IHK-Datenbank www.wis.ihk.de.

Die IHK-Weiterbildungsberater unterstützen bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungsträgern. Auch ihr Wissen zu finanzieller Förderung geben sie gern weiter.

Weiterbildungsinstitute der IHKs

In eigenen Weiterbildungsinstituten bieten die IHKs Lehrgänge und Seminare für zahlreiche Berufsgruppen an, ob kaufmännisch oder gewerblich-technisch. Zusammengefasst sind die IHK-Bildungsinstitute im Rheinland Marktführer bei der berufsbegleitenden beruflichen Bildung.

Zertifizierte Teilqualifizierung

Jedes ausbildungsberechtigte Unternehmen kann die zertifizierte Teilqualifizierung anbieten. Sie richtet sich in der Regel an ungelernete Erwachsene ab 25 Jahren, die dazulernen möchten. Ziel sind berufsrelevante Kompetenzen und gegebenenfalls ein Berufsabschluss. Auch Menschen aus dem Ausland, deren Berufsabschluss in Deutschland nicht komplett anerkannt wurde, profitieren von dieser Möglichkeit.

Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)

Eine EQ dauert sechs bis zwölf Monate. Dieses betriebliche Praktikum vermittelt Grundkenntnisse in einem Beruf und bereitet auf die Ausbildung vor. Teilzeit ist möglich.



Steigende Bewerberzahlen durch Aktivitäten mit Schulen

Unser Unternehmen hat bereits Ende der 90er Jahre erkannt, dass der zukünftige Fachkräftebedarf aufgrund der demographischen Entwicklung nur durch eigene Ausbildung sichergestellt werden kann. Seitdem engagieren wir uns u.a. bei Schulveranstaltungen, Ausbildungsmessen und Berufsfelderkundungen. Hierbei vermitteln wir den Schülern Ausbildungsberufe und -inhalte und zeigen die Entwicklungsmöglichkeiten bei Clyde Bergemann auf. Wir halten es auch für wichtig, Schülern und Studierenden kaufmännische und gewerbliche Praktikumsplätze anzubieten. Um frühzeitig junge Menschen für Naturwissenschaften und Technik zu begeistern und zu fördern, richten wir jedes Jahr zusammen mit weiteren Unternehmen aus der Region den Wettbewerb „Schüler macht MI(N)T!“ aus. In diesem Wettbewerb haben in den vergangenen zehn Jahren bereits mehr als 1.000 Schüler der Klassen 7 bis 13 technische Aufgabenstellungen gelöst.

Rechtsanwalt Thorsten Rogmann

Leiter Personal & Recht, Clyde Bergemann GmbH, Wesel

Mitglied des Berufsbildungsausschusses der Niederrheinischen IHK Duisburg-Wesel-Kleve

Förderprogramme helfen, wettbewerbsfähig zu bleiben

Die IHKs beraten zu zahlreichen Förderprogrammen, um Fachkräfte zu finden, zu qualifizieren und zu binden. In dieser Broschüre sind die gängigsten Programme gelistet. Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln hat eine ausführliche Liste mit Fördermaßnahmen für Berufsvorbereitung, Ausbildung und Beschäftigung zusammengestellt. www.kofa.de

UnternehmensWert:Mensch

Dieses Förderprogramm unterstützt kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten bei Kommunikation, Arbeitsorganisation, Gesundheitsförderung und Wissenstransfer. Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten erhalten bis zu 80 Prozent Zuschuss zu den Kosten der Prozessberatung, Unternehmen mit zehn bis 249 Beschäftigten bis zu 50 Prozent. Die verbleibenden Kosten tragen die Unternehmen selbst. Die Beratung kann maximal zehn Tage dauern und maximal 1.000 Euro pro Beratungstag kosten. www.unternehmens-wert-mensch.de

Potentialberatung

Die Potentialberatung unterstützt Betriebe und Beschäftigte, Potentiale bei Arbeitsorganisation, Kompetenzentwicklung, Digitalisierung und Gesundheit zu erkennen. Das Förderangebot des Landes Nordrhein-Westfalen wird durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds ermöglicht. Unternehmen mit mindestens zehn und weniger als 250 Beschäftigten können die Potentialberatung in Anspruch nehmen. Ihren Berater können sie frei wählen. www.mags.nrw/potentialberatung

Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen

Mit dem Bildungsscheck NRW fördert das Land die Weiterbildung von Beschäftigten aus kleinen und mittleren Betrieben mit maximal 249 Beschäftigten. Ein Unternehmen kann pro Jahr für zehn Mitarbeiter einen Bildungsscheck erhalten. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Fortbildung im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens stattfindet.

Die Weiterbildungskosten werden pro Mitarbeiter zu 50 Prozent, jedoch mit maximal 500 Euro übernommen. So liegt die maximale Unterstützung pro Unternehmen bei 5.000 Euro im Jahr.

www.weiterbildungsberatung.nrw

WeGebAU

„Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) heißt ein Weiterbildungsprogramm der Bundesagentur für Arbeit. Es wendet sich an Personen, die sich während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses weiterbilden. Sie erhalten weiterhin ihren Lohn. Das Programm basiert auf drei Säulen:

1. Qualifizierung von Beschäftigten in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) mit weniger als 250 Arbeitnehmern
2. Abschlussbezogene Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter
3. Abschlussorientierte berufsqualifizierende Ausbildung.

Ausführliche Informationen gibt der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit. Ein Merkblatt findet sich unter www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-weiterbildung

Aufstiegs-BAföG

Das Aufstiegs-BAföG fördert diejenigen, die sich auf einen von mehr als 700 Fortbildungsabschlüssen wie Meister/in, Fachwirt/in, Techniker/in, Erzieher/in oder Betriebswirt/in vorbereiten. Häufig ist eine abgeschlossene Erstausbildung Voraussetzung. www.aufstiegs-bafoeg.de

Begabtenförderung

Nachwuchskräfte bis 24, die besonders begabt sind, können sich für das Weiterbildungsstipendium der „Begabtenförderung berufliche Bildung“ bewerben. Das Stipendium fördert die Weiterbildung mit bis zu 7.200 Euro. Voraussetzung ist u.a., dass die Bewerber ihre Abschlussprüfung mindestens mit der Durchschnittsnote 1,9 abgeschlossen haben.

www.sbb-stipendien.de

Zehn Schritte, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden

Denken Sie langfristig, auch wenn es kurzfristig brennt. Nehmen Sie sich Zeit, eine Strategie für Ihre Fachkräftegewinnung zu entwickeln. Handeln Sie jetzt, um Nachfolger von bald ausscheidenden Mitarbeitern zu suchen. Denn wer jetzt nichts unternimmt, hat in wenigen Jahren das Nachsehen.

1. Fördern Sie Ihr Image als attraktiver Arbeitgeber

Machen Sie durch CSR-Maßnahmen – also durch unternehmerische Verantwortung – in Ihrem Stadtteil positiv auf sich aufmerksam. Fördern Sie das naturwissenschaftlich-technische Interesse von Grundschulern über das IHK-Projekt TuWaS! Kooperieren Sie über das Programm KURS mit einer weiterführenden Schule, um Schülerinnen und Schüler für Ihr Unternehmen zu begeistern. Bieten Sie Praktika und Berufsfelderkundungstage an.

Engagieren Sie sich für das Vereinsleben in Ihrem Ortsteil oder kommunizieren Sie Ihre Aktionen zu Umwelt- und Klimaschutz. Essensmarken, die in den umliegenden Geschäften und Restaurants eingelöst werden können, stärken lokale Unternehmen und heben das Image.

Ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement zahlt sich ebenfalls aus. Suchen Sie Kooperationspartner, die Gesundheitskurse für Ihre Mitarbeiter anbieten oder die in schwierigen Familiensituationen beraten. Auch eine für sie kostenfreie Mitgliedschaft im Fitness-Studio kommt bei Mitarbeitern gut an.

2. Texten und platzieren Sie Stellenausschreibungen richtig

Verzichten sie auf Textbausteine, formulieren Sie konkret, wen Sie für welche Tätigkeit benötigen. Sätze wie „Leidenschaft, Offenheit und Zuverlässigkeit definieren unseren Qualitätsanspruch“ gehen an der Zielgruppe

vorbei, wenn sie einen Busfahrer, Altenpfleger oder Kellner suchen. Einen Satz wie „Wir zahlen übertariflich“ verstehen die Bewerber nur, wenn sie den Tarif kennen. Und wer kennt den schon?

Übrigens: Frauen lassen sich durch Wörter wie „offensiv, durchsetzungsstark, analytisch“ abschrecken. So sprechen Sie nur Männer an.



Markus Jakob, Geschäftsführer eines IT-Unternehmens, macht bei der Bewerbersuche gute Erfahrungen mit Empfehlungsmarketing.

Bauen Sie direkt auf der Startseite Ihrer Homepage einen Button zu „Jobs und Karriere“ ein. Vergessen Sie nicht, den konkreten Ansprechpartner für Bewerbungen zu nennen und seine E-Mailadresse anzugeben. Adressen wie bewerber@ oder info@ wirken zu anonym. Vergessen Sie nicht das Empfehlungsmarketing. Regen Sie Ihre Mitarbeiter dazu an, im Familien- und Freundeskreis auf Ihr Unternehmen als interessanter Arbeitgeber aufmerksam zu machen.

3. Sparen Sie nicht beim Lohn

In einigen Branchen zeichnet der Generationswechsel sich besonders stark ab. Der Nachwuchs will unter den finanziellen Bedingungen nicht arbeiten und fordert eine leistungsgerechte Entlohnung. Das Argument: Ansprüche und Aufgaben am Arbeitsplatz seien deutlich gestiegen. Unternehmen, die den Mindestlohn zahlen, haben es bei der Nachwuchssuche schwer. Signalisieren Sie im Vorstellungsgespräch Verhandlungsbereitschaft.

4. Schenken Sie Ihren Mitarbeitern Zeit

Es erleichtert Arbeitnehmer sehr, wenn sie Familie, Pflege und Beruf miteinander vereinbaren können. Das setzt ein flexibles Zeitmanagement voraus:

- Teilzeit statt Vollzeit
- Wunschdienstpläne, die individuelle Planungen berücksichtigen
- Später beginnende Arbeitszeiten für Eltern, die morgens ihre Kinder versorgen und zur Betreuung bringen
- Flexible Pausen, die Zeit für Erholung oder Gespräche mit Kollegen bieten.

Die junge Arbeitnehmergeneration ist anspruchsvoll. Sie möchte selbst über Arbeitszeit und Arbeitsort bestimmen. Richten Sie sich auf Gespräche zu Home-Office und Vertrauensarbeitszeit ein.

5. Verschenken Sie kleine Aufmerksamkeiten

Mitarbeiter sollen sich in Ihrem Unternehmen wohlfühlen. Dazu tragen angenehm gestaltete und gut beleuchtete Arbeits- und Pausenräume bei. Eine Grünpflanze für jeden Neuankömmling, ein gerahmtes Bild zu Weihnachten – Geschenke wie diese zeugen von Ihrer Anerkennung und motivieren.

Unterschiedliche Erfahrungen machen Unternehmen mit dem Handy als Begrüßungsgeschenk. Denn nicht alle Arbeitnehmer halten die Handy-Nutzungsregeln ein, sie surfen und texten während der Arbeitszeit. Ein geschenktes Handy kann daher schnell zum falschen Signal werden.

6. Schaffen Sie ein Wir-Gefühl

Hier steckt eine große Chance für kleine Unternehmen. Je weniger Mitarbeiter, desto schneller greifen Maßnahmen für eine Firmenidentität. Sie entsteht, wenn Mitarbeiter sich gegenseitig wertschätzen und unterstützen – unabhängig von Qualifikation, Alter, Herkunft oder Religion. Konkret wird dies bei der Wohnungssuche für neue Kollegen, beim Tausch von Schichten, Sport als Team und Festlichkeiten. Schon ein selbst gebackener Kuchen stärkt das Wir-Gefühl.

7. Bedenken Sie die Wünsche zu Mobilität

Parkplatz, Fahrradständer, Haltestelle, Jobticket – was können Sie Ihren Mitarbeitern bieten, um möglichst schnell und preiswert zur Arbeit zu kommen? Wer braucht einen Dienstwagen, wer hätte lieber ein Dienstfahrrad? Vom betrieblichen Mobilitätsmanagement profitiert auch Ihr Unternehmen. Dem Institut für Landes- und Stadtentwicklungsforschung gGmbH in Dortmund zufolge sinken Unfallquote und Krankenstand, wenn Mitarbeiter auf sicherere Verkehrsmittel umsteigen.

8. Bilden Sie Ihre Mitarbeiter weiter

Je besser Mitarbeiter auf ihre Aufgaben vorbereitet sind, umso besser für das gesamte Unternehmen. Nutzen Sie daher das Potential, das in Ihren bereits tätigen Mitarbeitern steckt. Sie kennen Abläufe, Produkte und Kunden. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter bei der Weiterbildung. Übernehmen Sie die Kosten im besten Fall komplett. Die Zahl der Unternehmen, die eine Weiterbildung ihrer Mitarbeiter finanziell unterstützen, ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Doch der Anteil könnte weitaus höher sein.

Eine berufsbegleitende Qualifizierung ist möglich, kann über einen mehrjährigen Zeitraum jedoch sehr anstrengend sein. Unternehmen könnten darüber nachdenken, gute Mitarbeiter für ein Jahr freizustellen.

Auch Personen, die noch nicht im eigenen Unternehmen arbeiten, lassen sich qualifizieren. Ihre IHK informiert über spezielle Förderprogramme für Studienabbrecher, Menschen mit Behinderung, ältere Arbeitnehmer und Geringqualifizierte.

9. Pflegen Sie gute Kontakte

Ehemalige Mitarbeiter Ihres Unternehmens könnten kurzfristig einspringen, um Spitzen abzubauen. Das gilt für Ruheständler ebenso wie für junge Mütter und Väter. Bieten sie Mitarbeitern im Erziehungsurlaub Weiterbildungen an und laden Sie sie zu Betriebsfeiern und -veranstaltungen ein.

Bauen Sie neue Kontakte auf, z.B. zu Hochschulen. Ihre IHK organisiert zahlreiche Netzwerke zu Personalentwicklung, Energieeffizienz, Außenhandel, Existenzgründung und Innovation. Sicher ist für Sie etwas dabei, um sich mit Vertretern Ihrer Branche auszutauschen und weitere Kontakte zu knüpfen.

10. Halten Sie die Augen offen

Den IHKs zufolge suchen in den nächsten zehn Jahren zahlreiche Unternehmen einen Nachfolger. Gehört eines dieser Unternehmen zu Ihren Wettbewerbern? Dann ließen sich von dort nicht nur Kunden, sondern auch qualifizierte Mitarbeiter übernehmen.

Elfie Thudt, Inhaberin eines Fischfachgeschäfts, nahm die IHK-Beratung dankbar in Anspruch



Über die IHK-Initiative Rheinland

Mit mehr als acht Millionen Menschen ist das Rheinland die bevölkerungsreichste Metropolregion Deutschlands. Das Rheinland ist wirtschaftlich attraktiv, innovativ, hat eine sehr gute Infrastruktur und zahlreiche Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Beim Bruttoinlandsprodukt nimmt es im Vergleich zu anderen deutschen Metropolregionen eine Spitzenposition ein. Es hat die besten Chancen, als Metropolregion im globalen Wettbewerb um Menschen, Ideen, Ansiedlungen und Investitionen eine herausragende Rolle zu spielen. Die IHK-Initiative Rheinland möchte das Rheinland noch stärker als Metropolregion etablieren. Ein erster Erfolg ist die Gründung des Metropolregion Rheinland e. V. im Jahr 2017. Die IHK-Initiative Rheinland wurde 2009 von den Industrie- und Handelskammern Aachen, Bonn/Rhein-Sieg, Düsseldorf, Köln, Mittlerer Niederrhein und Wuppertal-Solingen-Remscheid gegründet. 2016 schloss sich die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg an.

Ziel ist, das Rheinland für in- und ausländische Investoren sichtbarer zu machen, Herausforderungen – wie z.B. den Zustand der Verkehrsinfrastruktur – gemeinsam anzugehen und die Stärken auch international zu zeigen. Hierzu arbeitet die IHK-Initiative Rheinland eng mit dem Metropolregion Rheinland e.V. zusammen. Sie organisiert Veranstaltungen zu den Themen e-Marketing, Verkehrsinfrastruktur, Tourismus, Energieeffizienz, Bildung und Forschung.

Sie veröffentlicht zweimal im Jahr ein gemeinsames Konjunkturbarometer mit Umfrageergebnissen aus Industrie, Handel und Dienstleistungen. Die IHK-Initiative zeigt, was das Rheinland ist: einer der attraktivsten Standorte für Investoren in Europa.



Ansprechpartner:

Dr. Ulrich S. Soénus
Geschäftsführung, IHK-Initiative Rheinland
Stellv. Hauptgeschäftsführer, Industrie- und Handelskammer zu Köln
Tel.: 0221 1640-4000
ulrich.soenius@koeln.ihk.de
www.ihk-koeln.de
www.rheinland.ihk.de



IHK Aachen

Michael Arth
Referatsleiter Aus- und Weiterbildung
Theaterstraße 6 – 10
52062 Aachen
Tel.: 02 41 44 60-218
michael.arth@aachen.ihk.de
www.aachen.ihk.de



IHK Köln

Jasna Rezo-Flanze
Stellv. Geschäftsführerin
Unter Sachsenhausen 10 – 26
50667 Köln
Tel.: 02 21 16 40-62 00
jasna.rezo-flanze@koeln.ihk.de
www.ihk-koeln.de



IHK Bonn/Rhein-Sieg

Dario Thomas
Leiter des Kompetenzzentrums
Fachkräftesicherung
Bonner Talweg 17
53113 Bonn
Tel.: 02 28 22 84-148
d.thomas@bonn.ihk.de
www.ihk-bonn.de



IHK Düsseldorf

Gerd H. Diestler
Stellv. Geschäftsführer
Ernst-Schneider-Platz 1
40212 Düsseldorf
Tel.: 02 11 35 57-210
diestler@duesseldorf.ihk.de
www.duesseldorf.ihk.de



Niederrheinische IHK Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg

Judith Hemeier
Referentin für Bildung und
Fachkräftesicherung
Mercatorstraße 22-24
47051 Duisburg
Tel.: 02 03 28 21-289
hemeier@niederrhein.ihk.de
www.ihk-niederrhein.de



IHK Mittlerer Niederrhein

Arnd Thierfelder
Stellv. Geschäftsführer
Aus- und Weiterbildung
Friedrichstr. 40
41460 Neuss
Tel.: 02 1 31 92 68-545
thierfelder@neuss.ihk.de
www.ihk-krefeld.de



IHK Wuppertal-Solingen- Remscheid

Dipl.-Hdl. Carmen Bartl-Zorn
Leiterin des Geschäftsbereichs
Aus- und Weiterbildung
Tel.: 02 02 24 90-800
c.bartl-zorn@wuppertal.ihk.de
www.wuppertal.ihk24.de

Impressum

Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg

Bonner Talweg 17
53113 Bonn
Tel.: 0228.2284-0
Fax: 0228.2284-170
info@bonn.ihk.de
www.ihk-bonn.de

Konzept, Texte und Grafik:

Textwiese
Ursula Katthöfer
Nicola Brinkmann
www.textwiese.com

Fotoquellen:

Titel: Oliver Pracht, Knauber, Pflage team Wentland GmbH & Co. KG
S. 2: IHK-Initiative Rheinland
S. 4/5: IHK Bonn/Rhein-Sieg, u-form Testsysteme GmbH & Co. KG
S. 6 bis 13: Datenquellen: u.a. Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen, 2017; Destatis, 2017; BA, 2017; IHKs, 2017; Berechnung: WifOR, 2009 - 2018
EVENT & FAIR Hotel Tulip Inn Düsseldorf Arena
S. 14/15: Deutsche Post AG, PJK
S. 17: Friedhelm Schaffrath GmbH & Co. KG
S. 18/19: Holger Harms, Moser GmbH & Co. KG, Kautex Textron GmbH & Co. KG, Weck Glaswerk GmbH
S. 20: Clyde Bergemann GmbH
S. 22 bis 24: BINSERV Gesellschaft für interaktive Konzepte und neue Medien mbH, MIRENE SCHMITZ PHOTOGRAPHY
S. 26/27, Heike Lachmann, IHK Bonn/Rhein-Sieg, IHK Düsseldorf, IHK Köln (2), IHK Mittlerer Niederrhein, Niederrheinische IHK Duisburg-Wesel-Kleve, IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid

In dieser Broschüre wird der besseren Lesbarkeit halber bei Personengruppen nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.