

Fachkräfte finden, Fachkräfte binden

Angebote und Lösungsansätze



Industrie- und Handelskammer
Magdeburg

Regional. Unternehmerisch. Stark.







Der Countdown läuft...

Sehr geehrte Unternehmerinnen und Unternehmer,
sehr geehrte Damen und Herren,

der demografische Wandel wird unsere Lebens- und Arbeitswelt tiefgreifend verändern. Er ist eine der größten Herausforderungen für unsere Mitgliedsunternehmen. Bis 2025 wird Sachsen-Anhalt etwa 400.000 Menschen oder fast 20 Prozent seiner Bevölkerung verlieren. Erste Auswirkungen sind bereits spürbar: Schülerzahlen gehen zurück, Geschäfte schließen, die Bevölkerung und damit auch die Belegschaften in den Unternehmen altern. Mit fatalen Folgen für unsere Region: Es gibt immer weniger Menschen, um die Kommunen und die Wirtschaft am Leben zu halten. Viele mittelständische Unternehmen haben schon heute Schwierigkeiten, genügend Auszubildende und qualifizierte Arbeitskräfte zu finden sowie offene Stellen in angemessener Zeit zu besetzen.

Für die Unternehmen sind ausreichend vorhandene Fachkräfte eine der zentralen Herausforderungen, wenn sie wettbewerbsfähig und erfolgreich bleiben wollen. Unternehmer, die dauerhaft mit qualifizierten, engagierten und gesunden Mitarbeitern am Markt bestehen wollen, müssen sich frühzeitig auf die kommenden Veränderungen einstellen.

Die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens wird entscheidend von drei Aspekten abhängen: sich die Chancen und Risiken der demografischen Entwicklung bewusst zu machen, in die Belegschaften zu investieren sowie die Fachkräftesicherung und -gewinnung aktiv anzugehen. Diesen Wandel zu gestalten, ist eine der zwingendsten Zukunftsaufgaben der Wirtschaft – aber auch Ihrer Industrie- und

Handelskammer Magdeburg. Wir informieren, beraten und begleiten Sie auf bewährten und neuen Wegen der Fachkräftesicherung. Wir erarbeiten mit Ihnen maßgeschneiderte Lösungen für Ihr Unternehmen. Dabei sind uns unternehmensorientierte, realistische Schritte wichtiger als standardisierte und austauschbare Produkte. Informieren Sie sich über die Leistungen der IHK Magdeburg und nutzen Sie unser Angebot zur Sicherung des Fachkräftebedarfes in Ihrem Unternehmen. Mit diesem Leistungskatalog laden wir Sie dazu ein.

Klaus Olbricht,
IHK-Präsident

Wolfgang März,
Hauptgeschäftsführer



Die Einsatzgruppe „Fachkräftesicherung“

Den Folgen des demografischen Wandels wirksam begegnen –
so lautet der Einsatzauftrag



Sie können jetzt den Katalog durchblätternoder Sie rufen uns gleich an!

Unsere fünf Erstberater stehen Ihnen gern zur Verfügung.



Mathias Schönerberger
Telefon: 0391 5693-402
E-Mail: schoenerberger@magdeburg.ihk.de



Stefanie Klemmt
Telefon: 0391 5693-438
E-Mail: klemmt@magdeburg.ihk.de



Thomas Kuczora
Telefon: 0391 5693-197
E-Mail: kuczora@magdeburg.ihk.de



Katja Böhme
Telefon: 0391 5693-449
E-Mail: boehme@magdeburg.ihk.de



Erik Stephan
Telefon: 0391 5693-198
E-Mail: stephan@magdeburg.ihk.de



Unsere Angebote im Überblick

Auch im nördlichen Sachsen-Anhalt wird sich in den nächsten 30 Jahren die Bevölkerungsstruktur ändern: die Menschen werden weniger, älter, aber dafür vielfältiger. Das hat auch Auswirkungen für den Arbeitsmarkt und die Fachkräfteentwicklung.

Fachkräftesicherung ist daher ein Thema, das über Konjunkturzyklen hinwegreicht. Die IHK Magdeburg strebt deshalb an, Lösungsansätze in einem breiten Netzwerk mit Partnern aus Wirtschaft, Politik und Kommunen zu erarbeiten, diese beständig vorzuhalten und weiter an konkrete Problemstellungen und Bedarfe anzupassen.

Dabei stellen sich Fragen wie: Welche Branchen sind besonders betroffen? Was bedeutet eine nachhaltige Personalpolitik? Die IHK stellt sich den Trends am Arbeitsmarkt und versteht sich in erster Linie als Dienstleister gegenüber ihren Mitgliedsunternehmen in der Region, sie sensibilisiert, informiert und berät.

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,
Sie sind herzlich eingeladen, unsere Angebote wahrzunehmen!

Fachkräfteplanung

- Fachkräfteberatung
- Arbeitsmarktmonitor
- Trends/Analysen
- Demografiekompass

Fachkräftegewinnung

- Beratung zur Dualen Berufsausbildung und alternativen Ausbildungsmodellen
- IHK-Lehrstellenbörse
- IHK-Messen (Berufsfindungsmesse; WEGWEISER – Duales Studium)
- Werbung für Ausbildung, für stärkeres naturwissenschaftliches Interesse, Potenzial von Studienabbrechern und Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt
- Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland

Fachkräfteentwicklung

- Unternehmensspezifische Weiterbildungen
- Qualifizierungsberatung
- IHK-Weiterbildungsmesse
- Karriereberatung
- Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse
- Informationen über verschiedene Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kooperationspartnern zur Umsetzung von Qualifizierungsangeboten

Fachkräftenetzwerk

- Fachkräftesicherungspakt des Landes Sachsen-Anhalt
- Arbeitskreise auf Landes- und Bundesebene
- Allianz für Aus- und Weiterbildung
- IHK-Ehrenamt
- IHK-Prüfungsausschüsse
- Netzwerkarbeit zum Thema „Familie und Beruf“

Checkliste zur Fachkräftesicherung

Nutzen Sie bereits die Angebote der IHK Magdeburg?

Maßnahmen zur Optimierung der Fachkräftesicherung	Machen wir schon	Sollten wir machen	Keine Bedeutung
Ausbildung			
Beratung durch IHK-Aus- und Weiterbildungsberater			
Firmenausbildungsverbände nutzen			
Auszubildende höherer Lehrjahre einbinden (Mentor, Multiplikator bei Messen, Lernpatenschaften)			
Duales Studium anbieten			
Ausbildung in Teilzeit anbieten			
Ausländische Auszubildende akquirieren			
Einstiegs- oder Teilqualifizierung nutzen			
Unterstützung der Auszubildenden (Arbeitskleidung, Fahrten zum Berufsschulstandort/Arbeitsort etc.)			
Berufsorientierung und Schulkooperationen unterstützen			
MINT-Orientierung unterstützen			
Studienabbrecher ansprechen			
Ausbilder-Arbeitskreise, Tag der Ausbilder oder Personalleiter-Arbeitskreis der IHK nutzen			
Personalentwicklung / Weiterbildung			
Rechtzeitige Planung (Bedarf ermitteln)			
Mitarbeiterkommunikation (Mitarbeitergespräche führen)			
IHK-Praxistraining oder IHK-Zertifikatslehrgänge nutzen			
Aufstiegsqualifizierung ermöglichen			
Förderprogramme nutzen			
Ausländische Fachkräfte einsetzen			
IHK-Weiterbildungsberatung nutzen			
Gering qualifizierte Mitarbeiter weiterbilden			
Teilzeitmitarbeiter qualifizieren			
Wiedereinsteiger qualifizieren			
Ältere Mitarbeiter qualifizieren			
Erfahrungswissen älterer Mitarbeiter weitergeben			
Kommunikation – „Tue Gutes und rede darüber“			
Teilnahme an Messen: Berufsorientierungsmesse, Weiterbildungsmesse, Messe WEGWEISER – Duales Studium etc.			
Soziale Medien nutzen			
Präsentation der Aktivitäten auf der Firmen-Internetseite			
Kommunikation auf der IHK-Internetseite/IHK-Journal			
Teilnahme am IHK-Bildungspreis (DIHK) und/oder Bildungspreis der IHK Magdeburg			



»»» Fachkräfteplanung

Die IHK unterstützt Sie bei der Planung Ihres Fachkräftebedarfs!

Unsere Dienstleistungen für Sie!

Fachkräfteberatung

Ihr Nutzen!

Unsere Erstberater analysieren mit Ihnen gemeinsam die individuelle Situation Ihres Unternehmens. Darauf aufbauend unterstützen Sie Intensivberater bei Ihren konkreten Fragen und Lösungsansätzen rund um ein „demografiefestes“ Personalmanagement mit Informationen und konkreten Handlungsempfehlungen, z. B. zu den Themen Aus- und Weiterbildung, Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften u.a.

Arbeitsmarktmonitor



Nutzen Sie das kostenlose Online-Tool zur Analyse und Prognose des Fachkräftebedarfs nach Branche und Region.

Demografiekompass



Mit dem Demografiekompass schätzen Sie in wenigen Minuten die Altersstruktur und Qualifikationen der Beschäftigten im Unternehmen ein oder starten eine detaillierte Altersstrukturanalyse. Eine Kurvenlinie illustriert die Altersstruktur im Unternehmen.

Trends, Analysen und Prognosen

Zur besseren Planbarkeit und Einschätzung des Fachkräftebedarfs bereitet die IHK regionale Wirtschaftsdaten branchen- und berufsspezifisch auf und stellt diese den Mitgliedsunternehmen zur Verfügung.

Eva (24), Studentin

”

Für meine berufliche Zukunft wünsche ich mir einen spannenden und anspruchsvollen Job, in dem ich mich persönlich und fachlich weiterentwickeln und meine Kompetenzen entsprechend einbringen und erweitern kann.



Auf keinen Fall möchte ich in einem Beruf arbeiten, der mich langweilt. Auch ein Arbeitsumfeld, in dem Teamwork nicht gelebt wird und eine unkollegiale Atmosphäre herrscht, würde mich abschrecken.

Ein attraktiver Arbeitgeber stellt für meine Begriffe seine Mitarbeiter vor neue, realisierbare Herausforderungen, an denen die Teams wachsen können. Klare Organisationsstrukturen innerhalb des Unternehmens, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten in jedem Alter und spannende Aufgaben sind für mich relevante Vergleichspunkte.

Meine Must-Have's:

- Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten für die Mitarbeiter
- Wertschätzung von Team-Play in der Projektbearbeitung

Meine No-Go's:

- Eintönige Aufgaben
- Unkoordinierte Arbeitsweisen, „Einzelkämpfer-Dasein der Mitarbeiter“

“

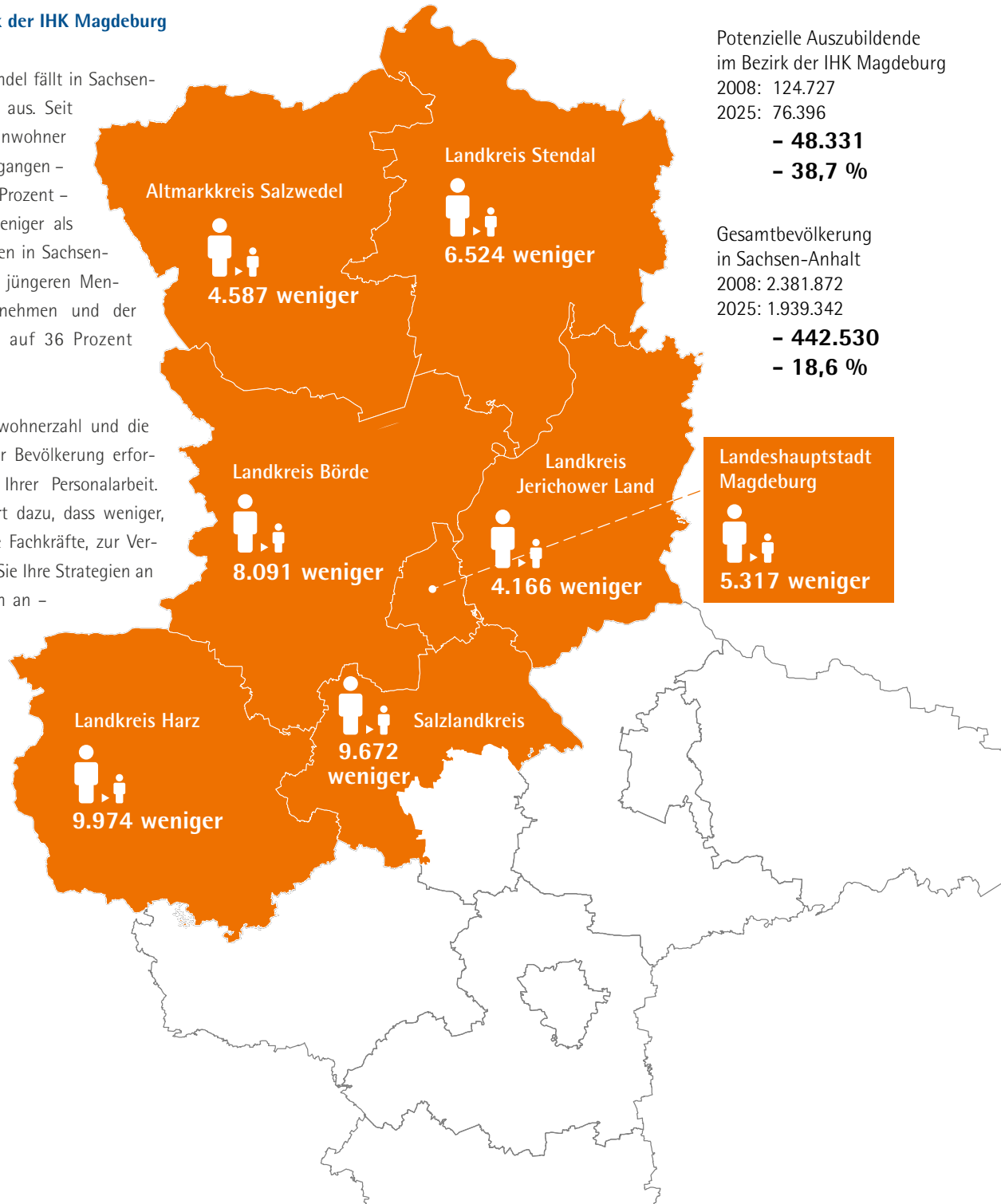
Es werden weniger ...

Veränderung der Anzahl potenzieller Azubis (16–25 Jahre) von 2008 zu 2025 im Bezirk der IHK Magdeburg

Demografie im Bezirk der IHK Magdeburg

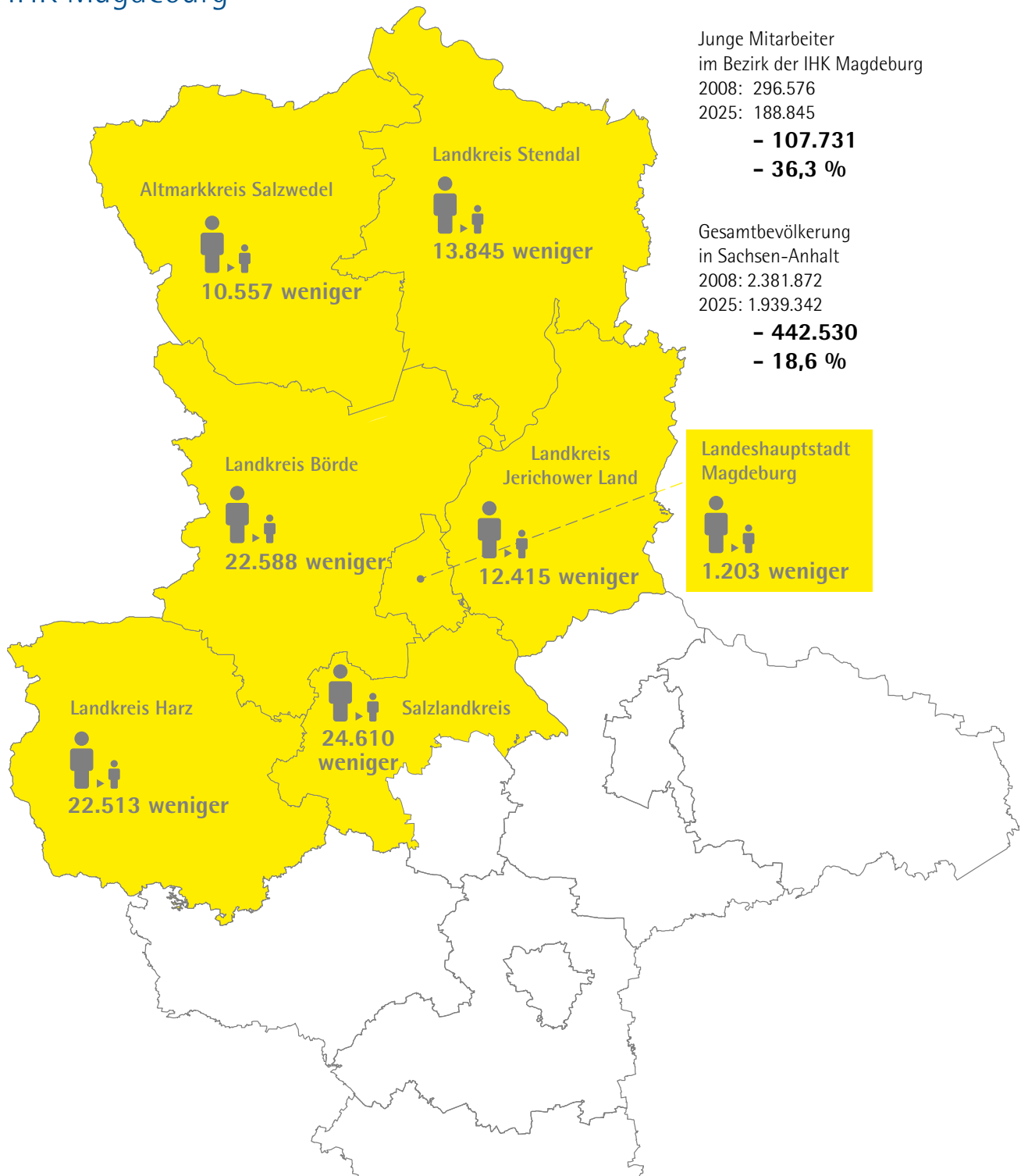
Der demografische Wandel fällt in Sachsen-Anhalt besonders hart aus. Seit 1990 ist die Zahl der Einwohner kontinuierlich zurückgegangen – insgesamt um rund 19 Prozent – im Jahr 2025 leben weniger als zwei Millionen Menschen in Sachsen-Anhalt. Der Anteil der jüngeren Menschen wird dabei abnehmen und der der über 65-Jährigen auf 36 Prozent steigen.

Der Rückgang der Einwohnerzahl und die veränderte Struktur der Bevölkerung erfordern Maßnahmen in Ihrer Personalarbeit. Denn der Wandel führt dazu, dass weniger, aber dafür mehr ältere Fachkräfte, zur Verfügung stehen. Passen Sie Ihre Strategien an die neuen Bedingungen an – wir helfen Ihnen dabei!



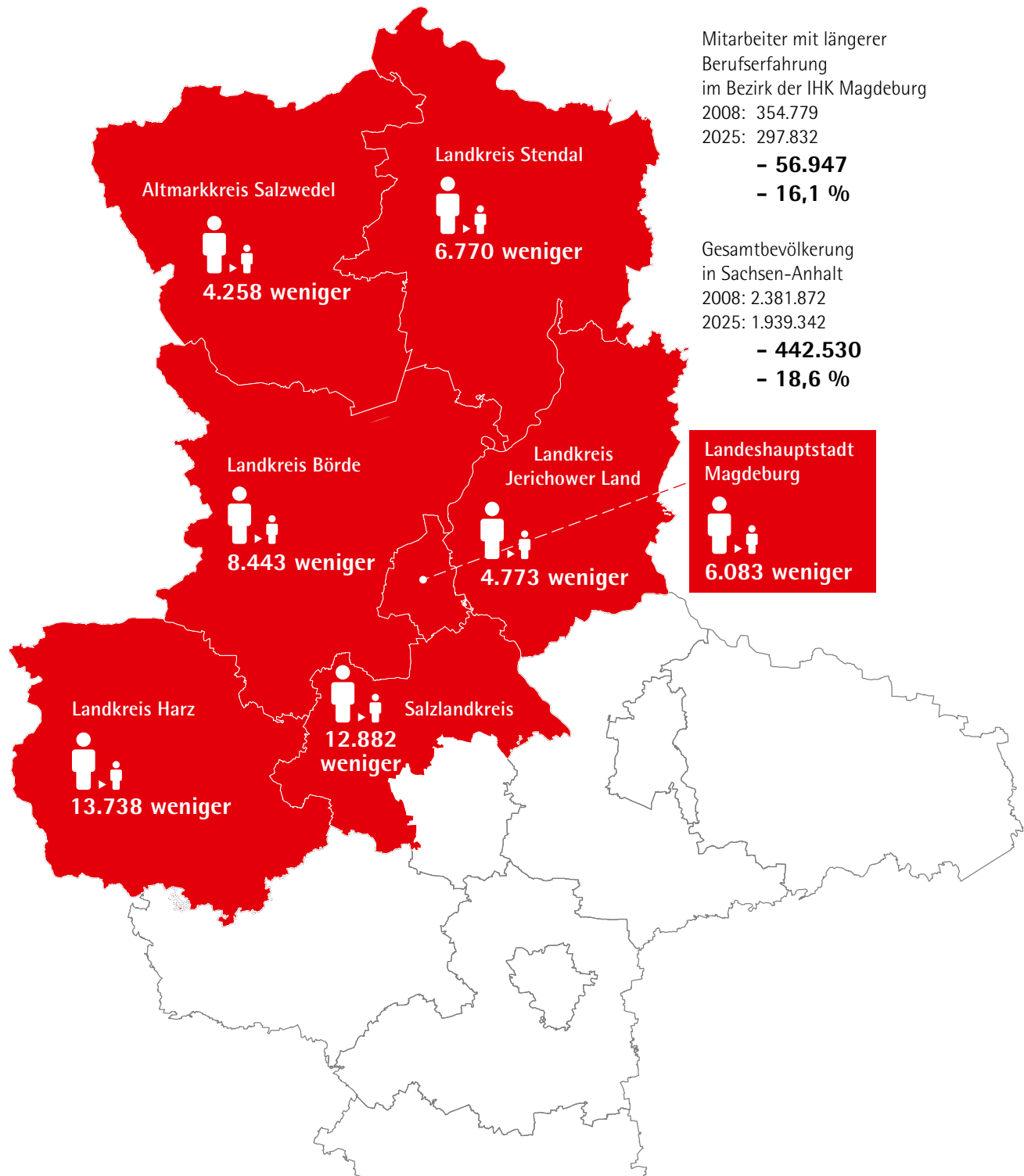
... und weniger ...

Veränderung der Anzahl junger Mitarbeiter – mit oder ohne Berufserfahrung (25 – 45 Jahre) von 2008 zu 2025 im Bezirk der IHK Magdeburg



... weniger, weniger, weniger

Veränderung der Anzahl Mitarbeiter mit Berufserfahrung (45 – 65 Jahre) von 2008 zu 2025 im Bezirk der IHK Magdeburg

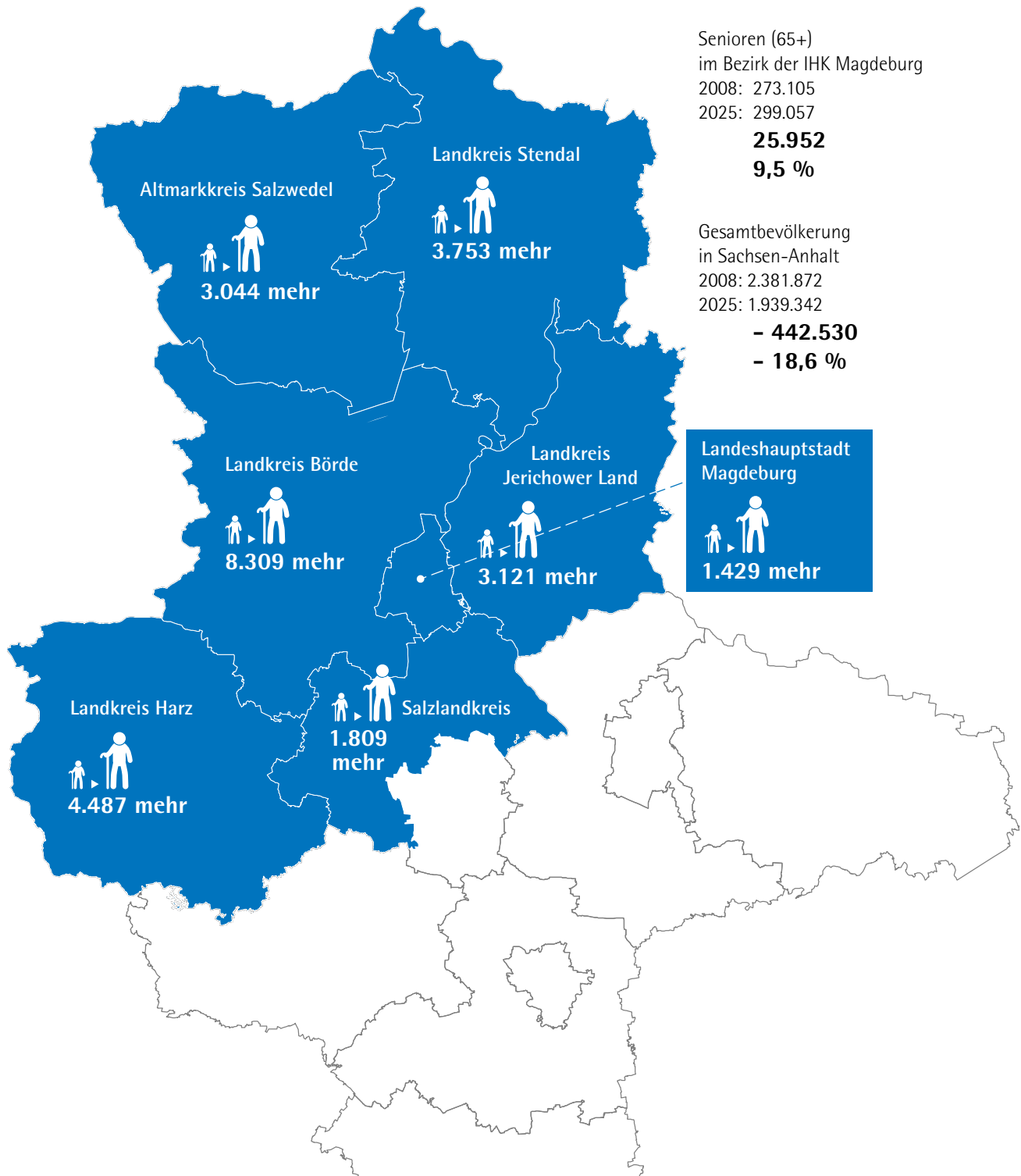


Quelle: Statistisches Jahrbuch 2014 Teil 2, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt



Und hier werden es tatsächlich mehr

Veränderung der Anzahl der Senioren (65+) von 2008 zu 2025 im Bezirk der IHK Magdeburg



Quelle: Statistisches Jahrbuch 2014 Teil 2, Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt

»»» Fachkräftegewinnung

Die IHK unterstützt Sie bei der Suche nach Fachkräften!

Unsere Dienstleistungen für Sie!	Ihr Nutzen!
Beratung zur dualen Berufsausbildung und alternativen Ausbildungsmodellen	<p>Die IHK fördert und unterstützt die betriebliche Berufsausbildung in Voll- und Teilzeit und informiert zielgruppenspezifisch zu allen Bildungsthemen im Aus- und Weiterbildungsbereich. Die Aus- und Weiterbildungsberater der IHK Magdeburg besuchen Sie vor Ort, geben Hilfestellung zur Auswahl von passenden Ausbildungsberufen, stellen die Ausbildungseignung eines Unternehmens fest und sichern die Qualität der dualen Berufsausbildung. Sie beraten darüber hinaus zu Personal-Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsbedarfen.</p>
IHK-Lehrstellenbörse	<p>Mit der Lehrstellenbörse bietet die IHK-Organisation eine bundesweite Plattform, die Unternehmen und Jugendliche zusammenbringt. Unternehmen können hier ihre Stellen kostenfrei veröffentlichen, und Bewerber können gezielt danach suchen. Die Lehrstellenbörse gibt es auch als App, damit Jugendliche an jedem Ort nach passenden Stellen suchen können.</p>
Berufsfindungsmesse	<p>Jugendlichen, die sich noch nicht für einen Ausbildungsberuf entschieden haben, bietet die IHK jedes Jahr die Möglichkeit, sich bei Unternehmen mit noch offenen Stellen direkt zu bewerben und sich über verschiedene Berufe zu informieren.</p>
Werbung für stärkeres naturwissenschaftliches Interesse	<p>Die Unternehmen im Norden Sachsen-Anhalts brauchen auch in Zukunft ausreichend Nachwuchskräfte in Forschung und Technik. Die IHK fördert deshalb im Rahmen verschiedener Projekte das Interesse für die Naturwissenschaften vom Kindergartenalter an. Besonders stehen auch Kooperationen zwischen Unternehmen und Schulen im Fokus. Hierzu gehören u. a. die Initiativen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - NaLos – Netzwerk Schülerlabore Sachsen-Anhalt - Haus der kleinen Forscher - tecnopedia – das Mitmachportal für Schüler - Unterstützung der Bundesausschreibung MINT-freundliche Schule - Unterstützung des RoboCup – German Open
Werbung für das Potenzial von Studierenden + IHK-Stipendieninitiative	<p>Die IHK unterstützt zusammen mit den Universitäten und Hochschulen sowohl Studienabbrecher als auch Absolventen durch Beratung zur Anrechnung von Leistungen und informiert darüber, wie durch Ausbildung oder Zusatzqualifikationen die Karrierechancen auf dem Arbeitsmarkt erhöht werden können. Im Rahmen der IHK-Stipendieninitiative berät die IHK rund um das Ausbildungskonzept „Duales Studium“ und bewirbt die Möglichkeiten und Chancen von Firmenstipendien.</p>
Messe WEGWEISER – Duales Studium	<p>Mit dieser Messe informiert die IHK Magdeburg gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Magdeburg und den Hochschulen der Region ausführlich über die Chancen eines Dualen Studiums und bietet regionalen Unternehmen die Möglichkeit, ihre Dualen Studienplätze interessierten angehenden Abiturienten vorzustellen.</p>
Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland	<p>Sie suchen Fachkräfte und werden auf dem heimischen Arbeitsmarkt nicht fündig? Die IHK unterstützt bei der Fachkräfterekrutierung aus dem EU-Ausland und aus Drittländern insbesondere durch Beratung, z. B. zum Fachkräftepotenzial bestimmter Regionen und zu behördlichen Erfordernissen. Weiterhin unterstützen wir ausländische Arbeitnehmer und hiesige Arbeitgeber bei der Eingewöhnung und Integration der Fachkräfte in Sachsen-Anhalt.</p>



Alles nur Worte: Wie starte ich nun?

Grundfragen, die Sie sich stellen sollten

Die folgende Checkliste dient als Orientierung für die Erstanalyse Ihres Unternehmens.

- Für die Beantwortung der Fragen (ohne die Entwicklung Ihres Leitbildes) benötigen Sie ca. 20 Minuten – Gern stehen wir Ihnen bei dieser abschließenden Analyse zur Verfügung:

Für die Entwicklung konkreter Strategien und Pläne für Ihre Fachkräftesicherung ist die Analyse Ihrer bisherigen Aktivitäten grundlegend. Sie müssen in der Lage sein, die aktuelle und zu erwartende Personalsituation zu überblicken. Nur wenn diese Informationen vorliegen, können Sie die Möglichkeiten und Grenzen Ihrer Ziele abschätzen. Beziehen Sie hierbei die externen Gegebenheiten wie die demografische Entwicklung, das zukünftig zu erwartende Fachkräfteangebot oder die regionale Infrastruktur ein.

Die folgenden Schritte helfen Ihnen, eine strukturierte Übersicht über den Status quo Ihrer Fachkräftesituation zu erhalten.

Unternehmensleitbild

In einem ersten Schritt ist es ratsam, ein Unternehmensleitbild zu erstellen beziehungsweise ein bestehendes Leitbild zu prüfen. Dieses veranschaulicht das Bild, das dem gesamten Wirken Ihres Unternehmens zugrunde liegt. Diese Handlungsleitlinien werden sowohl intern als auch extern kommuniziert. Sie legen fest, was Ihr Unternehmen auszeichnet und welche Ziele angestrebt werden. Das Unternehmensleitbild dient als Grundlage für Ihre Unternehmensstrategie.

Fragen zur Konkretisierung Ihres Unternehmensleitbilds

- Identität:** Wer sind Sie als Unternehmen und welchen Zweck verfolgen Sie?
- Mission:** Welche Zukunftsvision haben Sie für Ihr Unternehmen? Was wollen Sie in fünf und in zehn Jahren erreichen?
- Werte:** Welche zentralen Werte kennzeichnen Ihr Unternehmen? Nach welchen Grundsätzen ist Ihr gesamtes Handeln ausgerichtet?

Beispiel für ein Unternehmensleitbild

Identität: Wir sind in unserer Region der erste Ansprechpartner für unsere Produkte.

Mission: Wir wollen besser sein als unsere Konkurrenz. Dies erreichen wir durch eine hohe Produktqualität, Kundennähe und zeitliche Flexibilität.

Werte: Für unser Unternehmen sollen Menschen gern arbeiten und sich engagieren wollen.

Unser Unternehmen schöpft seinen Erfolg aus der Kompetenz und dem eigenverantwortlichen Handeln unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dafür entwickeln wir unsere fachliche Kompetenz kontinuierlich durch Weiterbildung fort.

Unsere Kommunikation ist von Wertschätzung geprägt, im Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch unseren Kundinnen und Kunden.

Als Unternehmen tragen wir zum Wohlstand der Region und ihrer Menschen bei und stärken den Wirtschaftsstandort.

Das Unternehmensleitbild wird normalerweise von den Eigentümern definiert. Für die bessere interne Akzeptanz kann es jedoch sinnvoll sein, die Belegschaft einzubeziehen. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen genauen Überblick über die Realisierbarkeit und können einschätzen, wie ein entsprechendes Leitbild von der Kundschaft wahrgenommen wird. Ein Austausch darüber kann unter anderem in Workshops, Mitarbeiterversammlungen oder Abteilungssitzungen erfolgen.

Zudem sollten Sie selbst nach Ihren vorgegebenen Werten handeln. Die interne wie externe Kommunikation des Leitbildes muss übersichtlich und verständlich sein.

Quelle: www.kofa.de

Checkliste zur Analyse der Personalstruktur

In einem ersten Schritt sollten Sie sich verdeutlichen, wie viel Personal in welchem Umfang zur Verfügung steht, welche Qualifikationen es aufweist und wie sich die Altersstruktur darstellt:

Wie ist die Altersstruktur in Ihrem Unternehmen?

Passende Personalmaßnahmen können nur entwickelt werden, wenn die Altersstruktur bekannt ist.

Personalstruktur

Wie ist Ihre Personalarbeit organisiert?

(Wer übernimmt welche personalbezogenen Aufgaben? Welche Vor- und Nachteile hat diese Aufteilung?)

Anzahl Mitarbeiter	gesamt	weiblich	männlich
unter 25 Jahre			
25 – 40 Jahre			
41 – 55 Jahre			
über 55 Jahre			
Beschäftigte mit Kindern			
Beschäftigte mit Beeinträchtigungen			
Beschäftigte mit ausländischen Wurzeln			
Geschlechterverhältnis			

Status	Anzahl
Beschäftigte ohne Berufsabschluss	
Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung	
Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss	
Beschäftigte mit Hochschulabschluss	
Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie?	

Welche Tendenzen und Probleme erkennen Sie derzeit bei Ihrer Personalarbeit?



- Anhand einer Altersstrukturanalyse Ihres Personals können Sie Ihren demografisch bedingten Ersatzbedarf ermitteln. Dazu erfassen Sie den Ist-Zustand Ihrer Personalstruktur und schreiben ihn fort. Idealerweise ergänzen Sie in einem weiteren Schritt voraussichtliche Ein- und Austritte in den kommenden Jahren.
- In Verbindung mit den Qualifikationen Ihrer Beschäftigten haben Sie die Möglichkeit zu prüfen, an welchen Stellen innerhalb Ihres Unternehmens zu welchem Zeitpunkt Personalengpässe auftreten könnten.
- Erkennen Sie bestehende Potenziale in Ihrer Belegschaft, um z. B. möglichen Engpässen entgegenzuwirken. Arbeiten viele Personen in Teilzeit oder sind befristet beschäftigt, so sind das erste Ressourcen, um Engpässen vorzubeugen.
- Die Beachtung der Qualifikationsstruktur Ihrer Belegschaft sowie mögliche Spezialkenntnisse Einzelner liefern Ihnen Anhaltspunkte, auf welche Weise Sie Ihren Fachkräftebedarf am effizientesten sichern können:
 - über eine Rekrutierung neuen Personals,
 - über eine Weiterbildung bestehenden Personals oder
 - die Mitarbeiterbindung.
- Ein besonderes Risiko besteht, wenn betriebsnotwendiges Know-how nur wenigen Personen innerhalb Ihres Unternehmens zur Verfügung steht. Dies betrifft einerseits Führungskräfte mit Entscheidungswissen aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Spezialkenntnissen. Unvorhersehbares Ausscheiden der Mitarbeiter erzwingt dann oftmals schnelle und u. U. nicht optimale Lösungen.

Wie wird sich die Altersstruktur Ihrer Belegschaft in den kommenden Jahren verändern?

Kennen Sie die demografische Situation in Ihrer Region?

Status	Anzahl
Beschäftigte ohne Berufsabschluss	
Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung	
Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss	
Beschäftigte mit Hochschulabschluss	
Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie?	

Aus welcher Region rekrutieren Sie folgende Fachkräfte?	Lokal bis ca. 20 km Entfernung	Regional ca. 20 bis 100 km Entfernung	Überregional ab ca. 100 km Entfernung
Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung			
Fachkräfte mit Fortbildungsabschluss			
Fachkräfte mit Hochschulabschluss			

Darüber hinaus sollten Sie prüfen, inwieweit Ihr Standort für Fachkräfte attraktiv ist und was Sie zur Steigerung beitragen können. Welche zusätzlichen Mittel können Sie Fachkräften zur Verfügung stellen, um Sie

für Ihr Unternehmen zu gewinnen. Fragen Sie sich dabei auch, ob es sich um die richtigen Mittel handelt. Warum sollten Fachkräfte bei Ihnen arbeiten wollen?

»»» Fachkräfteentwicklung

Die IHK hilft Ihnen bei Fragen rund um die Weiterentwicklung Ihrer Fachkräfte und der Bindung ans Unternehmen!

Unsere Dienstleistungen für Sie!

Unternehmensspezifische Weiterbildungen

Ihr Nutzen!

Maßgeschneiderte Weiterbildungskonzepte setzen dort an, wo konkreter Schulungsbedarf im Unternehmen besteht. Unsere Mitarbeiter entwickeln bedarfsgerechte Firmenschulungen und sorgen bei der Absprache der Schulungszeit und des Schulungsortes für größtmögliche Flexibilität. Darüber hinaus beraten wir Unternehmen zu ihrem Weiterbildungsbedarf und zeigen Weiterbildungsangebote in der Region auf und erarbeiten, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern, entsprechende IHK-Zertifikate und Praxistrainings.

IHK-Zertifikatslehrgänge

Diese praxisorientierten und qualitätsgesicherten Weiterbildungen werden von den Industrie- und Handelskammern entsprechend des regionalen Bedarfs angeboten und durchgeführt. Thematisch decken IHK-Zertifikatslehrgänge das gesamte wirtschaftliche Spektrum ab, von regionalen Unternehmenslösungen bis zu speziellen Branchenfragen.

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen hilft bei der Akquise zusätzlicher Fachkräfte. Die IHK berät rund um die Antragsstellung sowie über die möglichen Referenzberufe. Zuständige Stelle für die Anerkennung der Abschlüsse ist die IHK-FOSA (Foreign Skills Approval) in Nürnberg.

„Von Anderen lernen“ – Praxisbeispiele

Nach dem Motto „Das Rad muss nicht zweimal erfunden werden“ stellt die IHK Strategien von Unternehmen und Kommunen vor, die bereits Ideen bei der Lösung der demografischen Herausforderungen erarbeitet haben und bietet diesen auch unterschiedliche Plattformen, um sich präsentieren zu können.

Karriereberatung

Fundierte Informationen sind wichtig für die richtigen Schritte auf der beruflichen Karriereleiter. Die IHK unterstützt Fachkräfte mit persönlicher Weiterbildungsberatung und informiert kostenlos und neutral über regionale und überregionale Angebote der verschiedensten Bildungsträger.

Informationen zu Förderprogrammen

Zahlreiche Fördermöglichkeiten unterstützen Unternehmen bei der Bewältigung der demografischen Herausforderung. Sei es im Bereich der Mitarbeiterbindung, beim Thema Weiterbildung oder bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte. Ihre IHK Magdeburg informiert.



Vincent (10), Schüler

„ Ich möchte mal Sportlehrer oder Fußballer werden, weil ich total gern Sport mache und mein Hobby Fußball ist.

Wenn ich groß bin, möchte ich auf keinen Fall Straßenfeger werden. Ich wünsche mir, dass ich viel Geld verdienen kann und ein paar nette Kollegen habe.

“



Warum in die Ferne schweifen...?

Nehmen Sie die Entwicklung und Qualifikation Ihrer Mitarbeiter selbst in die Hand! Die IHK unterstützt Sie aktiv dabei.

Die Bildungsabschlüsse der IHK „Karriere mit Lehre“ bringen über mehrere Ebenen kompetente und gefragte Fach- und Führungskräfte für jede Branche und jede Funktion hervor. Somit stellt es nach einer dualen Erstausbildung das ideale Karrieresystem zur Aufstiegsfortbildung dar und lässt sogar die Möglichkeit zum Hochschulstudium offen, denn mit einer abgeschlossener Aufstiegsfortbildung ist ein Studium auch ohne Abitur möglich.

Die IHK Magdeburg bietet eine objektive und trägerneutrale Unternehmensberatung zu Fragen der Personalentwicklung mit Schwerpunkt auf die berufliche Weiterbildung an. Dieser kostenfreie Service unterstützt Sie dabei, unternehmensbezogene (und auch persönliche) Weiterbildungsschritte abzuklären und festzulegen.

Die Weiterbildungsberatung der IHK Magdeburg für Unternehmen...

...unterstützt Sie bei

- der individuellen bzw. unternehmensbezogenen Recherche passender Weiterbildungsabschlüsse
- bei der Auswahl von (Dualen) Studiengängen, Lehrgängen und Seminaren in Abhängigkeit von den jeweiligen Bedarfen
- bei der Einbindung der Weiterbildung in betriebliche Personalentwicklungskonzepte
- bei der Konzipierung zielgruppengerichteter Bildungsmaßnahmen, Firmenschulungen, Praxistrainings oder IHK-Zertifikaten

...informiert Sie über

- die Anforderungen und Zulassungsvoraussetzungen verschiedener Bildungsgänge sowie Prüfungen
- Angebote privater Bildungsanbieter bundesweit u.a. über verschiedene Datenbanksysteme

Fred Grützner, Aus- und Weiterbildung SKET GmbH



Die berufliche Weiterbildung ist bei SKET ein unverzichtbarer Bestandteil der Qualitätssicherung und wird entsprechend den personellen Anforderungen kontinuierlich mit der Geschäftsführung geplant.



Durch die Qualifizierung unserer Mitarbeiter begegnen wir auch dem Fachkräftemangel und sichern unseren Standort.

Der Erwerb des Industriemeisters ist auch heute noch eine wichtige Qualifizierung unserer Führungskräfte im Produktionsbereich. Um den ständig steigenden Anforderungen an unser Produktionsmanagement gerecht zu werden, nutzen wir gern die bedarfsorientierte und praxisnahe Qualifizierung der IHK-Bildungsakademie zum Geprüften Industriemeister. Unseren Facharbeitern sichern wir damit einen bundesweit anerkannten beruflichen Aufstieg und uns stets das erforderliche qualifizierte Personal. Aus diesem Grund finanzieren wir unseren ausgewählten Mitarbeitern gern diese berufliche Qualifizierung bei der IHK-Bildungsakademie.



»»» Fachkräftenetzwerk

Für die Sicherung der Fachkräfte in der Region engagiert sich die IHK in zahlreichen Netzwerken!

Unsere Netzwerkarbeit für Sie!

Fachkräftesicherungspakt

Ihr Nutzen!

Die IHK verfolgt zusammen mit weiteren Akteuren aus der Region eine gemeinsame Vorgehensweise bei der Sicherung der Fachkräftebasis in Sachsen-Anhalt. Ziel ist es, die Region langfristig im Wettbewerb um Fachkräfte, Wachstumspotenzial und Innovationsfähigkeit voranzubringen.

Arbeitskreise auf Landes- und Bundesebene

Die IHK arbeitet sachsen-anhalt- und bundesweit mit anderen Wirtschaftskammern an dem Thema „Fachkräftesicherung“ und macht sich dabei für die Interessen der regionalen Unternehmerschaft stark.

Allianz für Aus- und Weiterbildung

Die Allianz für Aus- und Weiterbildung wurde 2004 von der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossen, um jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu machen und den Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Bereich Hochschulkooperationen und Integration ausländischer Studenten

Wir unterstützen die Vertiefung von Hochschulkooperationen sachsen-anhaltischer Hochschulen mit ausländischen Partnerhochschulen, besonders in Mangelberufen, um somit auch aus dem Ausland geeignete Absolventen zu rekrutieren.

Die IHK Magdeburg arbeitet eng zusammen mit der:

- Hochschule Magdeburg-Stendal (FH) und deren Projektbüro in der German-Jordanian University (GJU) sowie der jordanischen Industrie- und Handelskammer
- Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (OVGU)
- Nationalen Technischen Hochschule Saporoshje und der Technischen Hochschule Dnepropetrowsk im gemeinsamen Center für Kooperation (CFK)
- IHK Saporoshje und IHK Dnepropetrowsk in den Business Corporation Offices (BCO)
- Kammerunion Elbe/Oder und der Internationalen Hochschule für Bankwesen und Logistik in Wroclaw
- non-for-profit Organisation AIESEC, einer Plattform für zehntausende qualifizierte Studenten und Absolventen aus über 120 Ländern

Über das weltweite Netz der Auslandshandelskammern (AHKs) vermittelt die IHK Magdeburg heimische Studenten in Praktika.

Netzwerk Unternehmensnachfolge

Wir sind Partner im Netzwerk Unternehmensnachfolge und stehen unseren Mitgliedsunternehmen und interessierten Unternehmensnachfolgern mit hilfreichen Informationen zur Seite.

Gern informieren wir Sie in einem Aufschlussgespräch über:

- Möglichkeiten einer Unternehmensnachfolge
- Finanzierungsmöglichkeiten (bei Übernahme)
- wichtige und zu beachtende Aspekte des Übergabeprozesses
- die nexxt-change.org-Unternehmensnachfolgebörse
- Beratervereinigungen und Netzwerke



Netzwerke in denen Sie aktiv werden können!	Ihr Nutzen!
IHK-Ehrenamt <ul style="list-style-type: none"> - Präsidium - Vollversammlung - Ausschüsse 	In der Vollversammlung der IHK Magdeburg sowie deren Fachausschüssen und Arbeitskreisen setzen sich Unternehmerinnen und Unternehmer ehrenamtlich für die Belange der Wirtschaft im Norden Sachsen-Anhalts ein.
IHK-Prüfungsausschüsse	Selbst prüfen, Erfahrungen sammeln, die Ausbildung des beruflichen Nachwuchses entscheidend mitgestalten und Verantwortung übernehmen? Wenn Sie ehrenamtlich dazu bereit sind, zögern Sie nicht und machen Sie mit! Die Wirtschaft im Norden Sachsen-Anhalts braucht Sie!
Netzwerkarbeit zum Thema „Familie und Beruf“	Die IHK unterstützt regionale Bündnisse und Initiativen. Engagieren auch Sie sich aktiv in den Netzwerken für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Christoph (30), Ingenieur aus Calbe/Saale

”

Für mich ist es wichtig, Spaß an der Arbeit zu haben und in der Region zu bleiben. Dazu gehören ein gutes Arbeitsteam und anspruchsvolle abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben. Auf keinen Fall möchte ich ohne Perspektiven und ohne persönliche Entwicklung arbeiten.

Flexible Arbeitszeiten, angemessene Entlohnung und moderne Büro- und Kommunikationsmittel gehören für

mich zu Grundbedingungen, genauso wie moderne Technik und Produktionsanlagen. Auch das Thema lebenslanges Lernen ist für mich wichtig.

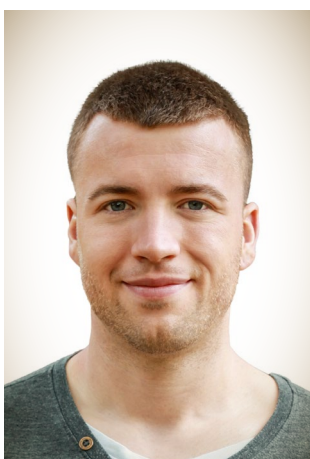
Must-Have's: Jobsicherheit, flexible Arbeitszeiten, gute Weiterbildungsmöglichkeiten

No-Go's: ständige Erreichbarkeit, Leistungslohn, unbezahlte Überstunden

“



Alexander (26), Student



”

Zwischendurch informiere ich mich natürlich oft, wie es nach dem Studium weitergehen kann. Auf Karriereportalen und auf den Internetseiten regionaler Unternehmen versuche ich mir einen ersten Eindruck zu verschaffen.

Einige Unternehmen machen das richtig gut und zeigen, wer sie sind, was sie machen. Da bewirbt man sich dann auch. Viele Internetseiten aus der Region sind allerdings uralte oder grottenschlecht. Da will man lieber nicht arbeiten...

“

Weiterführende Links

»» www.magdeburg.ihk.de

Auf der Seite der IHK Magdeburg finden Sie sämtliche Informationen, Projekte, Veranstaltungen sowie Praxisbeispiele zum Thema Fachkräftesicherung. Dort finden Sie zum Beispiel auch einen Unternehmenscheck zur Unterstützung der betrieblichen Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.

Unternehmensnachfolge

»» www.magdeburg.ihk.de/starthilfe/Unternehmensnachfolge

Jährlich werden ca. 22.000 Unternehmen an einen Nachfolger übergeben, sei es altersbedingt, durch Krankheit oder Tod des Unternehmers. Da stellt sich allzu oft die Frage der richtigen Übergabeform.

Land Sachsen-Anhalt

»» <http://www.sachsen-anhalt.de>

Alle Zahlen zum Arbeitsmarkt, der Bevölkerungsentwicklung und der Wirtschaftsleistung in Sachsen-Anhalt finden Sie auf den Seiten des Landes Sachsen-Anhalt.

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt

»» <https://www.statistik.sachsen-anhalt.de/>

Das Statistische Landesamt Sachsen-Anhalt hält viele Erklärungen, Berechnungen und Prognosen rund um die demografische Entwicklung bereit.

Fachkräftesicherungsportal des Landes Sachsen-Anhalt

»» <http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de/>

Als zentrale Informationsplattform über den Lebens-, Arbeits- und Wirtschaftsstandort Sachsen-Anhalt dient das Internetportal des Landes Sachsen-Anhalt. Interessierte finden nicht nur alles Wissenswerte über Sachsen-Anhalt, sondern auch eine Jobbörse, die Stellenangebote in Sachsen-Anhalt bündelt.

»» <http://www.demografie-projekte.de/>

Dieses Portal gibt Ihnen einen Überblick über die zahlreichen Demografieprojekte in Sachsen-Anhalt und bietet Ihnen die Möglichkeit zur Vernetzung mit den Projektbeteiligten.

»» <https://arbeitsmarktmonitor.arbeitsagentur.de>

Der Arbeitsmarktmonitor bietet Ihnen verschiedene Funktionen, z. B. regionalisierte Daten zu Branchen und Berufen, Visualisierungen zu regionalen Strukturdaten, einen Überblick über arbeitsmarktrelevante Netzwerke in ganz Deutschland, Erfolgsgeschichten und natürlich den Kontakt zu Expertinnen und Experten verschiedenster Arbeitsmarktthemen.

»» <https://www.demobib.de/>

Mit dem DemografieKompass schätzen Sie in wenigen Minuten die Altersstruktur und Qualifikationen der Beschäftigten im Unternehmen ein oder starten eine detaillierte Altersstrukturanalyse.

Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen

»» <http://www.kofa.de/>

Ziel des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung ist es, über eine Internetplattform zentraler Ansprechpartner zur Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu sein. Das KOFA bietet umfangreiche Informationen für KMU, um Sie bei der Auswahl, Planung und Umsetzung individuell passender Maßnahmen zur Personalarbeit zu unterstützen.

»» www.make-it-in-germany.de

Das Willkommensportal der Bundesregierung bündelt alle wichtigen Informationen zum Arbeiten und Leben in Deutschland und informiert insbesondere internationale Fachkräfte über die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer Anstellung in Deutschland.

»» www.inqa.de

Die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ ist die unabhängige Plattform für Vorreiter und Wegweiser für Arbeitsqualität und Beschäftigungsfähigkeit in einer wettbewerbsorientierten Wirtschaft.

»» www.demographie-netzwerk.de

Mit dem Demographie-Netzwerk (ddn) hat die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ eine Plattform geschaffen, auf der Unternehmen sich gemeinsam dem demografischen Wandel stellen und Lösungen für dessen Bewältigung erarbeiten können.

»» www.bertelsmann-stiftung.de

In einer Vielzahl von Projekten bietet die Bertelsmann-Stiftung Informationen, Handlungsansätze und Lösungen zu personal- und gesellschaftspolitischen Themen.

»» www.fachkraeftebuero.de

Diese Webseite bündelt zahlreiche Informationen zum Thema regionale Fachkräftesicherung und Netzwerkarbeit. Hier finden sich auch zahlreiche Best-practise-Beispiele.

»» www.fachkraft-im-fokus.de

Die Landesinitiative „Fachkraft im Fokus“ Sachsen-Anhalt unterstützt Unternehmen und Fachkräfte in allen Fragen der Fachkräftesicherung.



Die Arbeitsgruppe „Fachkräftesicherung“ der IHK Magdeburg

Fordern Sie uns, wir sind bereit.



Die Mitglieder der AG Fachkräftesicherung der IHK Magdeburg: (v.l.) Juliane Wolf (Industrie u. Konjunktur), Mathias Schönenberger (Fachkräftesicherung), Sabine Matzke (Dienstleistungen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf), Wolfgang Mihlan (Verkehrswirtschaft), Susanne Eva Dörrwand (Leitung AG Fachkräftesicherung), Katja Böhme (Ausbildung), Thomas Kuczora (Unternehmenscoach), Stefanie Klemmt (Weiterbildung), Erik Stephan (Unternehmenscoach), nicht auf dem Bild: Andreas Müller (International) und Uwe Dalichow (Berufsbildung)

Wir tauschen uns über die Fachkräfteentwicklung in den verschiedenen Branchen aus, informieren uns über Fördermöglichkeiten, Projekte und Veranstaltungen auf Landes- und Bundesebene und diskutieren neue, kreative und kostengünstige Wege zur Fachkräftegewinnung und -bindung. Die Ergebnisse aus diesen Arbeitsgruppentreffen fließen in unsere tägliche Beratungspraxis ein und die Rückmeldungen unserer Unternehmen fließen in die Arbeitsgruppe und in unser Netzwerk zurück.

Sie haben auch neue Ideen zur Mitarbeiterrekrutierung oder sichern mit tollen Einfällen ihre bestehenden Fachkräfte? Dann rufen Sie uns an, wir sind immer auf der Suche nach „Wir machen das schon richtig gut“-Beispielen!

Ansprechpartnerin:

Susanne Eva Dörrwand

Leitung AG Fachkräftesicherung der IHK Magdeburg

Telefon: 0391 5693-130

E-Mail: doerrwand@magdeburg.ihk.de

Amy (7), Schülerin

” Ich wünsche mir, dass ich mir meine Arbeit selbst aussuchen kann und ich regelmäßige Arbeitszeiten habe.

Ich möchte aber auch immer noch ausreichend Zeit für meine Familie haben – Familie geht immer vor!

Ich würde niemals in Rente gehen, wenn mir die Arbeit Spaß macht. “



Kathrin (11), Schülerin



” Ich möchte später gern im Team arbeiten, am liebsten mit netten Kollegen, mit denen ich mich auch privat gut verstehe. Ich möchte klare Aufgaben haben, die ich erledigen kann. Ich wünsche mir Chefs, die freundlich sind und bei Schwierigkeiten helfen, ohne gleich zu meckern. Sie sollten für Probleme ihrer Mitarbeiter ein offenes Ohr haben.

Ich möchte eine Familie haben, die dann das Wichtigste für mich ist. Meine Arbeit muss mir ermöglichen, für meine Familie da zu sein.

Ich möchte auf keinen Fall alleine oder mit mürrischen Kollegen arbeiten. “

Alexander (19) Auszubildender



” „Wenn ich meine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen habe, möchte ich von meinem Ausbildungsbetrieb übernommen werden, weil ich dort in einem freundlichen Kollegenteam arbeiten kann und ein gutes Entgelt für die von mir geleistete Arbeit erhalten werde.

Ich wünsche mir, dass meine Vorgesetzten mich respektieren und auf meine Bedürfnisse z. B. Fortbildungen, Gesundheitsangebote, Rentenvorsorge eingehen. Ein menschlicher Umgang im Unternehmen ist mir sehr wichtig. Von großer Bedeutung ist für mich ebenfalls die Standortnähe zu meinem Wohnort und das regionale Engagement meines Arbeitgebers z. B. Sponsoring von Vereinen und „Tage der offenen Tür“ im Unternehmen.“



Checkliste Rekrutierung

(Aufgrund der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsspezifische Formulierungen.)

Wie hoch sind die Probleme bei der Rekrutierung folgender Zielgruppen?	Große	Mittlere	Geringe	Keine
Auszubildende				
Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung				
Fachkräfte mit Fortbildungsabschluss (zum Beispiel Meister oder Techniker)				
Fachkräfte mit Hochschulabschluss				
Wenn ja, worin liegen oder lagen die Ursachen für diese Rekrutierungsprobleme?	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Geringer Bekanntheitsgrad als Arbeitgeber				
Geringe Attraktivität als Arbeitgeber				
Geringe Attraktivität des Standorts				
Zu lange Dauer des Rekrutierungsverfahrens				
Zu wenig Arbeitskräfte in der Region				
Fehlende benötigte Qualifikationen/Erfahrungen der Bewerbenden				
Zu hohe Gehaltsvorstellungen				
Andere Probleme, und zwar:	<hr/> <hr/> <hr/>			
Sprechen Sie bei der Rekrutierung von Fachkräften gezielt Personen aus folgenden Gruppen an?	Machen wir schon	Sollten wir machen	Keine Bedeutung	
Vorhandenes Personal				
Ehemalige Mitarbeiter				
Menschen, die nach einer familiären Auszeit in den Beruf zurückkehren				
Berufstypische Geschlechter				
Ältere Fachkräfte				
Fachkräfte mit Migrationshintergrund				
Internationale Fachkräfte				
Menschen mit Behinderung				
Arbeitslose				
Schulabsolventen				
Studienabbrecher				
Hochschulabsolventen				
Aus weiteren Gruppen, und zwar:	<hr/> <hr/> <hr/>			

Checkliste Kommunikationswege

Anhand der Analyse können Sie einschätzen, ob Sie weitere Kommunikationswege beschreiten sollten. Erfolgreiche Wege sollten dabei verstärkt genutzt werden.

Halten Sie sich dabei stets vor Augen, welche Kommunikationskanäle nutzen Ihre Zielgruppen. Junge Menschen (Generation Y) nutzt hauptsächlich Social Media-Kanäle. Klassiker wie Zeitungsannoncen spielen für diese Zielgruppe eine untergeordnete Rolle.

Was unternehmen Sie, um mit angehenden Fachkräften in Kontakt zu kommen?	Machen wir schon	Sollten wir machen	Keine Bedeutung
Angebote zur Berufsorientierung			
Angebote zur Berufsvorbereitung			
Kooperation mit Schulen			
Praktikumsangebote an Studierende/Werkstudententätigkeiten/Betreuung von Abschlussarbeiten			
Kooperation mit Hochschulen			
Andere Aktivitäten, und zwar:			
Wenn Sie eine Stelle ausschreiben, welche Möglichkeiten nutzen Sie, um auf diese aufmerksam zu machen?	Machen wir schon	Sollten wir machen	Keine Bedeutung
Persönliche Kontakte der Belegschaft			
Stellenanzeigen in Printmedien			
Online-Stellenbörsen			
Karriereseiten über soziale Netzwerke			
Eigene Unternehmenshomepage			
Eigene Bewerberdatenbank			
Jobmessen			
Informationsangebote in Schulen, Universitäten oder bei Weiterbildungsträgern			
Rekrutierung über die Agentur für Arbeit			
Personalberatungen bzw. Headhunter			
Andere Kanäle:			



Bei welchen Personengruppen sehen Sie Potenziale zum Aufbau zusätzlichen Wissens für Ihr Unternehmen?	hoch	mittel	niedrig
Beschäftigte ohne Berufsabschluss			
Beschäftigte mit Berufsausbildung			
Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss (Techniker, Meister)			
Beschäftigte mit Hochschulabschluss			
Beschäftigte ohne Berufserfahrung			
Beschäftigte mit Berufserfahrung			
Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer			
Junge Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen			
Junge Hochschulabsolventinnen und -absolventen			
Weitere Personengruppen:			

Sollte sich bei der Beantwortung der Fragebögen zeigen, dass Sie einzelne Instrumente nicht oder nur mit mäßigem Erfolg einsetzen, erhalten Sie auf der Internetseite Dok.nummer: **88327** der IHK Magdeburg weitere Anregungen.

Nachdem Sie die Praxis Ihrer Fachkräftesicherung analysiert haben, verfügen Sie über einen umfassenden Überblick. Verknüpfen Sie diesen mit Ihren Unternehmenszielen.

Wir helfen Ihnen bei der Umsetzung.

Impressum

Verleger:

IHK Magdeburg
 Alter Markt 8
 39104 Magdeburg
 Telefon: 0391 5693-0
 E-Mail: internet@magdeburg.ihk.de
www.magdeburg.ihk.de

Verantwortlich:

Susanne Eva Dörrwand
 IHK Magdeburg

Autoren:

Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung
 der IHK Magdeburg

Kontakt:

Susanne Eva Dörrwand
 Geschäftsführerin Handel,
 Dienstleistungen und
 Unternehmensförderung
 Telefon: 0391 5693-130

Mathias Schönenberger
 Fachkräftesicherung
 Telefon: 0391 5693-402

Bildnachweise:

IHK Magdeburg
 Viktoria Kühne
 Fotolia.com

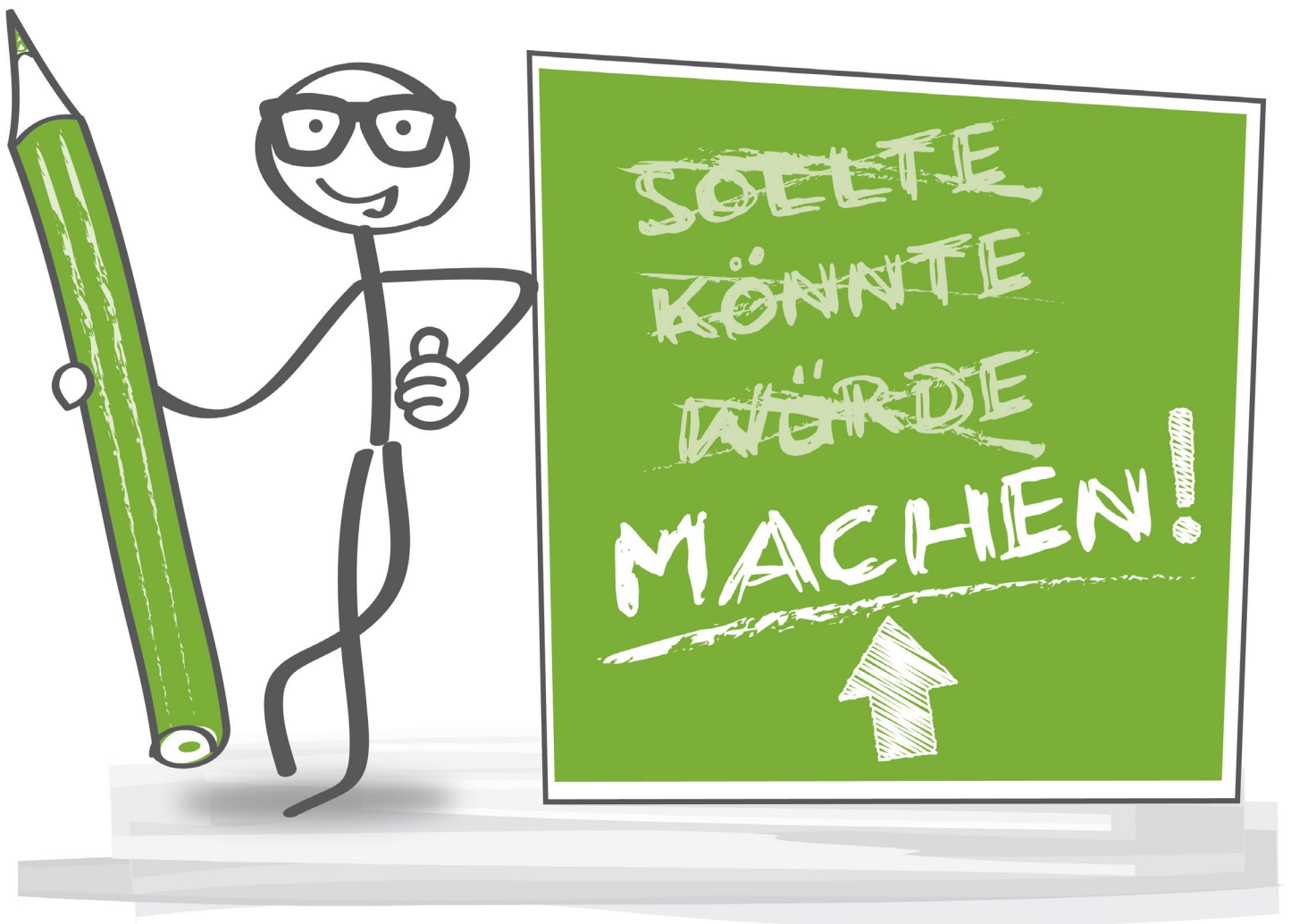
Gestaltung und Layout:

PEGASUS Werbeagentur GmbH

Druck:

Wir danken der Bundesanstalt Technisches
 Hilfswerk – Ortsverband Calbe/Saale für die
 freundliche Unterstützung.





Los geht's!



Zur Selbstanalyse und bestmöglichen Vorbereitung auf ein Beratungsgespräch haben wir für Sie einen Downloadbereich eingerichtet.

www.magdeburg.ihk.de/Fachkraeftesicherung/