



Arbeitskräftemangel, für Arbeitgeber ist es scheinbar das Megathema bei der Personalplanung. Immer wieder ist zu lesen, wie sehr Unternehmen unter Druck geraten, wenn es darum geht, offene Stellen zu besetzen. Die Lücke zwischen freien Stellen und der Zahl der Bewerber öffnet sich auch in Südwestfalen. Eine Chance ist es, Menschen für die Region zurück zu gewinnen. Die Siegener Zeitung hat sich mit Personalberater Detlef Ochel (Foto, mit seinem Team) aus Kreuztal über das Thema unterhalten. „Wir haben viele attraktive Unternehmen in unserer Region, viele – nicht nur „Hidden“ – Champions in ihren Bereichen“, antwortet er auf die Frage, was die heimische Region attraktiv macht. Das sei ein Pfund, mit dem man wuchern könne, schiebt er nach. Und dieser Umstand sei vielen Menschen, die aus der Region stammen, auch bewusst.

„Der Trend, nach einigen Jahren wieder in die Region zurückzukommen, ist nicht neu. Viele junge Menschen gehen zum Studium oder zur Ausbildung in die Ballungszentren, kommen dann aber mit der eigenen, jungen Familie wieder zurück in die Heimat“, beschreibt Detlef Ochel. Aber dafür müssten auch die Bedingungen stimmen: Gute Schulen, bezahlbare Wohnungen, ein sicheres Umfeld und gute Gehälter sind nur vier von vielen Punkten, die der Personalberater aufzählt. Dank der erfolgreichen Unternehmen in Südwestfalen seien die Gehälter auf einem attraktiven Niveau. „Die Lebenshaltungskosten sind bei uns moderat. Im Verhältnis zu den nahen Ballungszentren sind die Lebenshaltungskosten hier im wahrsten Sinne des Wortes noch preiswert“, so Ochel. Das Paket, das die Region anzubieten habe, sei recht attraktiv: „Das Angebot an Kultur-, Sport- und Freizeitmöglichkeiten in der Region ist gut und wir haben eine tolle Natur. Und sie sind in rund einer Stunde an Rhein und Ruhr.“

Diese Argumente ziehen aus Sicht des Experten nicht nur bei potenziellen „Heimkehrern“, sondern müssten auch bei externen Arbeitskräften Anklang finden. „In den Unternehmen der Region werden in den kommen-

den Jahren sehr viele Mitarbeiter in den Ruhestand gehen. Dort werden sehr viele Fach- und Führungskräfte gebraucht. Es ist wichtig, dass jetzt die richtigen Weichen gestellt werden. Es gibt kein zu früh“, macht Ochel deutlich. An einigen Stellen müssten die Unternehmen ihre Qualitäten als Arbeitgeber und die Vorteile der Region aber noch besser nach außen tragen. Dazu zähle auch die eigene Unternehmensmarke. „Wir haben immer noch viele, auch große Betriebe, die inhabergeführt sind. Dort herrscht noch ein anderes Klima, vieles ist familiärer und persönlicher. Vor allem bei hochqualifizierten Kräften kommt das gut an“, sagt der Experte. Um dann nachzuschieben, dass er mit seinem eigenen Unternehmen genau an dieser Stelle ansetzt: „Wenn wir für Kunden auf der Suche nach geeigneten Bewerbern sind, dann fragen die genau nach, für wen sie arbeiten sollen. Wir sind in der Situation, in der wir Unternehmen und neue Mitarbeiter zusammenbringen und die Unternehmen sich bewerben müssen bei ihren künftigen Teammitgliedern.“

Wer aktuell überlegt, in die Region zurückzukehren, der hat viele Möglichkeiten. Detlef Ochel berichtet, dass Menschen mit ganz unterschiedlichen Qualifikationsniveaus gesucht werden: „Schwer haben es nur Menschen ohne oder mit wenigen Qualifikationen. Wer eine abgeschlossene Lehre bzw. Studium hat, hat sehr gute Karten. Genauso wichtig ist auch die Motivation.“ Wer bereit sei, richtig anzupacken, habe beste Chancen in der Region. Das gelte im Handwerk, wie in der Industrie. Bei Handwerksbetrieben komme noch dazu: „Wenn sie einen Betrieb übernehmen wollen, dann müssen sie auch die Menschen finden, die mitarbeiten. Handwerk hat weiterhin goldenen Boden, wenn es jemand versteht die Vorteile zu vermitteln.“ Das Lohnniveau müsse hier deutlich angepasst werden, schiebt Ochel noch nach. Denn die finanziellen Vorteile der Industrie seien natürlich eine spürbare Konkurrenz. Bewerberumfragen zeigten aber auch, dass Geld nicht alles sei. Wertstiftung bei der Arbeit sei ein besonders wichtiger Faktor, mit dem vor allem das Handwerk punkten könne.

Arbeiten,

WO ZUKUNFT GEDACHT WIRD

Die Universität Siegen hat sich in den 50 Jahren seit ihrer Gründung zu einer innovativen und interdisziplinär ausgerichteten Hochschule entwickelt, die international weit vernetzt, aber gleichzeitig fest in der Region Südwestfalen verankert ist. Den knapp 17.000 Studierenden steht an fünf verschiedenen Fakultäten ein breites Fächerspektrum zur Verfügung: von den Geistes- und Sozialwissenschaften über die Wirtschaftswissenschaften bis zu den Natur-, Ingenieur- und Lebenswissenschaften. Mit mehr als 2000 Beschäftigten gehört die Uni Siegen zudem zu den größten Arbeitgebern der Region.

Aktuell sind an der Universität knapp 260 Professoren sowie fast 1200 wissenschaftliche Mitarbeiter tätig. Hinzu kommen rund 850 Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, die auf vielfältige Weise dafür sorgen, dass Wissenschaft und Hochschulbetrieb auf einem lebendigen Campus zusammenwachsen – von Profis in der IT, im Labor, in Personal und Finanzen, in der Bibliothek, über das Gebäudemanagement bis hin zu klassischen Handwerksberufen wie Elektriker oder Spezialisten in



Heizung, Lüftung, Sanitär. Insgesamt bietet die Uni Siegen Perspektiven in mehr als 100 unterschiedlichen Berufen, so eine Pressemitteilung. Junge Menschen können an der Universität außerdem eine duale Ausbildung in verschiedenen kaufmännischen und technischen Berufen absolvieren. Neben dem praktischen Einsatz in den jeweiligen Bereichen der Universität erfolgt die theoretische Ausbildung in der Berufsschule. Ab 2023 werden auch erstmals Verwaltungsbeamte ausgebildet. Hier erfolgt der praktische Teil ebenfalls in der Universität, das Studium zum Bachelor of Laws wird an der Hochschule für Polizei und Verwaltung in Köln absolviert.

Die Universität Siegen ist ein Ort, wo Zukunft gedacht wird – auch als Arbeitgeberin möchte die Hochschule ihrer Leitidee „Zukunft menschlich gestalten“ gerecht werden. „Sie steht daher für ein gutes Zusammenspiel von Beruf, Familie und Gesundheit und ermöglicht ihren Beschäftigten flexible Arbeitsbedingungen sowie umfangreiche Möglichkeiten für die persönliche Entwicklung und die berufliche Weiterbildung. Sport- und Gesundheitsangebote zählen ebenso dazu, wie Mentoring-Programme, Fortbildungen (z.B. für Führungskräfte) oder eine vertrauliche psychosoziale Beratung.“

