

## **Fachkräfte sichern im Bergischen Städtedreieck**

**Der Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern wird in nicht ferner Zukunft auch das Bergische Städtedreieck betreffen. Wie die Region und die bergischen Unternehmen darauf reagieren werden und welche Wege sie gehen, um Fachkräfte zu rekrutieren und hier zu halten, darüber sprachen beim Treffen des Marketing-Clubs Bergisch Land am 21. März Bodo Middeldorf von der Bergischen Entwicklungsagentur sowie die Unternehmer Ralf Putsch (KNIPEX) und Stefan Kirschsieper (Kottmann GmbH).**

Einen wieder einmal hochspannenden Abend erlebten die Teilnehmer beim Treffen des Marketing-Clubs Bergisch Land am 21. März. Das lag vor allem auch an den drei Referenten und ihren Vorträgen zu einem für die Region so wichtigen Thema: Wie sichern sich die hiesige Wirtschaft und ihre Unternehmen in der Zukunft die nötigen Fachkräfte? Denn der Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern sei zwar noch nicht zu spüren, werde aber kommen, so Club-Geschäftsführer Dr. Andreas Kletzander, als Vorstandsmitglied des Jobcenters gleichzeitig Gastgeber in dessen neuem Stadtteilbüro „Arriba“ am Arrenberg. Laut einer Studie könnten bis 2020 schon 500.000 Arbeitskräfte in NRW fehlen, fünf Jahre später dürften es schon doppelt so viele sein, und 2030 würden den Unternehmen gar fünf Millionen Fachkräfte fehlen, so Kletzander weiter.

Für Bodo Middeldorf, Geschäftsführer der Bergischen Entwicklungsagentur, sind daher „neue Instrumente erforderlich.“ Das Bergische Städtedreieck sei durch den Bevölkerungsrückgang, durch Abwanderung der Studenten und fehlenden Zuzug besonders betroffen. Auch die Bekanntheitsdefizite der mittelständischen Betriebe hier stellten ein Problem dar. Es gelte, die Unternehmen zu sensibilisieren und sie stärker mit Schulen und der Universität zu vernetzen. Abwanderung müsse verhindert und die Attraktivität der Region sichtbar gemacht werden. Auch die älteren Arbeitnehmer müssten stärker in die Prozesse einbezogen werden. Erste Initiativen sind beispielsweise das Bergische Schultechnikum, das Schülern und Studenten erste Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern vermittelt. Und mit dem 2011 geschlossenen Bergischen Fachkräftebündnis sind die wichtigsten arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteure des Städtedreiecks mit an Bord. Auch auf den Rekrutierungsmessen würden sich mehr und mehr Unternehmen präsentieren. Beeindruckend, weil sehr selbstkritisch, sprach Ralf Putsch, Geschäftsführer des Zangenherstellers KNIPEX, für die Unternehmen. Denn immer noch täten diese zu wenig, sie müssten offener und aktiver werden, sich mehr öffnen und mit neuen Ideen und Initiativen die Gesellschaft, vor allem die Jugendlichen, in die Betriebe holen. „Alle wollen einen Beruf in der Sparkasse, keiner möchte in die Industrie“, bedauert Putsch. Hier müssten sich die Unternehmen einfach besser präsentieren und zeigen, wie spannend und attraktiv ein Beruf zum Beispiel in der Metallbranche ist. Bezeichnend findet Putsch hierzu auch, dass sich gerade einmal 13 der rund 530 Unternehmen Wuppertals für die Junior Uni engagierten. Bildung, vor allem auch die innerbetriebliche Weiterbildung, werde überlebenswichtig. Hier sollte man auch ungelernete Arbeitskräfte qualifizieren, denn: „Es gibt viele unentdeckte Talente!“ Daneben sei noch viel zu tun bei der Frauenerwerbsquote und dem Vereinen von Familie und Beruf mit verbesserten Arbeitszeitmodellen.

Aus der Sicht eines Kleinunternehmens schilderte Stefan Kirschsieper die Problematik der Fachkräftesicherung. Der Geschäftsführer der Kottmann GmbH,

Hersteller von Meißeln für Elektrohämmer und damit einer der Weltmarktführer, weiß: „Meißel sind langweilig.“ Die Marken der Kleinunternehmen seien oftmals einfach nicht „sexy“, nicht attraktiv genug für Arbeitnehmer. Denn: „Marke zieht“, so Kirschsieper. „Wir müssen uns also fragen, was wir als kleiner Betrieb anbieten können.“ Das sei eine ganze Menge: Die flachen Hierarchien erlaubten differenziertere Karrierewege, die Mitarbeiter übernähmen höhere Verantwortung und nähmen an wichtigen Entscheidungen aktiv teil, die kurzen Wege der Kommunikation erlaubten einen anderen Führungsstil, der helfe, die Mitarbeiter zu binden. Auch wenn gerade bei Weiterbildungsmaßnahmen das Risiko bestehe, dass an ihrem Ende die Abwanderung zu einem Großunternehmen stehe. „Wir müssen unsere Mitarbeiter in den Betrieben halten“, schloss Kirschsieper. Selten wurde ein Thema von Club-Mitgliedern und Gästen gemeinsam mit den Referenten so lange, so intensiv und so facettenreich diskutiert wie an diesem Abend.