

Schlussbericht der Arbeitsgruppe 9

Fach- und Spitzenkräfte am Oberrhein halten und gewinnen – innovative Management-Konzepte

1. Einleitung und Zielsetzungen

Die Arbeitsgruppe 9 unter ihrem ursprünglichen Titel „Talente und Spitzenkräfte halten und gewinnen“, organisiert durch Martha Schwarze (Regio Basiliensis) und moderiert durch Veronika Lévesque (Fachstelle Erwachsenenbildung Basel-Landschaft) ist entstanden aus dem Hearing Nummer 3 zum Thema „Innovation“, das am 13. Oktober 2009 in Kehl durchgeführt wurde. Das Rahmenthema, welches zur Konstituierung der AG 9 führte, lautete „Regional Branding nach innen und aussen“. Dabei ging es um den Bedarf, die trinationale (Wissens-)Region Oberrhein innerhalb der eigenen territorialen Gebiete stärker als Identifikationsraum zu platzieren, aber auch als Zielregion von ausserhalb stark zu positionieren.

Nach mehreren Sitzungen in wechselnden Besetzungen konnte in Abgrenzung zu den anderen Arbeitsgruppen und bezogen auf die Kriterien

- Bedarf am Oberrhein
 - Bezug zum Kongressthema
 - Aktualität und Brisanz des Themas
 - Zur Verfügung stehende Zeit- und Wissensressourcen
- der genaue Zielbereich der AG definiert werden:

„Fach- und Spitzenkräfte am Oberrhein halten und gewinnen – innovative <Management> Konzepte“

Da Fachkräfte im Bereich KMU und Spitzenkräfte ausserhalb eines spezifischen Forschungskontextes sowie beide in Bezug auf Regional Branding in keiner der anderen Arbeitsgruppen Zielgruppe sind, hat sich die Arbeitsgruppe zum Ziel gesetzt, sich mit innovativen Konzepten zum Erhalt und zur Entwicklung von Fach- und Spitzenkräften zu beschäftigen. Neben einer Bestandesaufnahme zu bereits bestehenden Projekten und Konzepten und einer internen Situationsanalyse werden erste Handlungsempfehlungen formuliert (vgl. Anhang: Illustration „Graphische Verlaufsübersicht der Arbeitsgruppenarbeiten“).

2. Ergebnisse

2.1 Bestandesaufnahme zur Situation am Oberrhein

Die Arbeitsgruppe hat zum Zweck einer Bestandesaufnahme bereits vorhandene Konzepte, Projekte und Institutionen als Basis für eine vertiefte Weiterarbeit zusammengestellt. Ein Auszug:

| Firmen / Projektname | Beschreibung des Konzepts |
|--|---|
| Projekt „Familienfreundliche Betriebe in Freiburg“, FWTM | Information und Beratung für Unternehmen zum Thema Familienfreundlichkeit im Betrieb; Internetinformation, Veranstaltungsreihe, Unternehmensnetzwerk; Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit |
| Universität Freiburg: Dual Career Center | Unterstützung von Doppelkarrierepaaren (individuelle Beratung/Stellensuche); Regionales Personalmarketing |
| Universität Freiburg: Familienservice | Information und Unterstützung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium an der Universität. |
| Universität Freiburg: Futura Mentoring | Mentoringprogramm für Studentinnen und Doktorandinnen durch berufserfahrenen Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft; Weiterbildung und Vernetzung |
| initiative 45plus südbaden | Regionales Netzwerk von Unternehmen, Arbeitsagentur, Verbänden, Kommunen und Gewerkschaften zur Bewältigung des demografischen Wandels. |
| Kontaktstelle Frau und Beruf Stadt Freiburg | Information und Beratung für Frauen zu beruflichen Fragen; Projekte, Initiativen, Veranstaltungen, Vernetzung und Lobbyarbeit für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit |
| Sick AG | Great Place to Work Gewinner. Sonderpreis Gesundheitsförderung 2009 und "Förderung älterer Arbeitnehmer" 2006, 2009 |
| Région Alsace: CORTECHS - Convention de recherche pour les techniciens supérieurs | Finanzielle Förderung von einjährigen innovativen Projekten. |
| Région Alsace: PRISME | Finanzielle Förderung von Praktika (min. 4 Monate) in der Innovationsbranche. |

| | |
|---|---|
| IPI (Ingénierie de Projets Innovants) - Innovationsprojektmanagement | Aufbau eines Studiengangs für Innovationsprojekte-Management 2006 (Region Alsace, Ecole de Management Strasbourg (EM), der UDS (Uni Strasbourg) und der INSA Strasbourg |
| Heinekens HR-Programm "Anziehen, Entwickeln, Binden" (Schiltigheim) | HR-Strategie: flexible Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende und zukünftige Mitarbeitende |
| Hartmanns PE-Strategie (Haguenau) | Bildungsprogramm: fachliche Weiterbildung und Förderung Soft-Skills Talent-Management: frühe Identifizierung der Talente. |
| FaGe Fachfrau Gesundheit (CH) trifft auf High-Tech-Herzzentrum (D) | Die Berufsbranche Gesundheit (CH) ist nach der Reform ihrer Berufsbilder durchlässig bzgl. Ein- und Aufstieg. Austausch mit high-tech-lastigen Einrichtungen in Südbaden erlaubt, Erfahrungen und Möglichkeiten auszutauschen. |
| Projekt BrainFlow, INTERREG IVC-Projekt 2010-2013 | Ziel dieses Projektes ist es, zwischen verschiedenen europäischen Grenzregionen Strategien und Erfahrungen im Umgang mit dem Thema "Spitzenkräfte und Talente gewinnen und halten" auszutauschen. Die Kantone BS und BL sind via REGIO BASILIENSIS beteiligt. |

2.2 Feststellungen und Thesen

Der Bedarf an Hochqualifizierten und Potenzialträgern in Unternehmen und Institutionen steigt mit dem technischen Wandel und dem Vordringen wissensintensiver Arbeit. Der demografische Wandel wird die Gesellschaft in Europa in wenigen Jahren tiefgreifend verändern. Das Wissen darum und die entsprechenden Vorhersagen beschäftigen bereits seit geraumer Zeit Politik und Wirtschaft in Europa.

Der europaweit angekündigte Fachkräftemangel betrifft auch den Oberrheinraum. Der Oberrhein ist als Bildungs- und Wissensregion in besonderem Maße auf talentierte und qualifizierte Fach- und Führungskräfte angewiesen. Um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, müssen sämtliche Talente und Potenziale in allen Bildungssektoren (vom Kindergarten bis zum quartären Sektor) systematisch entdeckt und gefördert werden.

Eine spezifisch oberrheinbezügliche, grenzüberschreitende Herausforderung der nächsten Jahre wird sein, dem Fachkräftemangel nicht als konkurrenzierende, nationalstaatlich separierte Teilregionen zu begegnen, sondern Wege zu finden,

gemeinsam und kooperierend regionale Lösungen zu entwickeln und die Oberrheinregion als einen attraktiven Wirtschaftsstandort zu vermarkten.

Bekannte Wirkfaktoren und „Hebel“:

Standortfaktoren:

- Fach- und Spitzenkräfte fragen neben Gehalts- und Karrieremöglichkeiten zunehmend nach attraktiven Arbeits-, Lebens- und Rahmenbedingungen.
- Ob Fach- und Spitzenkräfte sich für einen Standort entscheiden, hängt auch von den Karrieremöglichkeiten ihrer Partner/innen ab.
- Familienfreundlichkeit hat sich zu einem entscheidenden Standortfaktor entwickelt.

Folgende Potenziale werden nicht genügend genutzt:

- Talente unterschiedlicher Kompetenzbereiche werden in den Bildungssystemen nicht systematisch entdeckt und gefördert. Viele dieser Talentpotenziale kommen so nicht zur Anwendung.
- Das Potenzial hochqualifizierter Frauen entspricht, speziell in D und CH, nicht ihrer Besetzung in Führungs- und Spitzenpositionen.
- Das Potenzial von gut qualifizierten Fachkräften mit Migrationshintergrund wird nicht ausreichend genutzt.
- Es gibt hohe Know-How-Verluste durch frühzeitiges Ausscheiden und abnehmende Berücksichtigung gut qualifizierter älterer ArbeitnehmerInnen.
- Frauen sind in MINT-Berufen (MINT = Mathematik – Informatik-Naturwissenschaften – Technologie) unterrepräsentiert. In diesen Berufen ist der Fachkräftemangel besonders spürbar.

3. Ausblick

In folgenden Entwicklungsfeldern sieht die Arbeitsgruppe Handlungsbedarf und formuliert die folgenden Handlungsempfehlungen. Ebenfalls genannt (durch Umrandung speziell gekennzeichnet) sind existierende Projekte, die in den aufgeführten Entwicklungsfeldern bereits wirksam sind.

ENTWICKLUNGSFELDER



ATTRAKTIVITÄT DES WIRTSCHAFTSSTANDORTES AM OBERRHEIN STÄRKEN UND SICHTBAR MACHEN

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN MIT

PROJEKTBEISPIELEN

- Grenzüberschreitend gemeinsame Aktivitäten zu professionalisiertem Regional Branding entwickeln und verfügbar machen

Arbeitgeberattraktivität stärken

- Talentmanagement in den Betrieben etablieren (Strategisches Vorgehen, Interne Potenziale entdecken und fördern, motivieren und binden, Externe Talente gewinnen und richtig einsetzen)
- Familienfreundliche Maßnahmen in den Betrieben etablieren

- Grenzüberschreitend gemeinsame Aktivitäten zu professionalisiertem Employer Branding entwickeln und verfügbar machen

Beispiele:

- Personalentwicklungs-Strategie, Talentmanagement (Hartmann)
- Förderung älterer Angestellter und junger Talente (Sick)

Attraktivität der Region für (junge) Familien erhöhen

- Rahmenbedingungen für Familien verbessern

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Wirtschaftsstandort ausbauen und finanzierbar machen
- Gute Rahmenbedingungen für pflegende Beschäftigte bieten (Angebote für Tages- und Kurzzeitpflege, Vermittlungs- und Beratungsangebote z.B. Seniorenbüro Stadt Freiburg)
- Familienservice vor Ort fördern
- Unternehmen und Betriebe grossflächig unterstützen bei der Einführung familienfreundlichen Managements
- Durch Kampagnen (z.B. „Leuchtturmbiographien“) die Vorteile und Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Oberrheinregion darstellen und bewerben.

Beispiele:
- Projekt „Familienfreundliche Betriebe in Freiburg“; Forum familienbewusste Unternehmenspolitik im Freiburger Bündnis für Familie; -
- BBQ FamilyNET
- Round Table Basel

→ Duale Karrieren ermöglichen und unterstützen

Beispiele:
Dual Career Center Universität Freiburg

Potenziale nutzen

→ Frauen

- Anteil der Frauen in Fach- und Führungs- und Spitzenpositionen ausbauen
- ein Standort, der weibliche Fach- und Führungskräfte hat, gewinnt an Anziehungskraft für hochqualifizierte Frauen
- Entgeltgleichheit sichern

Beispiele:
Futura Mentoring Freiburg
Coaching Programm und Netzwerke für Frauen in Führungspositionen;
Kontaktstelle Frau und Beruf

→ Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
(Demografierelevante Maßnahmen; Wissensmanagement)

- Programme verstetigen
- Lebenslanges Lernen in Unternehmen etablieren und in der Zivilgesellschaft stärken

Beispiele:
- Managementkonzept Sick AG
- "initiative 45 plus Südbaden"

→ Fachkräfte mit Migrationshintergrund

- Brain-Waste vorbeugen durch Integration und Unterstützung von Talentförderkonzepten in Betrieben
- Anerkennung ausländischer Abschlüsse vereinfachen

(Validation des Acquis / VAE / EQR),

- betriebs- / berufsnahe Sprachförderung unterstützen
 - Defizitorientierung abbauen
 - Sprach-, Sozial- und interkulturelle Kompetenzen dieser Gruppe als KnowHow ausweisen und nutzen.
- (Validation des Acquis / VAE / EQR)

→ Junge Talente

- Konzepte und Werkzeuge zur Identifizierung und systematischen Förderung junger Talente ermöglichen, entwickeln und verfügbar machen
- MINT-Berufe attraktiv machen, Schwellen abbauen

Projektbeispiele:

- BBQ Technolino
- Hardware AG, Faust-Gymnasium Staufen
- Junior Ingenieur Akademie (JIA)
- Cleverle Denzlingen

Berufsbilder bzgl. Familienfreundlichkeit und Entwicklungsmöglichkeiten zur Fachkräftebindung innerhalb der Berufsbranchen modernisieren

- Berufsbilder modernisieren bezüglich Attraktivität, Durchlässigkeit, Talentmanagement und Flexibilität (z.B. Vereinbarkeit mit Familienarbeit)

Beispiel:

FaGe CH (=Fachangestellte Gesundheitsberufe)

4. Mitglieder der Arbeitsgruppe

| | | | |
|----------------|---------------|---|----|
| Bajas-Schaefer | Coralie | Région Alsace, Strasbourg | F |
| Boerner | Felicitas | FWTM - Freiburg, Wirtschaft, Touristik und Messe (Vorsitz) | D |
| Bonnerot | Charlotte | Région Alsace, Strasbourg | F |
| Bourgin | Barbara | Alters- und Pflegeheim Holbeinhof, Basel | CH |
| Helmeth | Wolfgang | EDEJU - Internationales Institut zur Entwicklungsförderung der Jugend | D |
| Klaas | Katharina | Universität Freiburg | D |
| Lévesque | Veronika | Fachstelle Erwachsenenbildung Baselland (Vorsitz) | CH |
| Schevin | Marie-Therese | Région Alsace, Strasbourg | F |
| Schwarze | Martha | REGIO BASILIENSIS, Basel | CH |
| Soulaimani | Yasmine | Département du Haut-Rhin, Colmar | F |
| Straumann | Leila | Gleichstellungsbüro Basel-Stadt | CH |

Anhang: Graphische Verlaufsübersicht der Arbeitsgruppenarbeiten

