



Regionale Attraktivität für Fach- und Führungskräfte in der Region Alpenrhein*

Hintergrund

Diejenigen Regionen haben einen Wettbewerbsvorteil, die den aktiven und kreativen Köpfen bedarfsgerechte Standortfaktoren bieten. Damit kommt es aus Sicht der Regionalpolitik vermehrt darauf an, hochqualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und in der Region zu halten (Thiessen, 2005). Die Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeitender ist aus Sicht der Unternehmen jedoch ein akutes Problemfeld (BFS, 2008) und es ist nur eine Frage der Zeit, bis der «War for Talents» erneut zum Hauptthema in Privatwirtschaft, Politik und Medienwelt wird.

Theorie

Die Kenntnis über die Wünsche von qualifizierten Arbeitskräften ist die Voraussetzung dafür, bedürfnisgerechte Arbeitsbedingungen anzubieten und sich dadurch eine bessere Ausgangsposition im Wettbewerb um Talente zu verschaffen (Murphy, 1986). Es existieren zahlreiche personal- und betriebswirtschaftliche Studien über die Präferenzstrukturen von Arbeitnehmenden (Bigoness, 1988; Konrad, 2000; Warr, 2008). Sie sind häufig quantitativ angelegt und erfassen zumeist einen engen Präferenzkatalog, der ausschliesslich auf Merkmale der Arbeitsstelle gerichtet ist. Neben diesen spielen jedoch auch standortspezifische Faktoren eine Rolle. Solche regionalen Merkmale werden in volkswirtschaftlichen Studien zur Erklärung von Migrationsströmen einbezogen (Straubhaar, 2000). Diese Studien erfassen den Arbeitsmarkt jedoch meist nur mittels makroökonomischer Daten wie etwa dem Lohnniveau oder der Arbeitslosenquote und fokussieren vielfach auf Hochschulabgänger.

Forschungsfrage

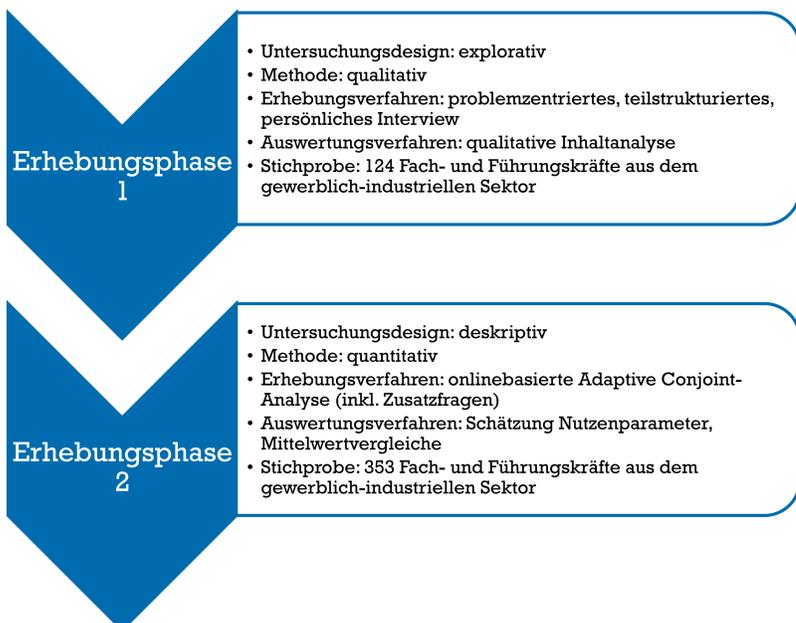
«Welche arbeitsplatz- und standortbezogenen Faktoren sind für Fach- und Führungskräfte bei der Arbeitgeberwahl relevant?»

Hieraus resultieren folgende Teilfragen:

- 1) Welche Faktoren tragen am stärksten zur Arbeitgeberentscheidung bei?
- 2) Welche Bedeutung haben regionale Faktoren bei der Präferenzbildung?
- 3) Dominieren in der eher ländlich geprägten Region Alpenrhein die Standortvorteile oder -nachteile?

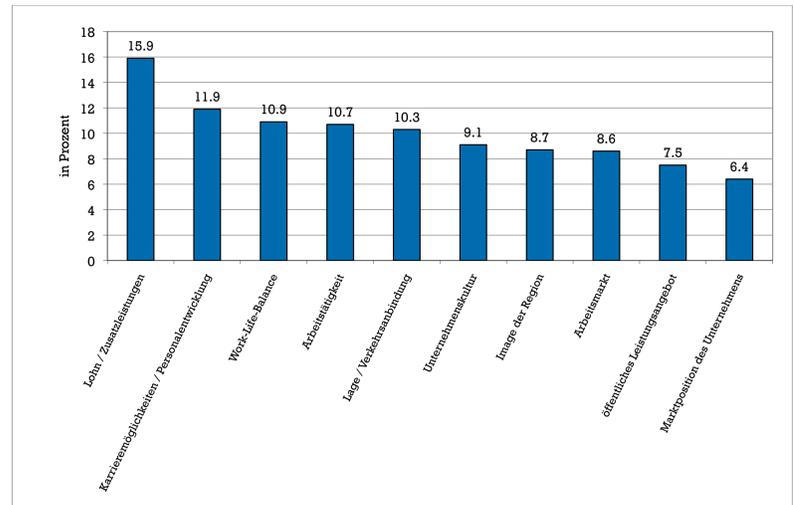
Methode

Zur Beantwortung der o.g. Forschungsfrage wurde ein zweistufiges Vorgehen gewählt: eine qualitative Vorstudie zur Ermittlung der aus Arbeitnehmersicht relevanten Faktoren und eine quantitative Phase zur Schätzung der Nutzenparameter.



Ergebnisse

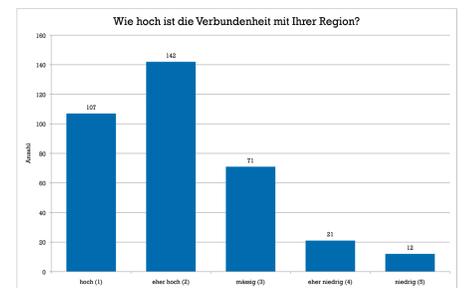
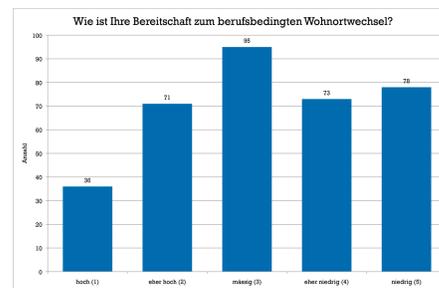
Entscheidungsrelevante Kriterien



»Top Ten« der 35 Merkmalsausprägungen:

1. Lohn- und Zusatzleistungen überdurchschnittlich
2. Interne Wechselmöglichkeit in anderen Aufgabenbereich
3. Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten
4. Gutes Image der Produkte
5. Fachlich herausfordernde Arbeitsaufgabe
6. Normale zeitliche Arbeitsbelastung
7. Angenehmes Betriebsklima
8. Direkte Kundenkontakte
9. Breites Spektrum an Arbeitsaufgaben
10. Wirtschaftlicher Erfolg des Unternehmens

Stellenwert der Region



Vor- und Nachteile der Region Alpenrhein

Region Alpenrhein – Stärken	Region Alpenrhein – Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> – Landschaft, Natur – Hoher Outdoor-Freizeitwert (Skifahren, Wandern etc.) – Zentrale Lage in Europa / Vierländereck / grenznahe Lage – Geringe Lebenshaltungskosten (Lohnniveau i.V.m. Steuer-, Sozialabgaben, Boden-, Mietpreise etc.) – Ländlich geprägt – Vielfältigkeit – hohe Lebensqualität – attraktives Wohnangebot – kurze Distanzen / kurzer Arbeitsweg – Verkehrsinfrastruktur (v.a. IV) – Arbeitsmarkt i.V.m. High-Tech-Unternehmen – Öffentliches Leistungsangebot (Kitas, Schulen etc.) – Mentalität der Bevölkerung 	<ul style="list-style-type: none"> – Unterentwickelte Grossstadtangebote (Shopping, Restaurants, Kultur etc.) – Verkehrsinfrastruktur (v.a. ÖV) – Periphere Lage (Randregion) – Eingeschränktes Arbeitsmarktcluster – Ländlich provinzieller Charakter – Lange Distanzen – Hohe Lebenshaltungskosten (Lohnniveau i.V.m. Boden-, Mietpreise) – Mentalität der Bevölkerung – Image / fehlender Bekanntheitsgrad als Wirtschaftsstandort – Fehlende Aufenthaltsbewilligung für Liechtenstein

Diskussion der Ergebnisse

Merkmale des Arbeitsplatzes werden eher in die Präferenzurteile bei der Wahl eines Arbeitgebers einbezogen als Merkmale der Region.

Trotz der Dominanz betrieblicher Faktoren bei der Arbeitgeberwahl sind die regionalen (standortgebundenen) Faktoren nicht bedeutungslos. Insbesondere die grenznahe Lage der Region Alpenrhein kann die Präferenzurteile positiv beeinflussen. Weiterhin spielt die Wechselmöglichkeit des Arbeitgebers innerhalb der Region eine wichtige Rolle bei der Arbeitsplatzwahl. Dagegen fließt das öffentliche Leistungsangebot kaum in die Präferenzurteile ein.

Für die KMU der Region Alpenrhein empfiehlt sich ein gezieltes Personalmarketing mit Fokus auf die Besonderheiten der Arbeitstätigkeit. Die regionalen Vorteile sollten bei der Ansprache von Fach- und Führungskräften unterstützend eingesetzt werden.

* von der Förderagentur des Bundes KTI unterstütztes Projekt

Kontakt:

Prof. Dr. Silvia Simon, Silvia.Simon@htwchur.ch
 Dr. Andrea Müller, andrea.mueller@zhaw.ch
 Prof. Theophil Wyssen, theophil.wyssen@htwchur.ch
 Dr. Nicoline Scheidegger, nicoline.scheidegger@zhaw.ch