



Die Resultate in Kürze

Ziele

- **Gemeinsamer Überblick über die zentralen Förderinstrumente** im Themenfeld Fachkräftemangel (z.B. NRP, Innotour, kantonale Programme).
- **Rollen und Zuständigkeiten dieser Instrumente** klären.
- **Finanzierungslücken und Ansatzpunkte** erkennen, bei denen die NRP gezielt ansetzen kann.
- **Zentrale Herausforderungen der Regionen** bei Standortattraktivität und Fachkräftemangel greifbar machen.
- **Bewährte Massnahmen und Praxisbeispiele** austauschen, die die Attraktivität als Arbeits- und Lebensstandort steigern.
- **Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Akteuren** bei Standortmarketing sowie bei Gewinnung und Bindung von Fachkräften identifizieren.
- **Übertragbare Ansätze und Erkenntnisse** für andere Regionen sichtbar machen.

Ablauf

Anzahl Teilnehmende an der WiGe: 20

Sitzung 1 in Biel, 05.06.2025 – Kernfragen: Welche Förderinstrumente stehen für Fachkräftemangel-Projekte zur Verfügung, und wie ergänzen sie sich? Wie werden Projekte finanziert, und wo liegen die Herausforderungen? In welchen Themenfeldern kann die NRP zur Entwicklung und Unterstützung beitragen?

Sitzung 2 in Visp, 26.05.2026 – Kernfragen: Welche Hürden bestehen bei der Positionierung als attraktiver Arbeits- und Lebensstandort? Welche Initiativen haben sich bewährt, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten? Welche Formen der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Akteuren funktionieren?

Zentrale Ergebnisse

Der Umgang mit dem Fachkräftemangel wirkt dort, wo Regionen als Arbeits- und Lebensorte attraktiv sind, offene Stellen und verfügbare Fachkräfte besser zueinanderfinden und KMU gezielt unterstützt werden. Die Praxisbeispiele zeigen, welche Projekttypen im Rahmen der NRP möglich sind und wie sich der Förderrahmen für Kantone, Regionen und Projektträger klarer fassen lässt.

Weitere Informationen

luc.jaquet@regiosuisse.ch | ruby.sawaf@regiosuisse.ch

Inhaltsverzeichnis

1	Die WiGe zeigt, wo Fachkräftemangel regionalentwicklungspolitisch relevant wird	3
2	Fünf Faktoren entscheiden, wie Fachkräfteprojekte wirken	4
3	Aus der SECO-Einordnung ergeben sich drei Prioritäten	4
4	Konkrete Projektansätze machen die NRP-Prioritäten umsetzbar	5
4.1	Projekte zum demografischen Wandel lancieren	6
4.2	Projekte zur Image-Verbesserung technischer Berufe fördern	7
4.3	Standortattraktivität fördern	8
4.4	Querverbindungen zwischen den Projekttypen	9
5	Prüffragen für die Entwicklung von Fachkräfteprojekte.....	10

1 Die WiGe zeigt, wo Fachkräftemangel regionalentwicklungs- politisch relevant wird

Die WiGe versteht Fachkräftemangel als regionales Problem mit mehreren ineinandergreifenden Dimensionen, die je nach Region unterschiedlich stark wirken. Im Zentrum steht die Frage, wie sich der Fachkräftemangel in ländlichen Regionen zeigt, welche Initiativen es bereits gibt und welche Projektansätze für Regionen, KMU und weitere Akteure infrage kommen.

Beide Sitzungen zusammen ergeben ein breites Praxisbild, in dem bestehende Projekte, Förderinstrumente, Erfolgsfaktoren und regionale Erfahrungen zusammengetragen und an Beispielen aus Regionen und Unternehmen vertieft wurden. Drei Hebel kristallisierten sich dabei heraus: Standortattraktivität, Unterstützung für KMU und die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Akteuren.

Die BFH-Studie¹ und die WiGe-Diskussionen bekräftigen, dass Fachkräftemangel mehrere Ursachen hat und sowohl von regionalen Rahmenbedingungen als auch von den Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen geprägt wird. Zu den wichtigsten Faktoren zählen:

- demografischer Wandel und Ersatzbedarf
- kleine regionale Arbeitsmärkte und eingeschränkte Erreichbarkeit
- veränderte Anforderungen an Kompetenzen und Berufsbilder
- begrenzte HR- und Umsetzungskapazitäten vieler KMU
- Standortattraktivität als Arbeits-, Wohn- und Lebensort
- Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungsakteuren, Gemeinden, Regionen und Kantonen

Regionen erreichen und binden Fachkräfte über Sichtbarkeit, Lebensqualität, praktische Ankommensbedingungen (z.B. Wohnraumverfügbarkeit, administrative Hürden, oder Kinderbetreuung) und berufliche wie auch private Netzwerke vor Ort. KMU brauchen dazu praxisnahe Unterstützung, unter anderem bei der Fachkräftegewinnung, der Personalweiterentwicklung und der Nutzung bestehender Förderangebote.

Regionalentwicklungspolitisch relevant wird der Fachkräftemangel dort, wo sich Standortattraktivität, das Matching von Arbeitsangebot und -nachfrage sowie die Unterstützung von KMU in konkrete, umsetzbare Projekte übersetzen lassen.

¹ Berner Fachhochschule (BFH) und BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG, *Fachkräftemangel: Möglichkeiten und Grenzen der NRP*, Schlussbericht (2025), im Auftrag des SECO

2 Fünf Faktoren entscheiden, wie Fachkräfteprojekte wirken

Die erste WiGe-Sitzung zeigt, dass in vielen Regionen bereits Initiativen gegen den Fachkräftemangel laufen. Massgeblich ist, unter welchen Bedingungen sie wirken, bestehende Ansätze ergänzen und sich langfristig weiterführen lassen. Aus den Diskussionen lassen sich fünf Erfolgsfaktoren dieser Initiativen ableiten, die für Regionen, Kantone, Unternehmen und weitere Partner gelten.

Erfolgsfaktoren	Was das für die Praxis bedeutet
1. Governance & Zuständigkeiten	Fachkräftemangel betrifft Regional-, Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik gleichzeitig. Erst eine klare Rollenverteilung zwischen Bund, Kantonen, Gemeinden, Wirtschaftsverbänden, Bildungspartnern und öffentlicher Hand schafft Orientierung, klärt die Erwartungen an die NRP und stärkt die Umsetzung gemeinsamer Projekte.
2. Strategie & Zusammenarbeit	Fachkräfteprojekte brauchen die Zusammenarbeit von Regionen, Unternehmen und weiteren Partnern. Das gelingt, wenn Ziel, Nutzen und Aufwand für alle Beteiligten klar sind und Unternehmen einen konkreten Mehrwert erkennen.
3. Bildung & Qualifikationen	Wirksame Ansätze stimmen Weiterbildungsangebote, Unternehmensbedarf und Zielgruppen gezielt aufeinander ab. Im Fokus stehen vor allem Jugendliche, ältere Arbeitnehmende, Wiedereinsteigende und bildungsfernere Gruppen, sowie KMU mit begrenzten Ressourcen für Rekrutierung und Weiterbildung.
4. Umsetzung & Wirkung	Projekte gelingen besser, wenn Ziele, Finanzierung und Trägerschaft früh geklärt und verständlich kommuniziert werden. So wird leichter sichtbar, was das Projekt bewirkt und wie es weitergeführt werden kann.
5. Standortattraktivität	Ob Fachkräfte eine Stelle annehmen und bleiben, hängt auch von regionalen Standortfaktoren ab, bei denen Ankommensbedingungen, Lebensqualität, soziale Verankerung und Arbeitgeberattraktivität zusammenspielen. Regionale Zusammenarbeit stärkt genau diese Faktoren.

Die fünf Erfolgsfaktoren verdeutlichen, was NRP-Projekte zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften brauchen: klare Ziele, passende Partner, regionale Verankerung und eine realistische Perspektive für die Weiterführung.

Für die NRP zählen vor allem Ansätze, die regionalen Mehrwert schaffen, mehrere Akteure einbinden und bestehende Angebote sinnvoll ergänzen.

3 Aus der SECO-Einordnung ergeben sich drei Prioritäten

In der zweiten WiGe wurde die BFH-Studie besprochen, die sieben Empfehlungen zum Umgang mit dem Fachkräftemangel in ländlichen Regionen macht. Das SECO hat in seiner Management Response drei davon mit einer laufenden Massnahme hinterlegt. Bei den übrigen vier sah es die NRP nicht als das richtige Instrument oder verzichtete aus Aufwand-Nutzen-Überlegungen auf die Umsetzung.

Diese drei Prioritäten bilden den Rahmen:

1. **Projekte zum demografischen Wandel lancieren**
2. **Projekte zur Image-Verbesserung technischer Berufe fördern**
3. **Standortattraktivität fördern**

Die WiGe liefert dazu die praktische Grundlage. Die erste Sitzung sammelte Erfolgsfaktoren, bestehende Projekte und Förderinstrumente, und die zweite vertiefte Praxisbeispiele aus Regionen und Unternehmen, vor allem zu Standortattraktivität, KMU-Unterstützung und öffentlich-privater Zusammenarbeit. So wird sichtbar, wie sich die drei Prioritäten mit regionalen Projektansätzen füllen lassen.

SECO-Priorität	SECO-Einordnung	WiGe-Praxisbezug
1. Projekte zum demografischen Wandel lancieren	SECO sieht in ländlichen Gemeinden einen deutlich höheren demografischen Ersatzbedarf als im Schweizer Durchschnitt und verlangt, kantonale und regionale Unterschiede zu berücksichtigen.	Die WiGe bestätigt den demografischen Wandel als strukturellen Treiber des Fachkräftemangels. Dies ist spürbar vor allem bei kleinen Arbeitsmärkten, knappen KMU-Ressourcen und ungenutzten Fachkräftepotenzialen.
2. Projekte zur Image-Verbesserung technischer Berufe fördern	SECO verweist auf veränderte Berufsbilder, die geringe Anerkennung technischer Berufe und den Unterstützungsbedarf von KMU bei neuen Kompetenzprofilen.	Die WiGe bestätigt, dass technische Berufe sichtbarer und verständlicher werden müssen. Das braucht engere Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Schulen, Berufsfachschulen, Fachhochschulen und jungen Menschen in der Berufsorientierung.
3. Standortattraktivität fördern	SECO sieht Potenzial in überbetrieblichen Ansätzen, Kooperationslösungen und regionalwirtschaftlich ausgerichteten Massnahmen, die Standortfaktoren stärken.	Die WiGe bestätigt Standortattraktivität als zentrales Handlungsfeld, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Entscheidend ist, ob eine Region als attraktiver Arbeits- und Lebensort wahrgenommen wird und ob Fachkräfte dort gut ankommen und bleiben.

Die Gruppendiskussionen der WiGe bestätigen, dass in der Praxis diese Prioritäten ineinander greifen. Standortattraktivität macht eine Region als Arbeits- und Lebensort sichtbar und bindet Fachkräfte langfristig. KMU-Unterstützung hilft Unternehmen, geeignete Fachkräfte zu erreichen, mit Bildungspartnern zusammenzuarbeiten und die eigene Rekrutierung zu stärken und schafft so die Grundlage für die weitere Projektentwicklung.

4 Konkrete Projektansätze machen die NRP-Prioritäten umsetzbar

Aus den drei Prioritäten lassen sich konkrete Projektansätze ableiten. Die Beispiele aus den WiGe-Sitzungen zeigen, was es bereits gibt und wie daraus regionale, überbetriebliche Projekte werden.

4.1 Projekte zum demografischen Wandel lancieren

Der demografische Wandel verschärft den Fachkräftemangel in vielen Regionen. In ländlichen Gebieten liegt das oft am höheren Anteil älterer Erwerbstätiger, an kleineren Arbeitsmärkten und an KMU, die nur begrenzte Ressourcen für Rekrutierung und Personalentwicklung haben.

Wichtig wird deshalb, vorhandene Fachkräftepotenziale besser zu nutzen und das Wissen erfahrener Fachpersonen an jüngere Mitarbeitende weiterzugeben, zum Beispiel durch Ansätze, die ältere Arbeitnehmende einbinden, den Wissenstransfer zwischen Generationen stärken, Wiedereinstiege erleichtern oder Fachkräfte gezielt zurückgewinnen.

Praxisbeispiele aus der WiGe

Die Beispiele aus der WiGe eröffnen mehrere Wege, wie Regionen vorhandene Fachkräftepotenziale besser nutzen. Einige Ansätze wie zum Beispiel Golden Workers sprechen gezielt ältere Arbeitnehmende an. Andere wie **Smartbleiben**, oder **zielgruppenspezifische Weiterbildungen** für Ü50, Frauen sowie Grenzgängerinnen und Grenzgänger erleichtern den Wiedereinstieg oder die Reaktivierung von Personen, die dem Arbeitsmarkt zeitweise nicht zur Verfügung stehen.

Weitere Beispiele setzen bei Rückkehr, Laufbahnphasen oder regionaler Bindung an. **Come Back & Create** demonstriert, wie sich Fachkräfte mit Bezug zur Region erneut ansprechen lassen; **Career Journey** steht für einen strategischen Zugang, der Lebensphasen und passende Unterstützung systematisch zusammen denkt.

Mögliche Projektansätze für die weitere Ausarbeitung

Aus den Praxisbeispielen und WiGe Diskussionen ergeben sich folgende Projektansätze:

- Regionale oder branchenspezifische Pilotprojekte zu altersfreundlichen Arbeitsmodellen
- Mentoring- und Wissenstransferprogramme zwischen älteren und jüngeren Fachpersonen
- Plattformen oder Pools zur Vermittlung teilpensionierter oder pensionierter Fachpersonen
- Projekte zur Sicherung von Erfahrungswissen in KMU-Netzwerken
- Branchenübergreifende Kompetenz- und Weiterbildungsnetzwerke
- Zielgruppenspezifische Formate zur Rückgewinnung oder Aktivierung von Fachkräften in passenden Erwerbsphasen

Einordnung für die NRP

Machbar sind Projektansätze mit regionaler oder branchenspezifischer Trägerschaft, die mehreren Unternehmen zugutekommen und vorhandenes Fachkräftepotenzial besser nutzbar machen. Bei Arbeitszeitmodellen, Vermittlungsangeboten oder der Wiedereinbindung älterer Fachkräfte lohnt sich ein genauer Blick auf die Schnittstellen zur Arbeitsmarktpolitik, zu betrieblichen HR Aufgaben und zu bestehenden Beratungs- und Vermittlungsangeboten.

4.2 Projekte zur Image-Verbesserung technischer Berufe fördern

Technische Berufe sind für die Wirtschaft vieler Regionen zentral. Gleichzeitig haben sich Berufsprofile durch Digitalisierung, Automation und nachhaltige Produktion stark verändert. Die Wirkungsmessungen 2025 zu NRP-Projekten im Bereich Fachkräftemangel² belegen, dass Projekte zur Berufsbildung, zur Stärkung von Berufsbildern und zur Förderung des Interesses an technischen Berufen einen Beitrag leisten.

Die WiGe unterstreicht auch, dass KMU Unterstützung brauchen, um moderne Kompetenzprofile sichtbar zu machen, junge Menschen in der Berufsorientierung gezielt anzusprechen und den Zugang zu Berufsfachschulen, Fachhochschulen und weiteren Bildungspartnern aufzubauen.

Im Zentrum stehen Projekte, die technische Berufe konkret greifbar machen und Unternehmen mit Bildungspartnern verbinden. So richten sich Berufsorientierung, Nachwuchsgewinnung und Wissenstransfer stärker an den regionalen Unternehmensbedarf.

Praxisbeispiele aus der WiGe

Beispiele wie **MINTworld**, **Makers im Zigerschlitz**, **Invest Pro**, **Mec-art** oder **PLA.N.E.T.T.E** zeigen, wie sich technische, digitale oder arbeitsmarktrelevante Berufsbilder sichtbarer machen lassen. Ergänzend bieten Formate wie **Career Design Center**, Kooperation mit Fachhochschulen, Praktika, Abschlussarbeiten und gemeinsame Bildungsinitiativen, wie KMU Zugang zu jungen Menschen in der Berufsorientierung sowie zu neuem Wissen und Kompetenzprofilen finden.

Mögliche Projektansätze für die weitere Ausarbeitung

Weitere Projektansätze aus den Praxisbeispielen und WiGe Diskussionen:

- Regionale Informations- und Erlebnisformate zu technischen Berufen
- Technik- und Innovationsveranstaltungen für Jugendliche
- Formate zur Einbindung von Schulen, Eltern und Lehrpersonen

² regiosuisse, *Fachkräfte für die Zukunft: NRP-Projekte zeigen Wirkung*, Newsbeitrag zu den Wirkungsmessungen 2025 mit Schwerpunkt Fachkräftemangel

- Projekte zur Sichtbarkeit moderner Kompetenzen in Digitalisierung, Automation und nachhaltiger Produktion
- Kampagnen mit konkreten Unternehmensbezügen, Tätigkeitsprofilen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Formate zur Förderung weiblicher und diverser Rollenbilder in technischen Berufen
- Kooperationen zwischen Unternehmen, Schulen, Fachhochschulen und weiteren Bildungsinstitutionen
- Praktika, Abschlussarbeiten und gemeinsame Projekte zwischen KMU und Bildungspartnern
- Regionale Lehrbetriebsverbünde, Berufsbildungsnetzwerke und gemeinsame Formate, die Lehrstellensuchende und Ausbildungsbetriebe zusammenbringen
- Überbetriebliche Unterstützungsangebote für KMU zu neuen Kompetenzanforderungen und Berufsprofilen

Einordnung für die NRP

Für die NRP zählen solche Projektansätze vor allem dann, wenn sie mehrere Unternehmen einbinden, einen klaren regionalen Nutzen haben und bestehende Bildungs- oder Berufsorientierungsangebote ergänzen. Image- und Sensibilisierungsformate brauchen einen direkten Bezug zu Unternehmen, konkreten Tätigkeiten und regionalen Berufsperspektiven. Digitale Matching- oder Informationsangebote sollten auf konkrete Anwendungsfälle zielen und bestehende Plattformen sinnvoll ergänzen.

4.3 Standortattraktivität fördern

Die WiGe hat Standortattraktivität als besonders praxisnahes Handlungsfeld vertieft. Fachkräftegewinnung reicht vom ersten Kontakt mit einer Region bis zur langfristigen Bindung. Regionen müssen relevante Fachkräftemärkte erreichen, sich als attraktive Arbeits- und Lebensort positionieren, Kontakte pflegen und gute Ankommensbedingungen schaffen.

Im Zentrum steht das Zusammenspiel von Sichtbarkeit, Orientierung, Ankommen und Bindung. So wird Standortattraktivität zu einem konkreten Hebel, um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten.

Praxisbeispiele aus der WiGe

Beispiele wie **Valais/Wallis Promotion**, **Valais4you**, **Work Life Aargau**, **ProOst**, **Probeleben im Kanton**, **Regionales Zuzugsmanagement**, **Expat Community**, **PLUR ALPS** oder **Coworking im ländlichen Raum** zeigen unterschiedliche Wege, die Standortattraktivität zu

stärken – von Standortkampagnen und digitaler Orientierung über Welcome- und Zuzugsangebote bis zu sozialer Verankerung sowie Mobilitäts- und Arbeitsortmodellen.

Mögliche Projektansätze für die weitere Ausarbeitung

Aus den Praxisbeispielen ergeben sich diese Projektansätze für die Standortattraktivität:

- Regionale Fachkräftestrategien zur Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften
- Zielgruppenspezifische Standortkampagnen mit Unternehmens- und Branchenbezug
- Regionale Informations- und Koordinationsplattformen für Fachkräfte und Unternehmen
- Digitale Orientierungshilfen, die bestehende Angebote bündeln und zugänglich machen
- Regionale Anschlussangebote für interessierte Fachkräfte, etwa Talentpools oder Weitervermittlung an andere Unternehmen
- Welcome-Angebote für Fachkräfte und Familien mit regionalwirtschaftlichem Fokus
- Informations- und Integrationsplattformen zur Unterstützung des Ankommens
- Kooperationsmodelle mit Gemeinden und Trägerschaften zu Ankommensbedingungen
- Regionale Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit überbetrieblichem Nutzen
- Coworking- und Satellitenarbeitsplatzmodelle mit regionalwirtschaftlichem Bezug
- Überbetriebliche Mobilitäts- oder Sharinglösungen, die dazu beitragen, Fachkräfte zu gewinnen oder in der Region zu halten

Einordnung für die NRP

Am ehesten passen Ansätze, die Standortattraktivität mit regionalem Arbeitsmarktbezug, Unternehmensnutzen und überbetrieblicher Zusammenarbeit verbinden. Bei Kinderbetreuung, Welcome-Angeboten, Mobilität, Wohnen oder sozialer Integration lohnt sich eine genaue Prüfung der NRP-Konformität. Ausschlaggebend ist, ob ein klarer regionalwirtschaftlicher Nutzen besteht, mehrere Unternehmen oder Akteursgruppen profitieren und sich das Vorhaben sauber von Sozial-, Integrations-, Wohnbau-, Verkehrs- oder Infrastrukturpolitik abgrenzen lässt.

4.4 Querverbindungen zwischen den Projekttypen

Mehrere WiGe-Beispiele lassen sich keiner der drei Prioritäten eindeutig zuordnen. Sie wirken vor allem als Werkzeuge für die Umsetzung. Dazu gehören **HR-Merkblätter für KMU, Arbeit**

4.0, Neue Arbeitswelten in Gemeinden und kleinen Unternehmen, unternehmensübergreifende Trainee-Programme, karriere-thurgau.ch, Gemeinsame Fachkräfteallianz sowie bedarfsgerechtes Coaching und die Nutzung bestehender Toolboxes.

Sie machen KMU handlungsfähiger, bauen Netzwerke mit klarem Nutzen auf und bringen bestehende Angebote besser in die Praxis. Dies kann als Unterstützung bei Rekrutierung und Kompetenzprofilen, als Netzwerkstruktur oder als Plattform, die Fachkräfte und offene Stellen über mehrere Unternehmen hinweg zusammenbringt, oder als Begleitung regionaler Fachkräfteinitiativen sein.

Die ausgewählten Beispiele verdeutlichen, welche Projektansätze sich aus der WiGe-Praxis ableiten lassen und wo Kantone, Regionen und Projektträger Ansatzpunkte für die weitere Ausarbeitung finden.

5 Prüffragen für die Entwicklung von Fachkräfteprojekte

Die folgenden Prüffragen helfen Regionen, Kantonen, KMU und Projektträgern, Projektideen zu schärfen und ihre NRP-Nähe einzuschätzen. Sie dienen als Orientierungshilfe für die Projektentwicklung, nicht als Förderkriterium.

Prüffrage	Bedeutung für die Umsetzung
Welche der drei priorisierten Empfehlungen wird adressiert?	Verhindert, dass Fachkräftemangel zu allgemein behandelt wird.
Welches konkrete regionale Fachkräfteproblem soll gelöst werden?	Schärft den Ausgangspunkt und verhindert unspezifische Projektideen
Besteht ein regionaler oder überbetrieblicher Nutzen?	Klärt, ob das Projekt über einzelbetriebliche Rekrutierung oder HR-Unterstützung hinausgeht
Welche bestehenden Initiativen werden ergänzt?	Vermeidet Parallelstrukturen und verknüpft das Projekt mit kantonalen, regionalen oder nationalen Aktivitäten
Welche Unternehmen, Branchen oder Bildungsakteure müssen mitwirken?	Klärt die wichtigsten Partner, den Nutzen und die Machbarkeit des Projekts ab
Welche Rolle übernehmen Kanton, Region, Gemeinden und Projektträger?	Verhindert unklare Zuständigkeiten und unrealistische Erwartungen an die NRP
Wie wird die Wirkung gemessen und sichtbar gemacht?	Unterstützt Legitimation, Weiterentwicklung und allfällige Weiterführung
Wie wird das Projekt nach der Anschubphase getragen?	Klärt frühzeitig Finanzierung, Trägerschaft und Verstärkung
Besteht Abgrenzungsbedarf zu Bildungs-, Sozial-, Arbeitsmarkt- oder Infrastrukturpolitik?	Markiert Massnahmen, die fachlich sinnvoll sind, aber nur unter bestimmten Bedingungen zur NRP passen

Diese Fragen machen aus einer allgemeinen Herausforderung eine konkrete Projektidee. Entscheidend ist die Verbindung von regionalem Bedarf und betrieblichem Nutzen. Wer wirkt mit, welche bestehenden Strukturen lassen sich nutzen, und wie wird die Wirkung sichtbar?

Für die Regionalentwicklung liegt der Mehrwert der NRP darin, den Fachkräftemangel greifbar zu machen, vor allem mit konkreten Projekten zum demografischen Wandel, zur Image-Verbesserung technischer Berufe und zur Standortattraktivität.

Wirklich geeignet sind diese Ansätze aber nur, wenn sie regional verankert sind, mehreren Unternehmen nützen und bestehende Initiativen ergänzen. Dann zeigt sich, wo die NRP beim Fachkräftemangel wirklich etwas bewirken kann.