

Executive summary
Machbarkeitsanalyse GEs BL 2022/23
**Attract and Accommodate Global
Employees in the Region of Basel**
By adding further value to existing qualities





Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Projektübersicht	5
3. Machbarkeitsanalyse	6
3.1 Zweck der Studie	6
3.2 Zusammenfassung: Ergebnisse und Analyse	6
4. Strategische Empfehlungen und Lösungsvorschläge	8
4.1 Sensibilisierung und Erweiterung des Zugangs	8
4.2 Das Potenzial ausschöpfen: «adding further value to the existing qualities»	10
4.3 Das Ökosystem stärken	12
5. Weiteres Vorgehen und Ausführung	13
6. Abkürzungen	14
7. Quellen	15



1. Einleitung

Der Fachkräftemangel in der Region Basel nimmt zu, während der Kampf um Talente immer intensiver geführt wird. 2021 wurde vom Kanton Basel-Landschaft die Initiative «Attract and Accommodate Global Employees (GEs) in the Region of Basel» lanciert. Ziel des Projekts ist es, aus der Sicht des Standorts die vorhandenen Rahmenbedingungen zu verbessern und damit die Chancen für regional ansässige Unternehmen zu erhöhen, die benötigten globalen Arbeitskräfte zu gewinnen und längerfristig zu binden.

Regionale statistische Daten weisen als Folge der gestiegenen Nachfrage in bestimmten Branchen der Nordwestschweiz (NWCH) einen zunehmenden Mangel an hochqualifizierten Talenten aus (AWA Zürich und Kanton Basel-Landschaft, 2021). Deshalb sind viele Organisationen, darunter Unternehmen, Institutionen und NPOs, auf die Anwerbung globaler Talente angewiesen (*Global Staffing*). Eine wesentliche Rolle spielt hier eine Kombination von Makro-Umweltfaktoren, wie z.B. politische und wirtschaftliche Stabilität, kulturelle und soziale Aspekte, günstige Bedingungen insbesondere betreffend Bundes- und kantonaler Politik sowie die von den Behörden bereitgestellten Dienstleistungen und Angebote. Insgesamt steht die Schweiz im Ruf, eine sehr attraktive Destination zu sein (Insead 2021 und HSBC, 2021). Experten auf dem Gebiet des *Global Staffing* prognostizieren jedoch, dass die Schweiz an Wettbewerbsfähigkeit verliert, wenn es darum geht, die erforderlichen globalen Arbeitskräfte anzuziehen und zu halten (Deloitte and Swiss American Chamber of Commerce, 2020).

Verschiedene globale Studien bewerten, vergleichen und positionieren die Destinationen weltweit hinsichtlich der «host country»-Attraktivität. Bei der Analyse einiger dieser Bewertungen in besagten Studien konnte festgestellt werden, dass die Schweizer Kantone bei der Lebensqualität zwar nach wie vor ganz vorne mitspielen, die anderen Destinationen jedoch betreffend anderen Faktoren wie «Ease of Settling In» (Eingewöhnung) und «Cost of Living» (Lebenshaltungskosten) aufholen (HSBC, 2021; InterNations, 2022).

Im Lichte dieser Umstände wurden folgende Fragen in den Fokus gerückt:

Womit könnte der Kanton Basel-Landschaft als Standort

- die Unternehmen bei der Gewinnung der besten globalen Talente wirkungsvoller unterstützen?
- den Umsiedlungs- und Ansiedlungsprozess zu optimieren helfen, um die Willkommenskultur zu stärken?

Die Standortförderung und das Amt für Migration und Bürgerrecht des Kantons Basel-Landschaft haben zwischen Oktober 2021 und April 2022 eine Machbarkeitsanalyse durchgeführt.

Methodik

Daten wurden gesammelt über: **Interviews mit 80 Experten** von verschiedenen Organisationen und **Online-Umfrage** mit einer Stichprobenpopulation von 800 GEs aus der Region.

Resultate

Die Studie zeigt, dass es noch **Spielraum für Verbesserungen** gibt, damit die Region als Aufnahmestandort wettbewerbsfähig bleibt. Geringfügige Anpassungen bei einigen der bestehenden Qualitäten, auf politischer und Systemebene, würden die Chancen für die Gewinnung der erforderlichen globalen Arbeitskräfte erhöhen.

Strategische Empfehlungen

Als **kollektive Lösung** wird ein regionales **One-stop-Shop** Portal empfohlen, das sog. *GEs Living Community Network*. Als zentrale Anlaufstelle, bestehend aus digitalem und physischem Helpdesk, kann es viele der angesprochenen Probleme beheben. Zudem empfiehlt die Studie einige spezifische Massnahmen, um vorhandene Qualitäten weiter aufzuwerten und das Ökosystem zu stärken. Diese Massnahmen sollen nicht nur die Attraktivität der Region im Hinblick auf Global Staffing erhöhen, sondern auch den Ansiedlungsprozess und die Integration für GEs unterstützen.

Weiteres Vorgehen

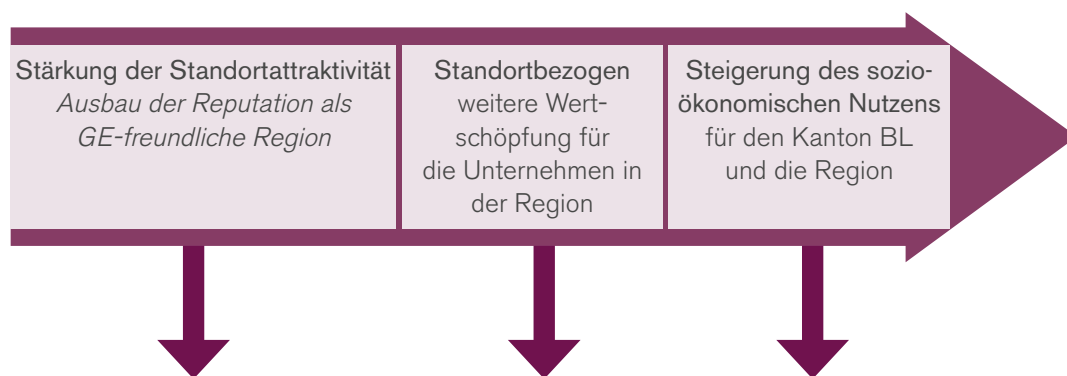
Mit dem Ziel, einen **ganzheitlichen Ansatz** in der Region zu fördern, lädt der Kanton BL die wichtigsten Akteure zum nächsten GEsNet-Forum ein, um die Diskussion und die Zusammenarbeit als Netzwerkgemeinschaft zu vertiefen.

Für eine detaillierte Analyse verweisen wir auf den vollständigen Bericht.

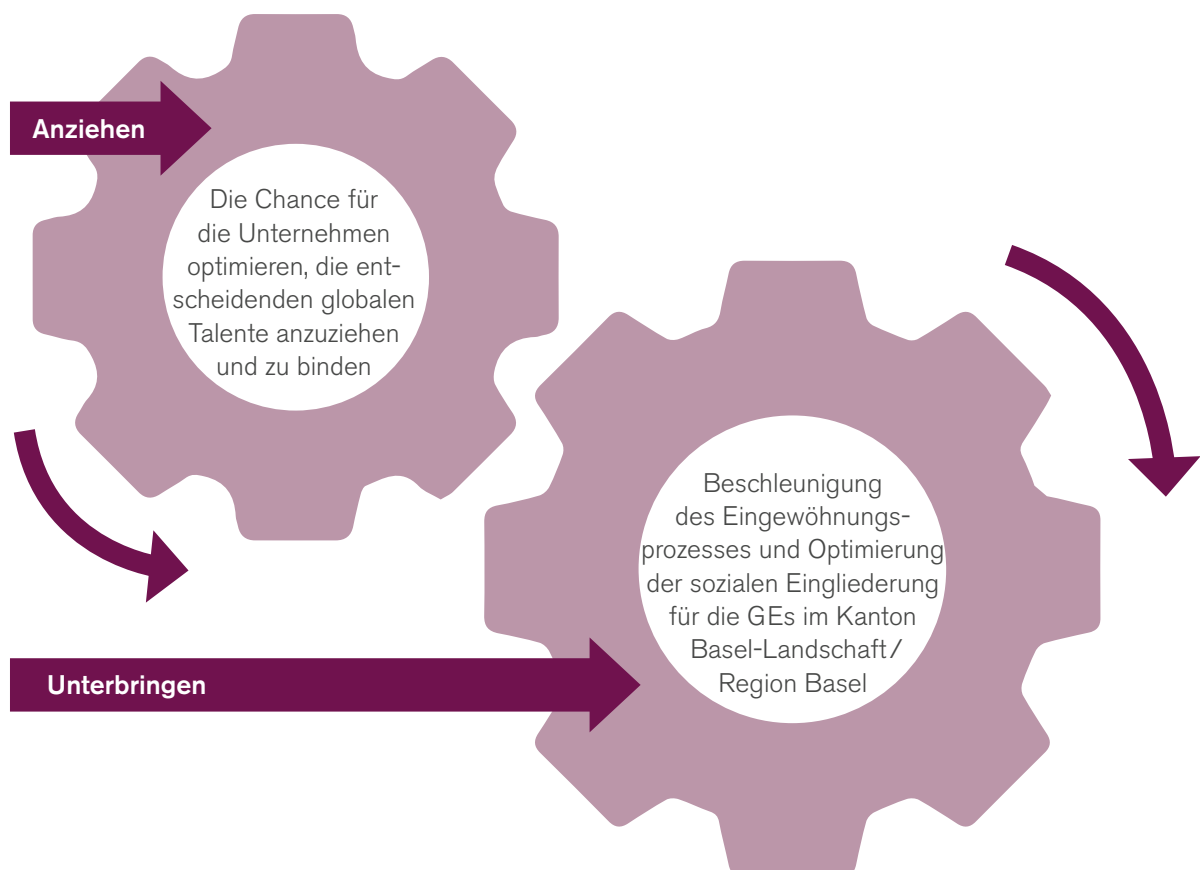
2. Projektübersicht

Zielgruppe des Projekts sind die Global Employees (GEs): Global Employees sind in dieser Studie definiert als hochqualifizierte Talente, die von ausserhalb der Schweiz stammen, von Unternehmen angestellt werden und sich als Arbeitskräfte in der Region Basel niederlassen.

Gemeinsamer Zweck



Gemeinsames Ziel



3. Machbarkeitsanalyse

3.1 Zweck der Studie

Zweck dieser Studie ist einerseits, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit das Projekt «Attract and Accommodate Global Employees in the Region of Basel» notwendig ist und andererseits, ob es sich lohnt, Massnahmen umzusetzen. Lautet die Antwort auf beide Fragen «Ja», geht es darum, zu

identifizieren: Welche standortbezogenen Aspekte stellen die Unternehmen vor Herausforderungen bei der globalen Personalrekrutierung?
Vor welchen Herausforderungen stehen die Global Employees bei der Umsiedlung und der Integration in der Region Basel?
Was wird vermisst?

analysieren: Was liesse sich zur Verbesserung des derzeitigen Zustands beitragen?

3.2 Zusammenfassung: Ergebnisse und Analyse

In der Studie wird eine Vielzahl wertvoller Daten und Informationen über Unternehmen und Global Employees (GEs) gesammelt und deren Sichtweisen und Eindrücke analysiert. Dies könnte dazu beitragen, die Attraktivität der Region als «Hosting Location» zu steigern. Die Ergebnisse der Studie werden im Folgenden zusammengefasst.

- **Global Staffing wird in der Region zunehmen**
Der Bedarf an Global Staffing (Festanstellungen) in der Region wird in Zukunft weiter steigen. Dadurch wird die Herausforderung, die benötigten Arbeitskräfte zu gewinnen, immer grösser.
- **Region Basel als «Hosting Location»**
Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Experteninterviews und der Online-Umfrage in Bezug auf Global Staffing.

Was sagen die Expertinnen und Experten in den Unternehmen?

- Ein Angebot an interessanten Arrangements für die Bewerbenden ist entscheidend für die Gewinnung der globalen Talente.
- Die Arbeitgeber müssen nicht nur einzelne Talente, sondern oft auch Familien ansprechen.
- Eine Kombination von mehreren Faktoren bestimmt die Entscheidung der Bewerbenden, wenn es darum geht, ein Jobangebot in der Region anzunehmen.
- Die Region Basel bietet als Standort viele Qualitäten, die die Gewinnung der benötigten globalen Talente erleichtern (z.B. hohe Lebensqualität).
- Auf der anderen Seite gibt es aber auch eine Vielzahl von Standortaspekten, die die Chancen auf die Gewinnung der benötigten Talente reduzieren (siehe Tabelle rechts).
- Die meisten Organisationen und Unternehmen sind sich einig, dass die Attraktivität der Region Basel als Standort noch gesteigert werden kann.

Wie nehmen die GEs die Region wahr?

- Rund 90% von über 800 befragten GEs sind mit der Lebensqualität zufrieden, obwohl die Mehrheit die Lebenshaltungskosten als sehr hoch empfindet.
- Fast 50% der GEs fühlen sich nach eigenen Angaben in der Region akzeptiert und zu Hause.
- Schwierigkeiten mit der Eingewöhnung: 70% der Befragten gaben an, dass sie bei der Eingewöhnung in die Region vor Herausforderungen standen (40%) oder davor stehen (30%).
- Wichtigste Herausforderungen: Aufbau von Kontakten, Sprachbarriere, Suche nach geeigneter Wohnung, Schulbildung, Kinderbetreuung, Verständnis der lokalen Kultur und Gepflogenheiten, des Systems usw.

Neben der Beantwortung der Fragen hinterliessen die 818 GEs fast 4000 Einzelkommentare, in denen sie sowohl die positiven Eigenschaften der Region als auch die Probleme und Herausforderungen ansprachen, mit denen sie bei ihrer Ansiedlung in der Region konfrontiert sind bzw. waren.

Hinweis: In der Stichprobenpopulation der Umfrage sind weder diejenigen GEs enthalten, die das Jobangebot in der Region abgelehnt haben, noch diejenigen, die den Vertrag vorzeitig beendet haben und zurückgekehrt sind.

4. Strategische Empfehlungen und Lösungsvorschläge

Die Studie identifiziert verschiedene Ebenen von Aspekten, die die Anwerbung und Bindung der benötigten globalen Talente behindern. Im Anschluss an die Überprüfung der vorherrschenden Ergebnisse empfiehlt die Studie eine Lösung und einige Massnahmen zur Verbesserung der aktuellen Gegebenheiten. Diese werden in drei Kategorien strategischer Ansätze unterteilt und beschrieben, nämlich:

- a. Sensibilisierung und Erleichterung des Zugangs zu vorhandenen Qualitäten
- b. Verwirklichung des Potenzials: Vorhandene Qualitäten aufwerten
- c. Stärkung des Ökosystems

4.1 Sensibilisierung und Erweiterung des Zugangs

- Was fehlt?

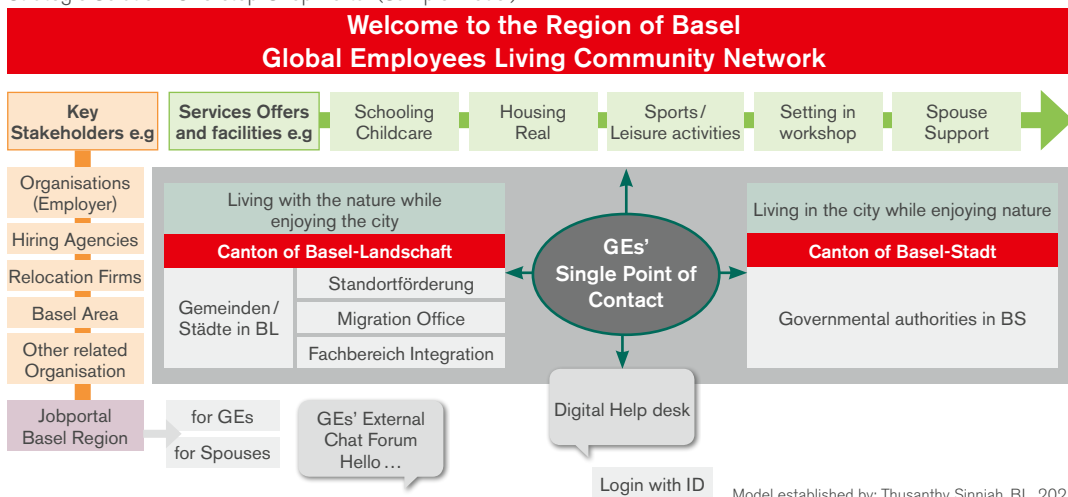
Die Untersuchung der Ergebnisse zeigt, dass eines der Hauptprobleme in der mangelnden Bekanntheit und Zugänglichkeit der bestehenden Dienstleistungen, Angebote und Versorgungseinrichtungen in der Region zu finden ist. Um den Eingewöhnungs- und Integrationsprozess zu optimieren, sollte ein Pool an zuverlässigen Informationen eingerichtet werden, der für GEs bereits vor dem Umzug leicht zugänglich ist. Dies würde helfen, Entscheidungen zu treffen und die Suche z.B. nach der geeigneten Schule und einer Wohnung, die den Bedürfnissen und Erwartungen der GEs entspricht, erleichtern. Verschiedene globale Plattformen (z.B. der Vergleichsdienst von numbeo.com) verwirren die potentiellen GEs mit teils irreführenden Informationen. Zwar sind wichtige Informationen über die Region bereits in diversen Medien und auf Plattformen erhältlich, sie liegen jedoch nur verstreut vor, sind schwierig aufzufinden und sollten daher besser organisiert und zusammengefasst werden.

- **Strategische Lösung: GEs Living Community Network als One-stop-Shop Portal**

Das GEs-Projektteam im Kanton Basel-Landschaft hat einen konstruktiven Vorschlag ausgearbeitet: Ein One-stop-Shop Portal, das sogenannte «Global Employees Living Community Network». Dieses soll als ganzheitlicher Ansatz eine nachhaltige Lösung bieten, um das Leben für die Global Employees in der Region Basel in vielerlei Hinsicht zu verbessern. Die Kernidee besteht in der Installierung einer Plattform, die sowohl den virtuellen Austausch als auch das physische Engagement innerhalb von deren Ökosystem fördert. Im Folgenden wird ein Beispielmmodell skizziert, das einen Überblick über die Plattform gibt.

- **Sample Modell des One-stop-Shop Portals (Strategischer Lösungsvorschlag)**

Strategic Solution: One-stop-Shop Portal (Sample Model)



Durch die Bündelung aller notwendigen, für GEs leicht zugänglichen Informationen, würde die Plattform den wichtigsten Interessengruppen mehrere Vorteile bieten. Eine Möglichkeit, die Effizienz der Anwendung zu steigern, ist die Einrichtung eines One-stop-Shop Portals mit einer **einzigen Anlaufstelle** für sämtliche GEs in der Region. Diese Anlaufstelle böte kombinierte Lösungen für die meisten der in dieser Studie festgestellten kritischen Punkte (siehe unten für die wichtigsten Vorteile).

Von der Plattform zu erwartende Vorteile des Global Employees Living Community Network

- **Attraktivität und Image der Region verbessern**
 - den Bekanntheitsgrad der Region als Hosting-Standort weltweit erhöhen
 - den Kantonen und Gemeinden/Städten ermöglichen, ihre einzigartigen Qualitäten zu präsentieren
 - die Vorteile des Arbeitens und Lebens in der Region kommunizieren
 - den Tourismus in der Region fördern
 - bereits vorhandene Informationen in einem Pool bündeln (siehe www.hallo-baselland.ch)
 - das Image der Region als «Global Employees Friendly» verbessern
- **Eingewöhnungs- und Integrationsprozess für GEs erleichtern**
 - Den Zugang für GEs zu bestehenden Dienstleistungen, Angeboten und Einrichtungen erleichtern, z.B. Infos über Gesundheitsfürsorge und Versicherungen, Führerschein, Wohnraum, Schulbildung usw.
 - Den GEs eine einzige Anlaufstelle – eine glaubwürdige Quelle – bieten und ihnen ermöglichen, darüber zu kommunizieren, um dort bei Bedarf Unterstützung und Informationen zu erhalten
 - Aktivitäten von Ehe-/Lebenspartnern und deren Integration in den Arbeitsmarkt fördern
 - Nach Bedarf Ehe-/Lebenspartner in ein Buddy-System einbinden
 - Kontakte mit Einheimischen und lokalen Vereinen sowie Dienstleistern erleichtern
- **Potenzielle GEs unterstützen**
 - den potenziellen GEs die Möglichkeit geben, sich vor ihrer Ankunft das notwendige Wissen über die Region anzueignen, was den Eingewöhnungsprozess erleichtern würde
 - den übersiedelnden GEs die Möglichkeit geben, ihre bevorzugte Wohnlage, Schul- und Kinderbetreuung, Art und Weise des Wohnens usw. zu wählen
 - den potenziellen und hier residierenden GEs ermöglichen, im «GEs Chat Forum» Ideen, Wissen und Erfahrungen zu verschiedenen Aspekten auszutauschen
- **Vorteile für die Organisationen mit Global Staffing**
 - Ein Jobportal ermöglicht es Unternehmen, offene Stellen zu kommunizieren
 - Die Unternehmen können darüber einen grösseren Pool an globalen Talenten erreichen
 - KMU und Behörden, die weniger Erfahrung mit GEs haben, profitieren dank der Zusammenarbeit im Netzwerk ebenfalls von den angebotenen Dienstleistungen
 - Gemeinsame Werte («Shared value») werden gefördert
- **Monitoring des Verlaufs**
 - Den Fortschritt bei der Integration von GEs begleiten und Probleme nachverfolgen
 - Regelmässige Erhebungen und Interviews mit GEs durchführen
 - Den Zugang zu den GEs sicherstellen und mit ihnen kommunizieren

Und vor allem: Die Plattform würde einen ganzheitlichen Ansatz fördern.

Es wird erwartet, dass die Plattform einerseits die Standortattraktivität der Region im Hinblick auf die Anwerbung der notwendigen globalen Arbeitskräfte erhöht. Andererseits soll sie die Bindung der GEs an die Region fördern, indem sie deren Eingewöhnung und Integration erleichtert.

4.2. Das Potenzial ausschöpfen: «Adding further value to the existing qualities»

Auf Grundlage der Ergebnisse werden in den folgenden Tabellen (1 – 3) die verbesserungswürdigen Aspekte hervorgehoben und Massnahmen zur Optimierung der aktuellen Situation empfohlen.

Tabelle 1: Strategische Empfehlungen für Staatliche Behörden: Kanton Basel-Landschaft und Gemeinde / Städte	
Aspekte, die verbessert werden können	Empfehlungen Mögliche Massnahmen zur Verbesserung der aktuellen Situation
Bearbeitung von Visa und Arbeitsbewilligung	Online-Verlängerung bestehender Bewilligungen und Online-Registrierung am Wohnort. Vereinfachung des Antragsverfahrens und damit Beschleunigung des Prozesses. Transparenz bei der Bearbeitung. Vor-Ort-Dienstleistungen in den Unternehmen.
Sprachliche Transparenz	Bereitstellung von Behördendienstleistungen in verschiedenen Sprachen sowie von amtlichen Dokumenten und Online-Informationen in EN, FR und IT (Steuerformulare, Einwanderungsinformationen, Broschüren für Neuankömmlinge usw.). Als Quick Win würde dies zu einem positiven Image im Sinne einer zeitgemässen Willkommenskultur beitragen und die GEs würden sich dadurch wertgeschätzt und willkommen fühlen.
Unterstützung beim Erlernen der deutschen Sprache	Ein von den Kantonen oder Gemeinden / Städten organisierter deutschsprachiger Mittagstisch oder ähnliche Einrichtungen wären empfehlenswert.
Willkommenskultur	Bereitstellung eines Begrüssungspakets: Begrüssungstour durch die Gemeinden / Städte, den Kanton und die Region. Ein Willkommensbrief oder eine Willkommensbroschüre würde das Gefühl vermitteln, in der Region willkommen zu sein. Auch denkbar wäre ein Willkommenstag/-anlass für Neuankömmlinge mit Veranstaltungen in EN.
Steuerliche Beratung	Klarheit über das Einreichen von Steuern, verbunden mit einer einfachen Einführung in das Steuersystem, z. B. mittels eines Merkblatts zu Steuerfragen allgemein, Dokumente im Zusammenhang mit den Steuern in EN und Anweisungen zu den steuerlichen Auswirkungen von Visastatus / Änderungen des Einwanderungsstatus.
Unterstützung bei der Ansiedlung	Bereitstellen einer zentralen Anlaufstelle, die GEs bei der Lösung von Problemen behilflich ist. Schulung von Front-Office-Mitarbeitenden für den Umgang mit GEs und Vermittlung von Kontakten zu lokalen Familien, die bei einfachen Fragen helfen können.
Soziale Inklusion	Organisation regelmässiger Treffen und Networking-Veranstaltungen, um Kontakte zu Einheimischen zu knüpfen. Organisation eines Buddy-Systems oder eines Willkommensabends für Neuankömmlinge, um deren soziale Integration zu verbessern, sowie Networking-Veranstaltungen zur Knüpfung von Kontakten mit Einheimischen. Organisation von Integrationsveranstaltungen durch den Kanton.
Coaching-Sitzungen	Durchführen von Coachings für Neuankömmlinge: Coaching zur Förderung des Verständnisses für Regeln und Vorschriften beim Umzug. Kulturelles Coaching und Veranstaltungen für Ehepartner sowie die Organisation regelmässiger Treffen / Workshops zwecks Austausch von Ideen und Erfahrungen. Informationen und Coaching über das politische System, die Geographie und die Geschichte der Schweiz, der Region, des Kantons und der Gemeinde. Coaching-Sitzungen zum besseren Verständnis der lokalen Bräuche, Traditionen und Feste.

**Tabelle 1: Strategische Empfehlungen für
Staatliche Behörden: Kanton Basel-Landschaft und Gemeinde / Städte**

Aspekte, die verbessert werden können	Empfehlungen Mögliche Massnahmen zur Verbesserung der aktuellen Situation
Orientierungshilfe	Workshop für die Orientierung, alle 3, 6 und 9 Monate. Regelmässige Überprüfung der Fortschritte während mindestens der ersten sechs bis neun Monate.
Allgemeine Informationen	Informationsveranstaltung über das öffentliche Verkehrssystem, Strassenregeln und Infrastruktur, eine Broschüre / Website mit einer Übersicht über mögliche Aktivitäten, z.B. Sport, kulturelle Aktivitäten, Informationen, die zuverlässig und offiziell sind und regelmässig aktualisiert werden. Mehr Transparenz auf dem Wohnungsmarkt in der Region Basel – Broschüren über Wohngebieten und deren Konditionen.
Bewerben der Region via Plattformen	Die Vorteile der Region als (bio-)technologisches Zentrum herausstellen und global auf einschlägigen Plattformen bewerben – Erhöhung der Sichtbarkeit der Region und ihrer Angebote.

**Tabelle 2: Zu Berücksichtigen
Politik und Recht von Bund / Kanton / Gemeinden / Städte**

Zu berücksichtigende Aspekte	In Betracht kommende Massnahmen
Steuerermässigungen auf Leistungen	Es würde die Standortattraktivität erhöhen, wenn der Kanton günstige steuerpolitische Bedingungen böte: z.B. Reduktion oder Aufhebung der Besteuerung von Umzugsbeihilfen und Schulgeldern.
Infrastruktur	Wohnungsbau – Förderung von mehr Bauvorhaben (Wohnungen), um das Angebot zu erweitern und die Nachfrage zu decken. Die Bauten sollten unterschiedliche Standards umfassen, um eine grössere Auswahl zu ermöglichen.
Transport	Eine Verbesserung der Trambahnbindung würde die Attraktivität der äusseren Wohngebiete erhöhen. Direkte Anbindung an den Flughafen. Ausbau der öffentlichen Verkehrsmittel in den kleineren Gemeinden ausserhalb der Hauptverkehrszeiten.
Schule	Maximale Flexibilität beim Schulwechsel von einem Kanton zum anderen. Ideal wäre es, wenn die Kantone eine öffentliche Internationale Schule oder fremdsprachige Züge ins Leben rufen könnten.
Kantonswechsel	Maximale Flexibilität bei Wohnsitzwechsel von einem Kanton / einer Gemeinde in eine/n andere/n.

Tabelle 3: Empfehlungen für öffentliche Schulen / Kinderbetreuung

- Sensibilisierung der GEs und ihrer Familien für die Qualität der örtlichen Schulen.
- Anpassung bei den persönlichen Abzügen im Bereich der Kinderbetreuung, um insbesondere das Doppelverdiener-Modell attraktiver zu machen.
- Einführung eines Ganztagsbetreuungsplans – Grund: die Schulschlusszeiten sind unregelmässig.
- Ein stärker integriertes öffentliches Schulsystem und Prüfung der Anpassung an internationale Lehrpläne.
- Diversität und Integration in öffentlichen Schulen verstärkt thematisieren.
- Ein zusätzliches Angebot an Hort- und Ferienbetreuung würde es GEs erleichtern, ihre Kinder auf öffentliche Schulen zu schicken.

4.3 Das Ökosystem stärken

Strategische Empfehlungen zur Stärkung des Ökosystems im Bereich Global Staffing

- Förderung der Zusammenarbeit mit den Nachbarkantonen durch Optimierung der Effizienz des Global Staffing unter regionalen Gesichtspunkten, wo dies möglich ist.
- Aufbau eines «Living Network» in der Region, an dem die wichtigsten Akteure auf der Angebotsseite, wie Gemeinden/Städte, und die mit GEs verbundenen Dienstleister wie Schulen, Umzugsunternehmen usw. beteiligt sind.
- Einbezug der wichtigsten Akteure auf der Nachfrage- und Angebotsseite. Organisationen und GEs sollten in regelmässigem Austausch mit Verwaltungsstellen und den Personalabteilungen stehen.
- Förderung der Interaktion und Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren des Ökosystems.
- Regelmässige Überprüfung der Fortschritte bei der Anwerbung und Unterbringung von Global Employees. Z.B. Durchführung von Erhebungen mit GEs und regelmässige Besuche während des ersten Jahres, in einem Abstand von 1, 3 und 6 Monaten.
- Förderung integrierter Kommunikationsstrategien innerhalb und ausserhalb des GE-Gemeinschaftsnetzwerks (Medien und Verbände).
- Einbinden der lokalen Verbände (z.B. Sportvereine, Gemeindeverbände) und der Einheimischen in das Ökosystem.
- Förderung eines ganzheitlichen Ansatzes für die Organisationen, die Global Staffing einsetzen, durch Schaffung gemeinsamer Werte, z.B. könnten Organisationen mit Programmen zur Unterstützung von Familien und Ehepartnern diese auf regionaler Ebene gemeinsam nutzen.
- Herstellung direkter Kontakte zwischen GEs und Gemeinschaften (Hausverwaltung, Dienstleister usw.) zur direkten und einfachen Unterstützung der GEs.

5. Weiteres Vorgehen und Ausführung

Die Ergebnisse der Studie und die oben genannten Empfehlungen führten zu folgenden Fragen:

Weiteres Vorgehen

- Inwieweit wäre der Kanton /die Region in der Lage, die vorgeschlagenen Massnahmen und Lösungen zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit umzusetzen?
- Welches sind die geeigneten Mittel und Wege, um realisierbare Strategien umzusetzen?

Mit der Absicht, einen ganzheitlichen Ansatz zu fördern, lädt der Kanton Basel-Landschaft die wichtigsten Akteure zur Teilnahme am nächsten GEsNet-Forum ein, das voraussichtlich im Frühjahr 2023 (Datum folgt) stattfinden soll. Zur Diskussion eingeladen sind die Behörden der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt, die an den Studien beteiligten Organisationen und Gemeinden /Städte sowie Dienstleister wie Schulen und Relocation-Firmen, verwandte Institute und Verbände.

GEsNet Forum 2023–BL

Förderung eines ganzheitlichen Ansatzes in der Region

Kernpunkte der Diskussion werden sein

- Auswahl geeigneter Strategien für die Umsetzung
- Geteilte Verantwortung und partnerschaftliche Zusammenarbeit
- Finanzen und Ressourcen
- Aufbau eines One-Stop-Shop Portals, des «GEs living network» und der Plattform
- Etablierung einer Trägerschaft zwecks Kontinuität: PPP machbar oder effizient?
- Weiteres Vorgehen



6. Abkürzungen

GEs	Global Employee(s)
PPP	Public Private Partnership

Unter den vorhandenen Qualitäten in der Region werden die Dienstleistungen und Angebote der öffentlichen und privaten Träger und der damit verbundenen Einrichtungen sowie der Versorgungsunternehmen in der Region verstanden.



7. Quellen

AWA Zurich and Canton Basel-Landschaft. (2021). Fachkräftebedarf. Basel-Landschaft. Retrieved from <https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/regierungsrat/medienmitteilungen/diese-berufe-sind-in-der-region-basel-gefragt-1>

Deloitte and Swiss-American Chamber of Commerce. (2020). *www2.deloitte.com*. Retrieved from Switzerland needs global talent: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/tax/deloitte-ch-tax-switzerland-needs-global-talent-en.pdf>

HSBC. (2021). *Expats around the world give their views on living abroad in our annual survey*. Retrieved from HSBC Expat: <https://www.expat.hsbc.com/expat-explorer/>

Insead, accenture and Portulans Institute. (2021). The Global Talent Competitiveness Index. Retrieved from <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf>

InterNations. (2022). *Expat Insider 2022*. Retrieved from The World through Expat Eyes: <https://www.internations.org/expat-insider/>

Machbarkeitsstudie und Bericht

Januar 2023
von Thusanthi Sinniah, Magniti GmbH

Projektinitiierung

In Zusammenarbeit mit
Standortförderung Baselland, Amt für Migration und Bürgerrecht Basel-Landschaft
und Magniti GmbH Basel

Gestaltung

Druckerei Bloch AG, Arlesheim