

Bericht zur Machbarkeitsstudie BL-2022 / 23 Attract and Accommodate Global Employees in the Region of Basel





Editorial

Der Kanton Basel-Landschaft ist ein starker, prosperierender Wirtschafts- und Forschungsstandort. Daneben ist der Kanton Basel-Landschaft dank seiner Einbettung in die Natur, seiner Kulturangebote und funktionierender sozialer Strukturen ein attraktiver Wohnkanton.

Als Teil der Nordwestschweiz liegt er im «Rhine Valley», einer der erfolgreichsten Wirtschaftsregionen in Europa und zählt zu den finanzstärksten Gebieten der Schweiz. Innovative Unternehmen in den starken Wirtschaftszweigen Life Sciences, Präzisionsindustrie, Automation oder Logistik agieren von hier aus rund um den Globus. Ein pulsierender, breit abgestützter Branchenmix von KMU und Weltkonzernen steht für zukunftsgerichtete Stabilität.

Die prosperierende Wirtschaft bietet attraktive Arbeitsplätze für qualifizierte Fachkräfte an. Sie durchlaufen in beträchtlicher Zahl die duale Berufsbildung und werden an den Hochschulen und Instituten in der Region ausgebildet. So kann die grosse Nachfrage an Arbeitskräften noch nicht gedeckt werden. Global tätige Konzerne, aber auch KMUs, Spitäler und Forschungsinstitute, sind auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen.

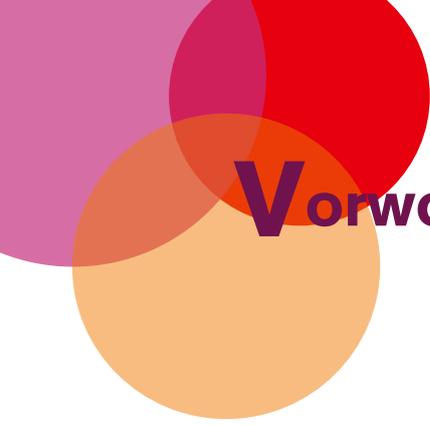
Doch wie können wir diese Fachkräfte aus dem Ausland – «Global Employees», wie wir sie im Bericht zur Machbarkeitsstudie nennen – nicht nur in die Region bringen, sondern sie dabei unterstützen, sich am Standort langfristig niederzulassen, sich erfolgreich in die hiesige Gesellschaft einzugliedern und sich hier wohlfühlen?

Die Machbarkeitsstudie zeigt auf, wo die Vorzüge unserer Region als Standort liegen. Sie beleuchtet aber auch, wo Potenzial für die Erhöhung der Attraktivität vorhanden ist. Dem Bericht zur Machbarkeitsstudie können wir wertvolle Vorschläge und Strategien entnehmen, wie dieser Ansiedlungsprozess der Global Employees und deren Familien noch besser unterstützt werden kann.

Die Baselbieter Politik misst diesen Bestrebungen hohe Priorität zu, weshalb sie die Machbarkeitsstudie «attract and accommodate Global Employees» als auch den nun vorliegenden Bericht zur Studie unterstützt.

Nebst all den wertvollen Erkenntnissen aus der Studie freut es uns, dass sich zahlreiche Unternehmen, Gemeinden, kantonale Stellen, Verbände sowie Forschungs- und Lehranstalten an den Arbeiten beteiligt haben. So konnte ein Netzwerk gebildet werden, das in dieser Art in der Schweiz einzigartig ist. In einem weiteren Schritt gilt es, dieses Netzwerk zu stärken und Nutzen daraus zu ziehen, damit wir unsere Stärken pflegen und mögliche Herausforderungen gemeinsam anpacken können. Wir danken allen Akteuren für das aktive Mitwirken und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit!

Thomas Weber, Regierungsrat (bis Juni 2023)
Vorsteher Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion Kanton Basel-Landschaft



Vorwort

Sehr geehrte Leserin
Sehr geehrter Leser

Unsere Region Basel profitiert seit Jahren von zugewanderten Expertinnen und Experten aus der ganzen Welt. Sowohl die zugezogenen, wie auch die schon da Gewesenen profitieren sehr davon. Wir haben alle ein Interesse, dass unsere Region für Spezialistinnen und Spezialisten aus der ganzen Welt attraktiv bleibt.

Viele der «Global Employees» darf die Basellandschaftliche Kantonalbank rund um ihre Finanzen betreuen. Die manchmal spezielleren Anforderungen an einen Bankpartner der «Global Employees» konnten wir durch die vorliegende Studie noch besser verstehen und unsere Angebote in diese Richtung noch verstärkter ausrichten. Beispielsweise werden der konsequente Aufbau von Dienstleistungen, welche remote (standortunabhängig) beansprucht werden können, von unseren Kundinnen und Kunden, speziell den «Global Employees», sehr geschätzt.

Wir freuen uns als BLKB sehr, dass wir die Standortförderung Baselland und Magniti GmbH bei der Erstellung dieser Studie unterstützen durften. Wir wünschen Ihnen spannende Erkenntnisse und viel Freude beim Lesen.

Ihre BLKB





Inhaltsverzeichnis

Editorial	2
Vorwort	3
Management summary	5
Danksagung	7
Liste der Abbildungen und Tabellen	8
Definition von Begriffen	9
Liste der Abkürzungen	11
Einleitung	12
Kapitel 1: Projektbeschrieb	14
A. Projektstatement	14
B. Allgemeine Zielsetzung	15
C. Projektumfang	16
D. Strategische Ansätze	17
Kapitel 2: Strategische Empfehlungen und Lösungsvorschläge	18
A. Sensibilisierung und Erleichterung des Zugangs zu bestehenden Qualitäten	18
B. Ausschöpfen des Potentials: Aufwertung bestehender Qualitäten	22
C. Stärkung des Ökosystems	25
Kapitel 3: Machbarkeitsanalyse	26
A. Zweck der Machbarkeitsanalyse & Forschungsfragen	26
B. Methodik und Datenerhebung	27
C. Befund & Analyse 1: Perspektive der Organisation	28
D. Befund & Analyse 2: Die Perspektive der Global Employees	40
E. Ergebnisse & Analyse 3: Perspektive der Gemeinden / Städte in BL	67
F. Zusammenfassung der Machbarkeitsanalyse	69
Kapitel 4: Schlussfolgerung: Aufruf zum ganzheitlichen Ansatz	73
Kapitel 5: Einschränkungen	76
Kapitel 6: Weiteres Vorgehen	77
Verweise	78
Anhang	79



Management summary

Ziel

Der «Skills Gap» in der Region Basel vergrössert sich, während sich der Kampf um Talente intensiviert. Regionale statistische Daten belegen einen zunehmenden Mangel an spezifischen Fachkräften in der Nordwestschweiz und die Nachfrage nach hochqualifizierten Global Employees nimmt in der Region Basel zu. Dies vor dem Hintergrund einer zunehmend auf globaler Ebene stattfindenden Suche nach Talenten. Die benötigten Arbeitskräfte zu sichern, ist ein zunehmend schwierigeres Unterfangen für die in der Region ansässigen Unternehmen. Die vorliegende Machbarkeitsstudie wurde in Auftrag gegeben, um aus Sicht der Unternehmen zu untersuchen, ob das Ziel, globale Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten, durch eine Verbesserung der Bedingungen langfristig effizienter und effektiver erreicht werden kann. Lautet die Antwort «ja», sollte aus Sicht des Standorts untersucht werden, was getan werden müsste, um dieses Ziel zu erreichen.

Hintergrund

Die Attraktivität des Standorts ist ein entscheidender Faktor, um einen Teil der weltweit verfügbaren mobilen Arbeitskräfte zu gewinnen. Expertinnen und Experten sind der Meinung, dass die Schweiz in dieser Hinsicht Verbesserungspotential aufweist. Dies führte zur Frage: Welche Aspekte müssen mit Blick auf die Region Basel ausgebaut oder verbessert werden? Sich dem Thema annehmend, haben die Standortförderung und das Amt für Migration und Bürgerrecht des Kantons Basel-Landschaft eine Projektidee konzipiert. Dabei blieben die Fragen offen, inwieweit dieses Projekt notwendig ist, was die geeigneten Strategien wären und ob es überhaupt umsetzbar ist.

Methodik

Mittels empirischer Forschung («mixed method») wurden Daten aus Experteninterviews, Umfragen sowie früheren Studien gesammelt und erhoben. Mehr als vierzig Expertinnen und Experten in fünfzehn Organisationen, darunter Unternehmen und Institutionen, wurden befragt. Ebenso wurden sieben Gemeinden / Städte im Kanton Basel-Landschaft einbezogen. Darüber hinaus nahmen mehr als 800 in der Region ansässige Global Employees (GEs) aus 56 Nationen an einer Online-Umfrage teil.

Ergebnisse

Die Unternehmen schätzen viele der Bedingungen, die sie derzeit hier vorfinden. Die Untersuchung zeigte aber auch, dass einige Aspekte verbessert werden sollten um auf dem globalen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine geringfügige Anpassung der bestehenden Qualitäten, des politischen Grundauftrags sowie des Systems würde helfen, ihre Chancen zu erhöhen, einen grösseren Anteil an globalen Arbeitskräften zu gewinnen. Darüber hinaus ist die überwiegende Mehrheit der an der Umfrage teilnehmenden GEs zwar mit der Lebensqualität zufrieden, fast 70% der Stichprobenpopulation ist jedoch nach der Niederlassung in der Region mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert. Neben der Sprachbarriere haben andere Schwierigkeiten wie der Aufbau eines sozialen Netzwerks und das Verständnis der gesellschaftlichen Struktur und des politischen Systems einen Einfluss auf den Ansiedlungsprozess. Es wurde aber auch festgestellt, dass die meisten der befragten Gemeinden / Städte bereit wären, günstigere Bedingungen zu schaffen, die den Ansiedlungsprozess für GEs beschleunigen würden.

Empfehlung

Die Studie empfiehlt spezifische Strategien, die viele der in den Forschungsergebnissen genannten Probleme lösen könnten. Hervorgehoben sei die Einrichtung eines sogenannten «One-stop-shop-Portals» in Form einer digitalen zentralisierten Plattform mit Zugang zu Dienstleistungen etc. und eines «Living Community Network» in der Region. Andere Massnahmen wie der Abbau von Sprachbarrieren, die Digitalisierung der Kommunikationsprozesse und andere administrative Vorgänge, welche die GEs beim Aufbau eines sozialen Netzwerks unterstützen, sind dringend empfohlen.

Schlussfolgerung

Diese Studie ist das Ergebnis einer gemeinschaftlichen Arbeit, die das kollektive Wissen von mehr als 80 Expertinnen und Experten in Verwaltung, Forschungsinstituten und Unternehmen, die sich mit «Global Staffing» beschäftigen, umfasst. Dabei wurde anerkannt, dass dieses Projekt für die Unternehmen, die Kantone, die Gemeinden / Städte sowie für die Global Employees von grosser Bedeutung ist. Der Kanton Basel-Landschaft lädt deshalb die wichtigsten Akteure, darunter den Kanton Basel-Stadt, Organisationen sowie ausgewählte Dienstleister, zum weiteren Austausch ein.

Einschränkung

Die Umfrage wurde mit einer Stichprobenpopulation von GEs durchgeführt, welche das Stellenangebot angenommen haben und in die Region umgezogen sind. Die Ergebnisse wären möglicherweise umfassender und aufschlussreicher gewesen, hätte die Studie auch jene GEs berücksichtigt, die das Angebot ablehnten, in die Region zu ziehen, sowie jener, die ihren Arbeitsvertrag vorzeitig gekündigt haben und in ihr Heimatland zurückgekehrt sind.



Danksagung

Die vorliegende Machbarkeitsanalyse ist das Ergebnis von viel Arbeit und Enthusiasmus, wertvollen Erkenntnissen und bereichernden Gesprächen mit Experten, Forscherinnen und Professoren, die ihr Wissen und ihre Zeit grosszügig zur Verfügung stellten.

Im Namen der Standortförderung und des Amts für Migration und Bürgerrecht des Kantons Basel-Landschaft und im Namen des ganzen Teams möchte ich mich bei den Fachleuten der Organisationen und der Gemeinden / Städte für ihr grosses Interesse und ihre bereichernden Erkenntnisse bedanken. Sehr dankbar bin ich auch für die aufschlussreichen Rückmeldungen meines ehemaligen Professors, Prof. Dr. Erhard Lüthi, der Forscherin Dr. Metka Herzog und meiner Freunde Dr. Martina Zahno und Markus Kocher und all der anderen, die unschätzbare Informationen und ihr Wissen zur Vertiefung dieser Studie beigetragen haben. Ihre Grosszügigkeit und ihr Fachwissen haben diese Studie in vielerlei Hinsicht bereichert und mich vor Fehlern und falschen Schlüssen bewahrt. Jene Fehler, die sich, wie stets in solchen Unterfangen, so unbemerkt wie unvermeidlich eingeschlichen haben, liegen vollständig in meiner eigenen Verantwortung.

Den grössten Dank aber möchte ich meinem Team aussprechen – Thomas Kübler, Leiter Standortförderung BL, und Andreas Räss, Leiter Amt für Migration und Bürgerrecht des Kantons Basel-Landschaft. Sie beide haben, ohne zu zögern, das gesamte Projekt unterstützt und begleitet und es dadurch erst ermöglicht. Ich danke ihnen, dass sie diesem Vorhaben Priorität eingeräumt und mir die Möglichkeit gegeben haben, mit ihnen zusammenzuarbeiten. Was ich von ihnen beiden am meisten gelernt habe, ist die Bedeutung von Teamarbeit.

Mein Dank gilt auch all den globalen Mitarbeitenden, die an der Umfrage teilgenommen und ihre Erfahrungen geteilt haben.

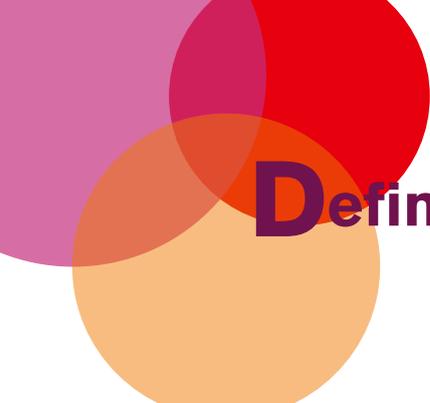
Vor allem aber wäre diese Studie ohne den Beitrag und das Interesse des Kantons Basel-Landschaft nicht möglich gewesen. Ich möchte mich an dieser Stelle bei Regierungspräsidentin Kathrin Schweizer und Regierungsrat Thomas Weber für die grosse Unterstützung bei der Durchführung dieses Projekts bedanken. Und schliesslich spreche ich der Basellandschaftlichen Kantonalbank für ihr Interesse und die Mitfinanzierung des Berichts meinen herzlichen Dank aus.

Thusanthy Sinniah
Magniti GmbH



Liste der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1-1: Konzeptioneller Rahmen - Global Staffing-Ökosystem in der Region Basel	16
Abbildung 3-1: Machbarkeitsanalyse – Struktur	26
Abbildung 3-2: Datenerhebung	27
Abbildung 3-3: Umfrageanalyse in 4 Schritten	40
Abbildung 3-4: Phasen der Eingewöhnung im Gastland	45
Strategische Empfehlung 2-1: Global Employees Community Network (Beispielmodell)	20
Strategische Empfehlung 2-2: Hauptakteure und Aktivitäten der GEs-Living Platform	20
Strategische Empfehlung 2-3: Wichtigste Vorteile der GEs Living Platform	21
Strategische Empfehlung 2-8: Teil 4 – Bundes-/Kantons-/Gemeinde-/Städte-Politik	24
Strategische Empfehlung 2-9: Teil 5 – Das Ökosystem stärken	25
Strategische Empfehlungen 2-4: Part 1.a – Kantonale Behörden	22
Strategische Empfehlungen 2-5: Teil 1.b – Kantonale Behörden	23
Strategische Empfehlungen 2-6: Teil 2 – Gemeinden/Städte	23
Strategische Empfehlungen 2-7: Part 3 – Öffentliche Schulen/Kinderbetreuung	24
Tabelle 3-2: b. Unternehmenssicht: Staatliche Behörden	35
Tabelle 3-3: c. Perspektiven der Organisationen: Politik und Gesetze	36
Tabelle 3-5: 56 Herkunftsland – Teilnehmende der Studie	41
Tabelle 3-6: Herkunftsland (die ersten 10)	41
Tabelle 3-7: Umfrage Profil der Befragten	41
Tabelle 3-8: PICP vs. Duration of Residence	49
Tabelle 3-1: a. Unternehmenssicht: Standortbezogene Merkmale	32
Tabelle 3-4: d. Perspektiven der Unternehmen – Bestehendes Ökosystem	37
Umfrage Analytische Tabelle 3-1: Lebensqualität in der Region Basel	42
Umfrage Analytische Tabelle 3-2: Gefühl persönlicher Erfüllung & allgemeine Zufriedenheit	43
Umfrage Analytische Tabelle 3-3: Sich akzeptiert & zu Hause fühlen	44
Umfrage Analytische Tabelle 3-4: Ansiedlung in der Region Basel	46
Umfrage Analytische Tabelle 3-5: Leichtigkeit der Ansiedlung/ Aufenthaltsdauer	49
Umfrage Analytische Tabelle 3-6: PICP vs. Dauer des Aufenthalts in der Region	50
Umfrage Analytische Tabelle 3-7: Anteil an PICP vs. Level der Deutschkenntnisse	51
Umfrage Analytische Tabelle 3-8: Leichtigkeit/Schwierigkeit d. Ansiedlung vs. Deutschkenntnisse	52
Umfrage Analytische Tabelle 3-9: Unterstützung bei der Umsiedlung	54
Umfrage Analytische Tabelle 3-10: Leichtigkeit der Ansiedlung vs. Umsiedlungshilfe	55
Umfrage Analytische Tabelle 3-11: Wichtigste Herausforderungen für GEs in der Region	56
Umfrage Analytische Tabelle 3-12: Integration der Ehepartner in der Region Basel	58
Umfrage Analytische Tabelle 3-13: Eingewöhnungsprozess der Kinder in der Region	60
Umfrage Analytische Tabelle 3-14: Optimieren des Ansiedlungsprozesses – Erfordernisse	61
Umfrage Analytische Tabelle 3-15: a – c. Perspektiven der GE – Herausforderungen & Bedürfnisse	64



Definition von Begriffen

Begriff	Definition
Anpassungsprozess (adjustment process)	Der Anpassungsprozess bezeichnet die Phase, die nötig ist, bis sich die Global Employees und ihre Begleitpersonen im Gastland eingelebt haben.
Angebots- und Nachfrageseite dieser Studie	Da die Region Basel den Aufnahmestandort (hosting location) darstellt, positioniert diese Studie Global Employees und die sie einstellenden Unternehmen auf der Nachfrageseite. Die Kantone, Gemeinden / Städte sowie die Behörden und die damit verbundenen Dienstleister wie Banken, Schulen usw. werden auf der Angebotsseite aufgeführt. Einige Unternehmen, z.B. Relocation Firmen, sind beiden Seiten zugehörig.
Herausforderung bei der Ansiedlung (ease of settling in)	bezeichnet die Intensität der Leichtigkeit oder Schwierigkeit, die die GEs bei ihrem Anpassungsprozess an die neue Umgebung in der Region erfahren.
Ökosystem in Bezug auf Global Staffing	Ökosystem bezeichnet in diesem Projekt das Netzwerk von Organisationen / Unternehmen und Einzelpersonen, die sich auf die globale Personalbeschaffung (Global Staffing) auswirken und von ihr betroffen sind – Bund, Kantone, Gemeinden / Städte, Regierungsbehörden, Unternehmen, Global Employees, Einwohner usw. Ziel ist es, ein sich ständig entwickelndes Beziehungsnetzwerk zu schaffen, das es ermöglichen soll, sich gemeinsam der Ressourcen zu bedienen und mit Blick auf den Anpassungsprozess gemeinsam zu gestalten und anzupassen.
Global Employees *(GEs)	Die Bezeichnung GE bezieht sich in dieser Studie auf hochqualifizierte Fachkräfte, sogenannte Expats, die aus dem Ausland kommen und von Unternehmen in der Region Basel angestellt und hierhin umgesiedelt werden.
Global Staffing	In dieser Studie bezieht sich Global Staffing auf den Prozess der Gewinnung, Auswahl und Bindung globaler Arbeitskräfte zur Erreichung der Unternehmensziele. Obwohl man annimmt, dass Auswahl und Personalbesetzung austauschbar sind, beschreiben die beiden Begriffe unterschiedliche Konzepte. Staffing ist eine umfassendere Theorie, die sich auf verschiedene HR-Programme zur Verwaltung des Humankapitals bezieht (Barrick et al. 2011, S.17). Globale Staffing-Strategien sind z.B.: Global Mobility Assignment, International Local Hires.
Global Mobility Assignment	Der Begriff wird verwendet, wenn Mitarbeitenden eines Unternehmens für eine bestimmte Zeit dieselbe oder eine andere Position in einem Land ausserhalb des derzeitigen Beschäftigungslandes zugewiesen wird.
International Local Hires	Der Begriff wird verwendet, wenn eine sich bewerbende Person oder eine Person in einem bestehenden Arbeitsverhältnis eine befristete oder unbefristete Stelle in einem Land ausserhalb des derzeitigen Wohnsitzlandes annimmt und sich dort niederlässt.
Globale Arbeitskräfte / Globale Talente	Pool an internationalen Talenten Das globale Talent (global talent) zeichnet sich als leistungsstarken Mitarbeitenden mit hohem Potenzial aus. (Collings et al., 2019: 5).
hosting location / host country (Aufnahmeland / Standort)	Bezieht sich auf das Land oder den Ort, der GEs beherbergt.
Anpassung an das Gastland	Dies bezeichnet die Veränderungen, die GEs vornehmen müssen, um sich an die neue Umgebung anzupassen und sich im Gastland einzuleben.

Begriff	Definition
Ansiedlungsprozess (Eingewöhnungsprozess) (settling in process)	Der Prozess, den GEs während ihrer Ansiedlung und der Eingewöhnung in das Umfeld des Gastlandes durchlaufen. Der Begriff Ansiedlungsprozess beinhaltet in dieser Studie ebenfalls den Prozess der Eingewöhnung und betrifft den Umgang mit dem schweizerischen System, lokalen Behörden, Schulen, Nachbarn etc.
Gemeinden / Städte	Gemeinden und Städte im Kanton Basel-Landschaft.
One-stop-shop-Portal	Das One-stop-shop-Portal bezieht sich auf eine zentralisierte Plattform, die den Zugang zu regional vorhandenen Informationen, Dienstleistungen und Angeboten ermöglicht. Das Angebot kann auch aus einer zentralen Anlaufstelle bestehen.
Organisation / Unternehmen	Eine organisierte Gruppe von Menschen mit einem bestimmten Ziel, z.B. eine geschäftliche Institution oder eine gemeinnützige Organisation. Es kann sich um ein privates Unternehmen, eine Nichtregierungsorganisation (NRO), eine gemeinnützige Organisation, eine Institution oder einen öffentlichen oder privaten Verband handeln. Diese Studie befasst sich nicht nur mit Unternehmen, sondern auch mit anderen, oben erwähnten Organisationen, die alle unter diesem Begriff gefasst sind.
Population in Kritischer Phase (PICP)	Die Population in kritischer Phase (Population in Critical Phase, PICP) bezeichnet die Stichprobenpopulation jener Global Employees, die sich derzeit in der kritischen Phase der Ansiedlung in der Region befindet. In diese Kategorie fallen jene, die sich (noch) nicht eingelebt haben, die vor Herausforderungen stehen oder sich in der Region nicht willkommen / zu Hause fühlen.
Antwort in Prozent	Anzahl Teilnehmende der Zielgruppe, die im Rahmen der Studie auf eine bestimmte Frage oder Aussage geantwortet haben, in Prozent (von 100%).
Region Basel	Die geografische Grenze dieser Studie ist die Region Basel, bestehend aus den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt.
Anwerbung von Talenten (talent acquisition)	Die Talentanwerbung, eine Strategie bei der Personalbeschaffung, konzentriert sich darauf, die besten Talente in einem Unternehmen zu eruieren, anzuwerben, einzustellen, zu fördern – und zu halten.

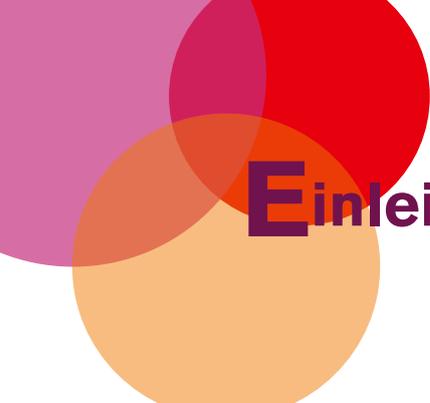
Hinweis

In dieser Arbeit wird in der Mehrheit, aber nicht durchgängig, das generische Maskulinum verwendet. Dieses bezieht sich zugleich auf alle Geschlechtsidentitäten (z. B. Ehepartner = Ehepartner*in).



Liste der Abkürzungen

AWA	Amt für Wirtschaft und Arbeit
GEs	Global Employees (Ausländische Fachkräfte)
GEsNet Forum	Global Employees Community Network Forum
PICP	GEs Population in Kritischen Phasen (Die GE-Population, die den Ansiedlungsprozess in der Region als herausfordernd empfindet.)
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
NPO	gemeinnützige Organisation
MINT-Fächer	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik-Fächer
RQ	Research Question – Forschungsfrage
SEM	Staatssekretariat für Migration



Einleitung

Die Initiative «Attract and Accommodate Global Employees in the Region of Basel» wurde im Jahr 2021 vom Kanton Basel-Landschaft initiiert. Ihr Zweck ist es, von einem standortbezogenen Gesichtspunkt aus gesehen, die gegenwärtigen Bedingungen so zu verändern, dass die Chancen der Unternehmen erhöht werden, die benötigten globalen Arbeitskräfte zu gewinnen.

Die Region beherbergt nicht nur viele führende Unternehmen, sie ist auch eine Drehscheibe für Innovatoren, KMU und Unternehmen. Die meisten von ihnen benötigen zunehmend hochqualifizierte Fachkräfte. Der Region mangelt es jedoch an auf dem Markt verfügbaren spezifischen Talenten. Um diesen Bedarf zu decken, setzten die Arbeitgeber verschiedene Strategien ein, einschliesslich des sogenannten «Global Staffing» (weltweite Personalbeschaffung). Weil der Kampf um Talente weltweit zunimmt, wird es für die Unternehmen immer schwieriger, die benötigten globalen Arbeitskräfte zu finden und zu halten. Um «im Spiel» zu bleiben, müssen die Unternehmen angemessene Vergütungen und Sozialleistungen anbieten können. «Der Erfolg im Kampf um globale Talente bedingt, dass sie erkennen, in welche Richtung sich die Spielregeln geändert haben» (McKinsey & Company, 2022). In Bezug auf Global Staffing muss zusätzlich der Einfluss makroökonomischer Faktoren im Gastland berücksichtigt werden. Eine Kombination von Standortmerkmalen wie politische und wirtschaftliche Stabilität, lokale Kultur, günstige Rahmenbedingungen, namentlich die Politik von Bund und Kantonen, sowie die Dienstleistungen und Angebote der Behörden spielen eine wichtige Rolle für den Erfolg von Global Staffing.

Als Gastland wird die Schweiz von globalen Arbeitnehmenden und Unternehmen oft als äusserst attraktives Zielland angesehen (INSEAD, Accenture & Portulans Institute, 2021). Experten auf diesem Gebiet prognostizieren jedoch, dass die Schweiz wie auch die Kantone bei der Anwerbung und Bindung globaler Arbeitnehmenden an Boden verlieren, da andere Ziele zunehmend attraktiver werden. Zudem wird behauptet, dass globale Arbeitnehmer bei der Ansiedlung in den Schweizer Kantonen vor Herausforderungen stehen (Deloitte & Swiss-American Chamber of Commerce, 2020).

Dies berücksichtigend wurden aus kantonaler Sicht folgende Fragen aufgeworfen:
Wie kann der Kanton Basel-Landschaft bzw. die Region Basel die Unterstützung der Organisationen bei der Gewinnung der notwendigen Global Talents intensivieren?
den Umsiedlungs- und Ansiedlungsprozess für Global Employees (GE) optimieren und dadurch die Willkommenskultur bereichern?

Der Leiter der Standortförderung Baselland, Thomas Kübler, und der Leiter des kantonalen Amtes für Migration und Bürgerrecht, Andreas Räss, waren gemeinsam darum bemüht, die Situation für alle Beteiligten zu optimieren. Thusanthi Sinniah, die auf dem Gebiet des Global Staffing spezialisiert ist, hat sich dem Team begeistert angeschlossen, um gemeinsam nach Antworten zu suchen.

Zwischen Oktober 2021 und April 2022 hat das Team mit der Erarbeitung einer Machbarkeitsanalyse begonnen. Die vorliegende Publikation «Feasibility Analysis Report 2022 BL» enthält zunächst eine kurze Beschreibung des Projekts in KAPITEL 1. In KAPITEL 2 werden Empfehlungen für mögliche Strategien und Massnahmen für verschiedene Akteure dargelegt. Als Einzellösung für ein breites Spektrum von Problemen werden auch die Einrichtung einer digitalen Plattform sowie eines «Living Community Network» vorgeschlagen. Diese Massnahme, so wird erwartet, erhöht die Wettbewerbsfähigkeit der Region in Bezug auf Global Staffing, indem die Standortattraktivität und die Beschleunigung des Ansiedlungsprozesses für GEs in der Region erhöht werden. In KAPITEL 3 werden Prozess und Ergebnisse beschrieben. Darin werden die Perspektiven der Unternehmen und der GEs in der Region sowie der Gemeinden / Städte analysiert. In KAPITEL 4 werden Schlüsse aus der Studie gezogen und in KAPITEL 5 gewisse Einschränkungen beleuchtet. In KAPITEL 6 schliesslich werden mögliche weitere Fortschritte im Hinblick auf die Förderung eines ganzheitlichen Ansatzes berücksichtigt.

Kapitel 1: Projektbescrieb

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Projektidee «Attract and Accommodate Global Employees in the Region of Basel». Das Projektstatement beschreibt zunächst den Grund, warum dieser Vorschlag überhaupt eingebracht wurde. Im Anschluss an das Vorstellen der Projektziele werden Struktur und strategische Ansätze dargelegt.

A. Projektstatement

«The race for skilled talents is now global» – (Harvard Business Review, 2022).

Die Region Basel ist nicht alleine auf der Suche nach den besten globalen Talenten. Regionale statistische Daten zeigen einen zunehmenden Mangel an hochqualifizierten Talenten in bestimmten Branchen der Nordwestschweiz (NWCH) aufgrund der wachsenden Nachfrage nach hochqualifizierten Talenten (AWA Zürich & Kanton Basel-Landschaft, 2021). Die Nachfrage übersteigt nach wie vor die auf dem Markt verfügbaren qualifizierten Talente.

Im April 2022 fand die erste Demografiekonferenz des Kantons Basel-Landschaft statt, die sich mit dem Phänomen des Fachkräftemangels in den Organisationen befasste. An der Konferenz

Der Bedarf an globalen Arbeitskräften

Basel-Landschaft Demographie-Konferenz, April 2022

«Global Staffing ist entscheidend, denn die Unternehmen sind auf Fachkräfte aus Europa und der ganzen Welt angewiesen.»

Thomas Weber, Regierungsrat (bis Juni 2023), Vorsteher Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion Kanton Basel-Landschaft

wurde festgestellt, dass der Wettbewerb um qualifizierte Talente, die über bestimmte Profile verfügen, in der Region Basel zunimmt. Auf die Frage, ob es der Schweiz möglich sei, ihre Fachkräfte so auszubilden, dass sie die Nachfrage befriedigen könnte, antwortete Thomas Weber, bis Juni 2023 Vorsteher der Volks-

wirtschafts- und Gesundheitsdirektion Basel-Landschaft, dass Global Staffing von entscheidender Bedeutung sei, da die Unternehmen auf Fachkräfte aus Europa und der ganzen Welt angewiesen seien (Demografiekonferenz 2022), (bz Basel, 2022).

Da der Wettbewerb um Talente global zunimmt, wird für die Arbeitgeber in der Region nicht nur das Anwerben, sondern auch das Halten der benötigten globalen Talente immer herausfordernder.

Wie zuvor hervorgehoben, spielen die Eigenschaften des Standorts (hosting location) bzw. der Region eine bedeutende Rolle, wenn es darum geht, globale Arbeitskräfte anzuwerben. Globale Arbeitgeber / innen, die in Schweizer Kantonen Arbeitskräfte aus aller Welt ansiedeln möchten, stehen dabei vor einigen Herausforderungen. Verschiedene Studien bewerten,

vergleichen und positionieren Destinationen weltweit hinsichtlich ihrer Attraktivität und werden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei ihrer Entscheidung berücksichtigt. (HSBC, 2021, InterNations, 2022)

Wahrnehmungen und Prognosen von Experten

«Eine der wichtigsten Herausforderungen für die Schweiz ist, dass wir zwar einen der besten Wirtschaftsstandorte weltweit bieten, aber Gefahr laufen, gegenüber anderen attraktiven Standorten an Boden zu verlieren»

Deloitte and Swiss American Chamber of Commerce, 2020

Bei der Analyse einiger dieser Bewertungen in besagten Studien konnte festgestellt werden, dass die Schweizer Kantone punkto Lebensqualität zwar nach wie vor ganz vorne mitspielen, die anderen Destinationen jedoch unter Berücksichtigung anderer Eigenschaften wie «Leichtigkeit der Eingewöhnung» aufholen (HSBC, 2021, InterNations, 2022). Wie bereits erwähnt, prognostizieren Experten auf dem Gebiet des Global Staffing, dass die Schweiz und ihre Kantone hinsichtlich der Fähigkeit, die erforderlichen globalen Arbeitskräfte anzuziehen und zu halten, an Wettbewerbsfähigkeit verlieren (Deloitte & Swiss American Chamber of Commerce, 2020).

Diese Befürchtungen und Beobachtungen berücksichtigend, hat der Kanton Basel-Landschaft im Rahmen der vorliegenden Machbarkeitsanalyse im Mai 2022 das erste GEs Community Network-Forum (GEsNet Forum 2022 BL) durchgeführt. Kathrin Schweizer, Vorsteherin der Sicherheitsdirektion des Kantons Basel-Landschaft, hat die Vertreterinnen und Vertreter der wichtigsten Interessengruppen zum Austausch weiterer Ideen und Inputs über die Verbesserung der aktuellen Situation betreffend Global Staffing empfangen. Gastredner, Adrian Gerber, Vorsteher des Staatssekretariats für Migration, hat dabei die Bedeutung hervorgehoben, den Ansiedlungsprozess für GEs zu optimieren. Bruno Weissen, the People and Culture Country Catalyst at F. Hoffmann-La Roche Schweiz AG, verdeutlichte in ähnlicher Weise die Wichtigkeit, die Rahmenbedingungen in der Region Basel im Hinblick auf Global Staffing zu verbessern.

GEsNet Forum 2022 BL: Optimierung des aktuellen Zustands

*Adrian Gerber, Abteilungsleiter beim Staatssekretariat für Migration (SEM) Schweiz, betonte, wie wichtig es sei, den Eingewöhnungsprozess für GEs zu optimieren.
GEsNet Forum 2022 BL, Mai 2022*

*Bruno Weissen, Head Human ReQuelles Basel, F. Hoffmann-La Roche Schweiz AG, betonte die Bedeutung der Stärkung des bestehenden Ökosystems in der Region im Bereich Global Staffing.
GEsNet Forum 2022 BL, Mai 2022*

B. Allgemeine Zielsetzungen

Die oben beschriebenen Probleme und Dynamiken berücksichtigend, wurden folgende Ziele definiert. **Zielgruppe** des Projekts sind die Global Employees (GEs), d.h. hochrangige oder hochqualifizierte Talente, die, aus dem Ausland kommend bzw. von Unternehmen in die Region Basel verlegt werden bzw. wurden.

Zweck des Projekts

Der Zweck des Projekts ist es, wie unten ausgeführt, eine Win-Win-Situation für alle daran Beteiligten zu schaffen. Aus Sicht des Standorts sollen weitere Werte zu bestehenden Qualitäten der Unternehmen hinzugefügt werden.

- Die Standortattraktivität und das Ansehen des Kantons Basel-Landschaft sowie der Region Basel als führendes Modell eines Global Employee-freundlichen Standorts sollen gefördert werden.
- Der sozioökonomische Nutzen für den Kanton und die Region sollen gesteigert werden.

Kombiniertes Ziel: Anziehen und Ansiedeln von GEs in der Region Basel

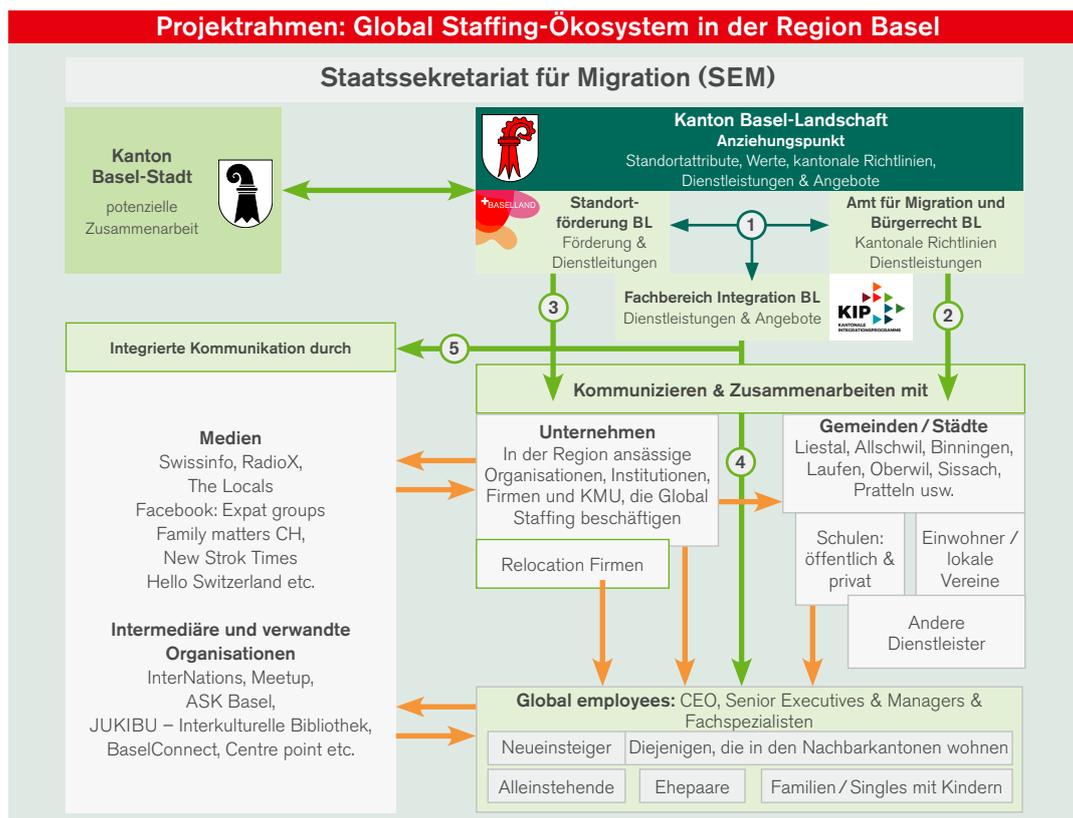
Unter Berücksichtigung der Projektaussage und des Projektzwecks wurde ein kombiniertes Ziel definiert:

- Anziehen: Optimierung der Chancen für die Unternehmen in der Region, die für sie wichtigen globalen Talente anzuziehen und zu halten.
- Unterbringen: Beschleunigung des Ansiedlungsprozesses und der Optimierung der sozialen Eingliederung der Global Employees in der Region Basel.

C. Projektumfang

Durch das Hervorheben der Ziele wird ein konzeptioneller Projektrahmen als Analyseinstrument entworfen, der das Ökosystem in Bezug auf den globalen Personaleinsatz in der Region Basel verkörpert (siehe Abbildung 1-1). Dieser Rahmen erleichtert die Identifizierung der Hauptakteure sowie des Umfangs der wichtigsten Massnahmen und Interaktionen. Betrachtet man das Ökosystem im Bereich des Global Staffing, so spielen alle im Rahmenwerk genannten Akteure eine wesentliche Rolle. Sie werden daher als «Global Employees Network Community» bezeichnet. Die Vertreter dieser Gemeinschaft reichen von der Landesregierung bis zu den globalen Arbeitnehmern. Dazu gehören Schlüsselakteure wie das Staatssekretariat für Migration, Kantone und Behörden, Gemeinden / Städte, Organisationen, Dienstleister, Einwohnerinnen und Einwohner, GE-bezogene Verbände sowie Medien. Sie alle haben einen Einfluss auf die Anwerbung und den Verbleib von Global Employees in der Region.

Abbildung 1-1: Konzeptioneller Rahmen - Global Staffing-Ökosystem in der Region Basel



Projektrahmen: Thomas Kübler, Andreas Räss & Thusanthi Sinniah, August 2020, Kanton Basel-Landschaft

Um den derzeitigen Zustand aus Sicht der Region zu verbessern, sollten die folgenden Massnahmen ergriffen werden.

1. Aufbau einer weiteren Zusammenarbeit innerhalb der kantonalen Behörden von BL und BS in Bezug auf das Global Staffing, sofern noch Raum und Potenzial dafür vorhanden ist.
2. Kommunikation mit den Gemeinden / Städten und den GE-bezogenen Dienstleistern in BL, um die Kapazitäten und das Verbesserungspotenzial zu beurteilen.
3. Kommunikation mit den Unternehmen in der Region Basel, um deren Herausforderungen und Bedürfnisse zu verstehen und das Potenzial für eine Zusammenarbeit zu bewerten.
4. Kommunikation mit den Global Employees, um deren Herausforderungen und Bedürfnisse zu verstehen.
5. Kommunikation mit Medien und anderen Organisationen, um die integrierte Kommunikation zu verbessern.

Hinweis: Die gelben Pfeile verweisen auf die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den externen Akteuren. Eine der Absichten des Projekts ist es, diese Netzwerke zu stärken, sofern dies notwendig ist. Es ist zu beachten, dass eine Zusammenarbeit mit den Nachbarkantonen, insbesondere dem Kanton BS, bedeutend ist.

D. Strategische Ansätze

Am Anfang der Studie wurden die folgenden drei strategischen Ansätze vorgeschlagen, um zu prüfen, welche Massnahmen notwendig und durchführbar wären.

- I. **Bewusstseinsbildung & Erleichterung des Zugangs:** Ein Bewusstsein für die Qualitäten der Region Basel schaffen und den Zugang zu den Dienstleistungen und Angeboten erleichtern
- II. **Ausschöpfung der Potentiale:** Aufwertung der vorhandenen Qualitäten, um die Attraktivität des Standorts zu erhöhen und den Ansiedlungsprozess zu optimieren.
- III. **Stärkung des bestehenden Ökosystems:** Optimierung der Synergien durch weitere Zusammenarbeit mit wichtigen Akteuren und Schaffung eines lebendigen Netzwerks in der Region



Kapitel 2: Strategische Empfehlungen und Lösungsvorschläge

Vor der Beschreibung der Analyse und der Ergebnisse werden in diesem Kapitel die strategischen Empfehlungen und Lösungen als wichtigste Ergebnisse dieser Studie vorgestellt. Basierend auf den Ergebnissen (der Wahrnehmung der Organisationen sowie der Global Employees) werden die folgenden Fragen beantwortet.

Wie können wir als Standort

- die Chancen für Organisationen erhöhen, die notwendigen globalen Talente zu gewinnen?
- den Umzug und den Ansiedlungsprozess für GEs optimieren und damit die Willkommenskultur bereichern?

Die Ergebnisse bestätigen, dass es in der Region Basel als Standort noch Spielraum für Verbesserungen gibt, um den aktuellen Zustand des Global Staffing zu optimieren (bezüglich Anwerben und Halten der erforderlichen Arbeitskräfte).

In der Studie werden ausserdem die standortbezogenen Aspekte identifiziert, die sich in der Region verbessern liessen.

Mit der Absicht, gemeinsame Lösungen zu finden und dabei die von den Unternehmen und GEs gemeldeten Herausforderungen und Bedürfnisse hervorzuheben, wurde in der Abschlussphase dieser Studie ein Forum, das so genannte «GEsNet Forum 2022-BL», veranstaltet. Vertreter aller wichtigen Interessengruppen, des Ökosystems, waren eingeladen, ihre Ideen und ihr Wissen auszutauschen.

Die Ergebnisse der Studie und die im Rahmen des Forums gesammelten Erkenntnisse und Vorschläge werden in diesem Kapitel zusammengetragen und ausgewertet. Daraus resultierend werden spezifische Strategien und Massnahmen vorgeschlagen. Die Empfehlungen sind drei strategischen Ansätzen zugeordnet, die zu Beginn des Projekts definiert wurden.

A. Sensibilisierung und Erleichterung des Zugangs zu bestehenden Qualitäten

1. Was fehlt noch?

Von jenen Befragten, die den Ansiedlungsprozess in der Region als schwierig empfinden, wurde als eine der grössten Herausforderungen die mangelnde Bekanntheit und Zugänglichkeit der verfügbaren Dienstleistungen, Angebote und Versorgungseinrichtungen in der Region genannt.

Um den Ansiedlungsprozess zu optimieren, muss ein Pool an zuverlässigen Informationen so aufbereitet werden, dass er für GEs schon vor der Umsiedlung in die Schweiz problemlos zugänglich ist. Dies würde es ihnen erleichtern, Entscheidungen zu treffen und Erwartungen den Gegebenheiten anzupassen, z.B. bei der Suche nach einer geeigneten Schule oder einer Wohnung, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Ebenso würde dies eine Verlässlichkeit von Informationen gewährleisten, da gemäss Aussagen in den Experteninterviews verschiedene Plattformen (z.B. numbeo.com, The Good School Guide, Living in Basel [ein Expat-Guide aus Grossbritannien]) mit Fehlern oder Ungenauigkeiten behaftet sind.

Es gibt bereits verschiedene Medien und Plattformen, welche für Global Employees relevante Informationen zur Verfügung stellen. Allerdings sind diese weit verstreut und jeweils beschränkt auf spezifische Bedürfnisse, weshalb es angebracht wäre, sie besser zu organisieren und in einem Pool zusammenzufassen, was den Neuankömmlingen die Orientierung erheblich erleichtern würde. Zum Beispiel zu den Themen Einwanderung, Schulsystem, Versicherungs-

möglichkeiten, Wohnungssuche, kulturelle Sensibilisierung usw. Beispiele für bereits existierende Informationsangebote sind: Internationales Dual Career Network, Universitätsspital Basel (International Service), Stiftung Kinderdorf Basel und Hallo Baselland.

In Bezug auf die Dienstleistungen der Relocation Firmen wird zudem meist bestätigt, dass es ohne diese schwieriger wäre, sich einzuleben. Hervorzuheben ist, dass nicht alle GEs von den Relocation Firmen unterstützt werden, und wenn doch, werden nicht alle GEs auch mit beiden Dienstleistungen – Relocation & Eingewöhnung betreffend – bedient. Zudem ist normalerweise die Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen zeitlich begrenzt. Es sei daran erinnert, dass viele Probleme oder Herausforderungen erst nach der ersten Phase der Ankunft im Gastland auftauchen. Unter Berücksichtigung der oben beschriebenen Aspekte wird im Folgenden eine kollektive Lösung vorgestellt, von der erwartet wird, dass sie die meisten der in der Analyse angesprochenen Probleme lösen kann.

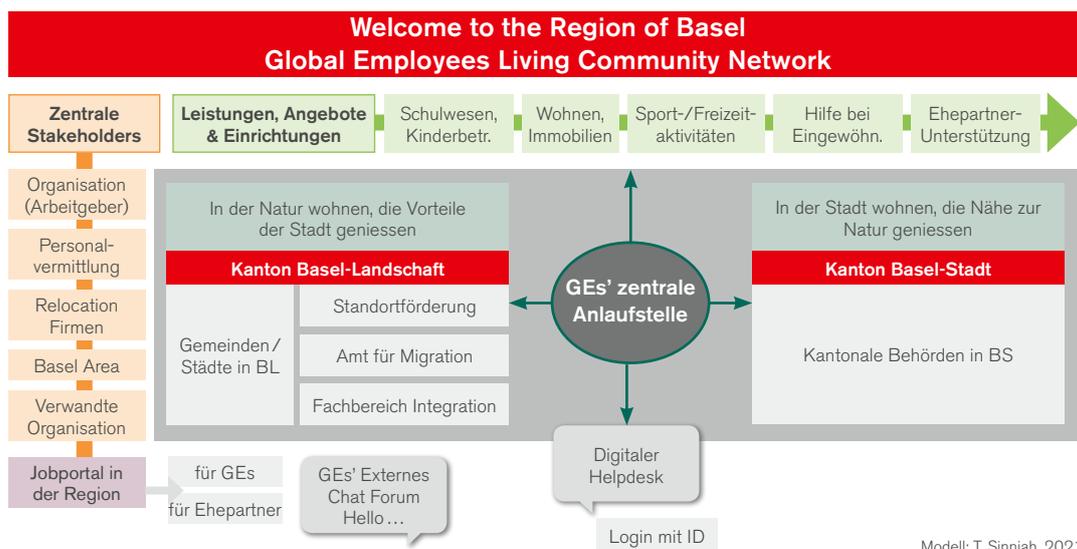
2. Strategische Lösung: One-stop-shop-Portal – GEs Living Community Network

Das GEs-Projektteam im Kanton Basel-Landschaft hat mit dem sogenannten «Global Employees Living Community Network» eine konstruktive Idee in Form einer neuartigen Plattform entwickelt. Als ganzheitlicher Ansatz würde diese zu einer nachhaltigen Verbesserung der aktuellen Situation von Global Staffing in der Region Basel beitragen. Eine Möglichkeit, die Anwendung dieses One-stop-shop-Portals effizienter zu gestalten, ist der Aufbau einer einheitlichen Anlaufstelle für GEs in der Region. Diese Einzelmassnahme, so wird erwartet, ermöglicht eine kombinierte Lösung für viele der im Rahmen dieser Studie gefundenen Aspekte.

Die Idee besteht in der Schaffung einer Plattform, die sowohl den **virtuellen Austausch** als auch **das physische Engagement** von Global Staffing innerhalb des Ökosystems fördert. Nachfolgend wird ein Beispielmmodell skizziert, das einen Überblick über die Beschaffenheit der Plattform gibt. Ein solches Gemeinschaftsnetzwerk würde die bestehenden Qualitäten weiter aufwerten, ist es doch eine der Absichten, Informationen über die Einrichtungen und Dienstleistungen in der Region in einem Pool zu bündeln, um so den Zugang zu den gewünschten Informationen zu erleichtern. Eine Möglichkeit, die Effizienz der Anwendung dieses One-stop-shop-Portals zu erhöhen, ist die Einrichtung einer Anlaufstelle für GEs in der Region. Von dieser Einzelmassnahme wird erwartet, dass sie eine kombinierte Lösung für viele in dieser Studie festgestellten Aspekte ermöglicht.

– Global Employees Community Network - One-stop-shop-Portal (Beispielmodell)

Strategische Empfehlung 2-1: Global Employees Community Network (Beispielmodell)

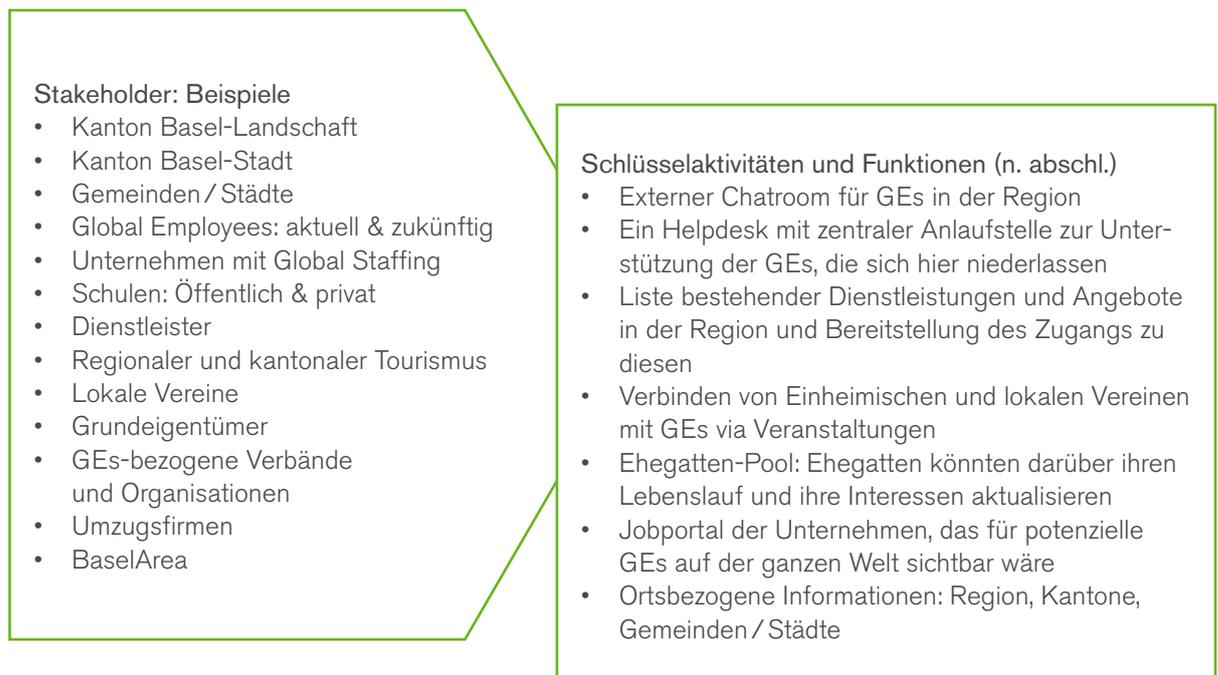


– Wichtige Akteure und Schlüsselaktivitäten / Funktionalitäten

Zur weiteren Klärung werden die folgenden Aspekte aufgeführt:

- Wichtige Stakeholder: Beispiele
- Schlüsselaktivitäten und Funktionen
- Wichtigste Vorteile der Living Platform

Strategische Empfehlung 2-2: Hauptakteure und Aktivitäten der GES-Living Platform



Wichtigste Vorteile der Plattform

Global Employees Living Community Network

- **Verbesserung der regionalen Attraktivität und des Images**

Es würde ...

- den Bekanntheitsgrad der Region als Standort weltweit erhöhen.
- Kantonen und Gemeinden / Städten ermöglichen, ihre einzigartigen Qualitäten zu präsentieren.
- die Vorteile des Arbeitens und Lebens in der Region kommunizieren.
- die Auswirkungen von irreführenden Informationen über die Region (die auf verschiedenen Plattformen präsentiert werden) minimieren.
- den Tourismus in der Region fördern.
- bereits vorhandene Informationen in einem Pool bündeln (z. B. www.hallo-baselland.ch).
- das Image der Region als «Global Employees Friendly» stärken.

- **Den Eingewöhnungsprozess für GEs erleichtern**

Es würde ...

- den Zugang für GEs zu Dienstleistungen, Angeboten und Einrichtungen erleichtern, z. B. Infos über Gesundheitsfürsorge und Versicherungen, Führerschein, Wohnraum, Schulbildung usw.
- den GEs die Möglichkeit geben, eine einzige Anlaufstelle als glaubwürdige Quelle zu konsultieren und darüber zu kommunizieren, um Unterstützung und Informationen zu erhalten.
- die Aktivitäten der Ehepartner und die Integration in den Arbeitsmarkt fördern.
- die Integration der Ehepartner über einen **Buddy-Pool** ermöglichen.
- den Kontakt zu Einheimischen, Vereinen und Dienstleistern in der Region ermöglichen.

- **Potentielle GEs unterstützen**

Es würde ...

- potenziellen GEs die Möglichkeit geben, sich vor ihrer Ankunft das notwendige Wissen über die Region anzueignen, was den Eingewöhnungsprozess erleichtern würde.
- den Ankömmlingen die Möglichkeit geben, ihre bevorzugte Option in Bezug auf Wohngegend, Schul- und Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Wohnmöglichkeiten usw. zu wählen.
- potenziellen und aktuellen GEs die Möglichkeit geben, im «GEs Chat Forum» Ideen, Wissen und Erfahrungen zu verschiedenen Aspekten auszutauschen.

- **Vorteile für Unternehmen mit Global Staffing**

Es würde ...

- es den Unternehmen ermöglichen, via Jobportal ihre offenen Stellen zu präsentieren.
- den Unternehmen einen breiteren Pool an globalen Talenten bieten.
- kleinen und mittelgrossen Unternehmen sowie Behörden, die weniger Erfahrung mit GEs haben, helfen, dank der Zusammenarbeit ebenfalls von den Dienstleistungen zu profitieren.
- ein gemeinsames Werteversprechen fördern.

- **Beobachten der Fortschritte**

Es würde ...

- die Beobachtung der Fortschritte von GEs bei der Eingewöhnung ermöglichen und ihre Probleme **tracken**.
- regelmässige Erhebungen und Interviews mit GEs ermöglichen.
- den Zugang zu GEs erleichtern, um darüber zu kommunizieren und sich zu verbinden.

Vor allem würde es einen ganzheitlichen Ansatz in der Region fördern.

B. Ausschöpfen des Potentials: Aufwertung bestehender Qualitäten

Wie bereits beschrieben, besteht einer der Ansätze darin, die bestehenden Qualitäten aufzuwerten, um die Standortattraktivität zu erhöhen und die Effizienz des Umsiedlungs- und Ansiedlungsprozesses für GEs zu verbessern. Im Folgenden werden verschiedene Vorschläge zuhanden der wichtigsten Interessengruppen aufgeführt.

Strategische Empfehlungen 2-4: Part 1.a – Kantonale Behörden

Strategische Empfehlungen, Teil-1. a Staatliche Behörden

- **Bearbeitung von Visa und Arbeitserlaubnis**
Die Online-Verlängerung bestehender Genehmigungen und die Online-Registrierung am Wohnsitz wären empfehlenswert (kein Besuch im Büro). Vereinfachung des Antragsverfahrens und damit Beschleunigung des Prozesses. Transparenz bei der Bearbeitung. Vor-Ort-Schalterdienste in den Unternehmen.
- **Sprachbarriere beseitigen**
Offizielle Formulare und Online-Informationen könnten zumindest in englischer, französischer und italienischer Sprache verfügbar sein (Steuerformulare, Einwanderungsinformationen, Broschüren für Neuzuzüger usw.). Als Quick-Win ergäbe dies ein positives Image im Hinblick auf die Förderung einer zeitgemässen Willkommenskultur. Dadurch würden sie sich wohl, geschätzt und willkommen fühlen. Es wäre empfehlenswert, Kanton oder Gemeinde / Städte würden deutschsprachige Mittagstische oder Kaffeetreffe organisieren und anbieten.
- **Willkommenskultur**
Bereitstellung eines Begrüssungspakets, Organisation eines Kulturcoachings, Anbieten einer Willkommenstour durch die Gemeinden / Städte, den Kanton und die Region. Versand eines Willkommensbriefs / einer Willkommensbroschüre, um das Gefühl zu vermitteln, in der Region willkommen und zu Hause zu sein, Willkommenstag für Global Employees mit Übersetzung in Englisch.
- **Soziale Inklusion**
Organisation regelmässiger Treffen und Netzwerkveranstaltungen, um Kontakte zu knüpfen. Organisation eines Buddy-Systems oder eines Willkommensabends für Neuzuzüger zur Verbesserung der sozialen Integration. Netzwerkanlässe zur Kontaktaufnahme mit Einheimischen. Organisation von Integrationsveranstaltungen durch Kanton.
- **Hilfe bei der Eingewöhnung**
Zuweisen eines Ansprechpartners, der den GEs bei der Lösung von Problemen hilft. Schulung der Mitarbeitenden im Schalterbereich für den Umgang mit GEs & Kontaktaufnahme mit ansässigen Familien, die bei einfachen Eingewöhnungsfragen helfen können.
- **Beratung in Steuerfragen**
Klarheit über Einreichung von Steuern / Erläuterung des Steuersystems, Informationen zu Auswirkungen von Änderungen des Einwanderungsstatus, Merkblatt zur Einreichung von Steuern in Englisch, Formulare und Papiere im Zusammenhang mit Steuern in Englisch & Erläuterungen zu den steuerlichen Auswirkungen des Visums oder bei Änderungen des Einwanderungsstatus.

Strategische Empfehlungen, Teil-1. b Staatliche Behörden

- **Coaching**
Systemcoaching für das Verständnis der Regeln & Vorschriften beim Umzug in Kanton / Gemeinden / Städte. Kulturelles Coaching und Veranstaltungen für Ehepartner und regelmässige GEs-Treffs zwecks Austausch von Ideen und Erfahrungen. Bereitstellung von Informationen und Coaching über das politische System, die Geographie und die Geschichte der Schweiz, der Region, des Kantons und der Gemeinde, Coaching-Sitzungen zum Verständnis der lokalen Bräuche, Traditionen und Feste.
- **Orientierungshilfe**
Bereitstellung eines angemessenen Orientierungsprogramms, das für 3, 6 und 9 Monate zugewiesen wird. Regelmässige Überprüfung der Fortschritte für mindestens sechs Monate.
- **Weltweites Bewerben der Region**
Bewerben der Region als technologisches Zentrum. Präsentation der Region auf globalen Plattformen – Sichtbarmachung ihrer Angebote.
- **Allgemeine Informationen**
Informationsveranstaltung über öffentlichen Verkehr, Verkehrsregeln und Infrastruktur, Broschüre / Website mit Überblick über mögliche Aktivitäten, z.B. Sport, Kultur, verlässliche offizielle Informationen, die regelmässig aktualisiert werden, grössere Transparenz des Wohnungsmarktes in der Region Basel – Broschüren über Wohngebieten und die Bedingungen & Konditionen.

Strategische Empfehlungen Teil 2 Staatliche Behörden: Gemeinden / Städte

- **Sprachbarriere beseitigen:** siehe Kanton.
- **Mittag- bzw. Abendessen oder Kaffeekränzchen in deutscher Sprache** (um Deutsch in entspannter Umgebung zu üben).
- **Willkommenskultur:** siehe Kanton.
- **Coaching:** siehe Kanton.
- **Soziale Inklusion:** siehe Kanton.
Kontaktmöglichkeiten mit hier ansässigen Familien, die bei einfachen Fragen aushelfen können, um die Eingewöhnung zu erleichtern.
Organisieren eines Buddy-Systems oder Willkommensanlasses für Neuzuzüger, um ihnen das Ankommen zu erleichtern.
- **Unterstützung:** siehe Kanton.

Strategische Empfehlungen Teil 3 Öffentliche Schulen / Kinderbetreuung

- Ausweitung der persönlichen Abzüge bei der Kinderbetreuung, um die Möglichkeiten für berufstätige Ehepartner zu erhöhen, was das Doppelverdiener attraktiver macht.
- Einführung eines Ganztagsbetreuungsplans – schwer planbare Schulzeiten
- Ein stärker integriertes öffentliches Schulsystem.
- Übernehmen des internationalen Lehrplans in öffentlichen Schulen.
- Mehr Transparenz bezüglich Integrationsthemen an den öffentlichen Schulen.
- Ein zusätzliches Angebot an Hort- und Ferienbetreuung würde GEs die Entscheidung erleichtern, ihre Kinder auf öffentliche Schulen zu schicken.

Zur Kenntnisnahme: Teil 4 – Politik von Bund / Kanton & Gemeinden / Städte

Die Aspekte in der folgenden Tabelle wurden direkt aus den Vorschlägen und Wünschen der Unternehmen und der GEs zur Steigerung der Attraktivität des Gastlandes abgeleitet. Es ist zu beachten, dass diese Aspekte in erster Linie politischen Zwecken dienen.

Zur Kenntnisnahme Teil 4 Bundes- / Kantons- / Gemeinde- / Städte-Politik

- Steuerreduktion: Es würde die Attraktivität des Standorts als Gastland erhöhen, wenn der Kanton günstige steuerpolitische Bedingungen böte: z.B. Senkung oder Aufhebung der Besteuerung von Umzugsbeihilfen und Schulbeihilfen, die als besonders ärgerlich empfunden werden.
- Infrastruktur: Wohnungsbau – Förderung von mehr Bauvorhaben (Wohnungen, aber auch andere Wohneinheiten), um das Angebot zu vergrößern und die Nachfrage zu decken.
- Transport: Verbesserung der Trambahnbindung – dies würde die äusseren Wohngebiete attraktiver machen. Direkte Anbindung an den Flughafen. Ausweitung der Betriebszeiten des öffentlichen Nahverkehrs in den kleinen Gemeinden, nach und vor den Hauptverkehrszeiten.
- Tagesbetreuung: Überarbeitung des Systems zur Unterstützung der Tagesbetreuung und Möglichkeiten der steuerlichen Absetzbarkeit der Tagesbetreuung.
- Flexible und erschwingliche Schulbildung: Maximale Flexibilität beim Schulwechsel von einem Kanton zum anderen. Ideal wäre es, wenn die Kantone eine öffentlich finanzierte internationale Schule etablieren könnten.

C. Stärkung des Ökosystems

Die Akteure in der Region Basel haben bereits ein Ökosystem zum Thema Global Staffing aufgebaut. Es wäre jedoch empfehlenswert, die Solidarität zwischen den verschiedenen Akteuren innerhalb des Ökosystems weiter zu stärken. Wie im Rahmenkonzept zu Beginn der Studie angedeutet (siehe Rahmenkonzept Kap. 1, ab S. 14), werden zur Stärkung des bestehenden Ökosystems aus regionaler Sicht die folgenden Ansätze empfohlen:

Strategische Empfehlung 2-9: Teil 5 – Das Ökosystem stärken

Strategische Empfehlungen: Teil 5 Das Ökosystem stärken

- Förderung der Zusammenarbeit mit Nachbarkantonen durch Effizienzsteigerung des Global Staffing unter regionalen Gesichtspunkten, soweit dies möglich ist.
- Aufbau eines «Living Network» in der Region, an dem die wichtigsten Akteure auf der Angebotsseite, wie Gemeinden / Städte und die von GEs beanspruchten Dienstleister wie Schulen, Umzugsunternehmen usw., beteiligt sind.
- Aufbau eines «Living Network» in der Region: Einbeziehung der wichtigsten Akteure auf der Nachfrage- und Angebotsseite, Unternehmen und GEs stehen im regelmässigen Austausch mit Behörden und Personalabteilungen.
- Förderung der Interaktion und Zusammenarbeit mit den Akteuren des Ökosystems.
- Regelmässige Bewertung der Fortschritte bei der Anwerbung und Unterbringung von GEs. Z.B. Durchführung von Erhebungen und regelmässige Kontrollbesuche während des ersten Jahres: nach 1 Monat, 2 Monaten, 6 Monaten und dazwischen.
- Förderung integrierter Kommunikationsstrategien mit GEs-spezifischen Medien und Verbänden.
- Einbindung der lokalen Vereine (z.B. Sportvereine, Gemeindeverbände usw.) sowie der Einheimischen in das Ökosystem.
- Förderung eines ganzheitlichen Ansatzes für Unternehmen, die Global Staffing einsetzen, mittels Schaffung gemeinsamer Werte, z.B. regional gemeinsame Nutzung von Programmen zur Unterstützung von Familien / Ehepartnern.
- Herstellung eines direkten Kontakts zwischen GEs und Gemeinden (Immobilien, Dienstleister usw.), um GEs auf einfache Weise direkt zu unterstützen.

Es sei darauf hingewiesen, dass die unten vorgeschlagene «Living Network Plattform» (siehe S. 20) die Umsetzung der meisten der oben genannten Massnahmen ermöglichen würde.

Kapitel 3: Machbarkeitsanalyse

In diesem Kapitel wird zunächst der Zweck der Durchführung dieser Analyse einschliesslich der Forschungsfragen definiert. Anschliessend werden die Methodik der Studie sowie der Prozess der Datenerhebung beschrieben. Der Kernteil dieses Berichts, «Ergebnisse und Analyse», ist in drei Hauptkategorien unterteilt:

- Perspektiven der Unternehmen in der Region Basel (Experteninterviews)
- Perspektiven der GEs in der Region Basel (Umfrage)
- Perspektiven der Gemeinden / Städte in Basel-Landschaft (Experteninterviews)

Diese qualitativen und quantitativen Daten wurden untersucht, kategorisiert, verallgemeinert und analysiert, indem man auf die Forschungsfragen und das Ziel des Projekts fokussierte. Am Ende dieses Kapitels werden alle drei Analysen zusammengefasst, die zu den in Kapitel 3 vorgestellten strategischen Empfehlungen führen.

A. Zweck der Machbarkeitsanalyse & Forschungsfragen

Ziel dieser Studie ist es, zunächst die Notwendigkeit des Projekts «Attract & Accommodate Global Employees in the Region of Basel» zu eruieren, und festzustellen, ob sich eine Durchführung überhaupt lohnt. Lautet die Antwort «ja», wird mit der Studie fortgefahren und damit begonnen

- zu **identifizieren**, welches die standortbezogenen Herausforderungen sind, die das Gewinnen der erforderlichen globalen Arbeitskräfte (Global Staffing) in der Region Basel erschweren; dazu gehören die makroökonomischen Faktoren, die nicht nur die Anwerbung der benötigten globalen Talente, sondern auch deren Bindung an die Region beeinflussen,
- zu **untersuchen**, inwieweit die Unternehmen und die Gemeinden / Städte interessiert und bereit dazu sind, an der Verbesserung der aktuellen Situation mitzuarbeiten,
- und zu **analysieren**, was getan werden müsste, um den Ist-Zustand zu verbessern.

Abbildung 3-1: Machbarkeitsanalyse – Struktur



Wie oben dargestellt (Abbildung 3-1), besteht die Studie aus zwei Segmenten: Einerseits werden auf der Nachfrageseite die Herausforderungen und Bedürfnisse der Unternehmen und der Global Employees in der Region analysiert. Andererseits werden, auf der Angebotsseite, die vorhandenen Qualitäten sowie die Kapazitäten im Kanton und den Gemeinden / Städten als (die Nachfrage erfüllenden) Gastregion analysiert. Diese Kombination ermöglicht es, die

Diskrepanz zwischen den vorhandenen Qualitäten und den Bedingungen zu beurteilen, die als nötig erachtet werden, um die globalen Fachkräfte zu gewinnen. Die Analyse soll die Frage beantworten, ob dieses Projekt dazu nötig ist und wenn ja, welche strategischen Ansätze zur Verbesserung der Situation denkbar wären. Dementsprechend werden folgende Forschungsfragen formuliert: Die ersten beiden Fragenkomplexe, RQ1&2 und RQ3&4, sollen im Rahmen dieser Studie beantwortet werden. Anschliessend, nach Abschluss der Durchführbarkeitsanalyse, soll die letzte Gruppe von Fragen, RQ5 und RQ6, beantwortet werden.



Abbildung 3-2: Datenerhebung

B. Methodik und Datenerhebung

Zur Beantwortung der Fragen wird in dieser Untersuchung die als «Mixed Method» bekannte Forschungsstrategie zusammen mit einem qualitativen Fallstudien-Forschungsansatz («Multiple Cases») angewendet. «Mixed Method» ist ein Forschungsansatz, bei dem Forscher innerhalb derselben Studie sowohl quantitative als auch qualitative Daten sammeln und analysieren (M.R. Harwell, 2011). Der Forschungsansatz «Multiple Cases» eignet sich gut dafür, ein vertieftes Verständnis für ein zu einem bestimmten Zeitpunkt gegebenes Problem zu erlangen; zudem ermöglicht er das Sammeln von Daten aus mehreren Einheiten und Quellen (P. Baxter, 2008).

Wie in Abbildung 3-2 dargestellt, wurden die Daten dieser Studie von drei unterschiedlichen Quellen gesammelt: Organisationen und Unternehmen, die an der globalen Personalbeschaffung beteiligt sind, den in der Region lebenden Global Employees sowie Gemeinden / Städte in BL als deren Aufenthaltsort.

1. Unternehmen: Experteninterviews & Fragebogen

Zwanzig Organisationen in der Region Basel wurden zunächst über die Projektidee informiert. Fast vierzig Experten in fünfzehn Organisationen wurden interviewt, um Rückmeldungen über die aktuelle Situation des Global Staffing zu erhalten. Nebst der Durchführung von persönlichen Interviews wurden die Daten auch mittels eines Fragebogens erhoben. Experten sind: Personalleiter, Leiter verschiedener Global Staffing-Abteilungen, Länderverantwortliche und andere leitende Angestellte.

2. Umfrage unter Global Employees / persönliche Befragung

Innerhalb von zweieinhalb Monaten (März – Mai 2022) wurde unter Global Employees eine Online-Befragung durchgeführt. Das Hauptziel bestand darin, die für sie bei der Umsiedlung und Ansiedlung in der Region Basel wichtigsten Herausforderungen zu ermitteln. Der Fragebogen wurde auf Grundlage von Inputs von in den Organisationen und Unternehmen tätigen Forschern und Expertinnen erstellt. Zudem wurden frühere Studien sowie die Anfragen der Gemeinden / Städte in Betracht gezogen. Die Umfrage wurde über die interne Plattform in mehreren Unternehmen verteilt, die mit Global Staffing in der Region Basel zu tun haben. Sie erreichte rund 1500 Global Employees und hatte eine Rücklaufquote von 45%.

3. Gemeinde / Städte Experteninterview & Fragebogen

Sieben Gemeinden / Städte, die eine beträchtliche Anzahl von Global Employees im Kanton Basel-Landschaft beherbergen, wurden für dieses Projekt angeschrieben. Vierzehn Experten der entsprechenden Behörden wurden persönlich und mittels Fragebogen befragt. Die Interviews wurden entweder persönlich oder virtuell durchgeführt. Als Experten gelten hier: Gemeinde- / Stadtpräsidenten und / oder Verwaltungsleiterinnen.

C. Befund & Analyse 1: Perspektive der Organisation

In diesem Abschnitt werden die Perspektiven der Unternehmen im Hinblick auf ihren Bedarf an globalen Arbeitskräften und die Auswirkungen des Standorts auf Global Staffing analysiert. Ziel war es, den gegenwärtigen und zukünftigen Trend zu verstehen und zu untersuchen, inwieweit makroökonomische Faktoren Herausforderungen darstellen, welche verhindern, globale Talente zu gewinnen: Hat eines dieser Unternehmen mit standortbezogenen Herausforderungen zu kämpfen, nicht nur um Arbeitskräfte zu gewinnen, sondern auch um sie zu halten? Sehen die Unternehmen Verbesserungsbedarf oder -möglichkeiten für die Region Basel als Standort?

Die Ergebnisse der Experteninterviews wurden mit Blick auf folgende Themenschwerpunkten ausgewertet:

1. Fachkräftemangel und der Trend zu Global Staffing
2. Auswirkungen des Standorts auf die Gewinnung globaler Fachkräfte
3. Zentrale Herausforderungen und Verbesserungsmöglichkeiten: Region Basel als Gastregion
4. Die Perspektiven dieser Initiative

1. Fachkräftemangel und der Trend zur Global Staffing

Alle Organisationen geben an, dass der Mangel an Talenten zunimmt, während die Nachfrage nach bestimmten Talenten das Angebot an Arbeitskräften auf dem lokalen Markt übersteigt.

– Der Bedarf an globalen Arbeitskräften

Die befragten Organisationen stellten fest, dass sie einen grösseren Bedarf an globalen Fachkräften haben und ihr Bedarf an Global Staffing auch in Zukunft weiter steigen wird. Die Hauptgründe für diese Zunahme werden (nicht abschliessend) unten aufgeführt.

- Viele Organisationen benötigen eine Vielzahl von Fachkräften mit spezifischem Hintergrund, Qualifikationen und Erfahrungen auch über die Schweiz hinaus.
- Die demographische Entwicklung der Region und der Schweiz führt zu einer hohen Anzahl an Pensionierungen (Baby-Boomer) bei einem nur beschränkten Hinzukommen neuer Talente.
- Obschon die Zahl von Menschen mit akademischen Abschlüssen zunimmt, schlagen nicht genügend von ihnen eine Laufbahn ein, um den wachsenden Bedarf an spezialisierten Fachkräften zu decken.
- Neu aufkommende Technologien führen zu einer Knappheit an Spezialisten und Expertinnen auf verschiedenen Gebieten.

Viele Unternehmen kamen zu dem Schluss, dass die Nachfrage nach globalen Fachkräften in der Region zwar zunimmt, es aber immer schwieriger wird, die benötigten Arbeitskräfte zu gewinnen.

Organisations-Statement:

«Viele unserer Partner und Lieferanten haben Schwierigkeiten, die richtigen Talente zu finden.»

Head of HR and the Team – Experteninterviews,
Organisationen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

– Global Staffing und der erwartete Wandel

Mit Blick auf globale Arbeitskräfte konzentrieren die Unternehmen ihre Aufmerksamkeit auf das Gewinnen von auf ihren jeweiligen Gebieten hochspezialisierten Kandidat/innen sowie leitenden Angestellten, jedoch weniger auf Einsteiger/innen. Dabei geht es nicht um einen grösseren Pool an zusätzlichen Mitarbeitenden, sondern um die Gewinnung von Spitzentalenten. Um dieses Ziel zu erreichen, werden verschiedene Personalbeschaffungsstrategien angewandt. Dazu gehören sogenannte International Local Hires (internationale Anstellung; eine Versetzung, bei der der Arbeitnehmer auf unbestimmte Zeit an einen anderen Ort entsandt wird), Global Mobility Assignments (Intra-Transfer), internationales Outsourcing usw.

Die meisten Unternehmen erklärten, dass es zwar zu einer Verlagerung des traditionellen Umgangs mit Global Staffing käme, da die kollektive Leistung und die Leistung vor Ort nicht beeinträchtigt oder gefährdet werden dürfen, dass aber der Bedarf für globale Talente in der Region immer grösser werde.

Die verschiedenen Personalbesetzungsstrategien berücksichtigend wird erwartet, dass die internationale Anstellung mit unbefristetem Arbeitsvertrag weiterhin die wichtigste Quelle darstellt, um den Bedarf an Global Staffing zu decken.

Organisations-Statement: Internationale Anstellungen vor Ort ist die Hauptquelle für Global Staffing

«Wir werden auch weiterhin Spezialisten für unsere F&E-Funktionen sowie für die kaufmännischen und unterstützenden Funktionen des Unternehmens benötigen. Daher erwarten wir, dass internationale Anstellungen die Hauptquelle für Global Staffing bleiben werden.»

Head of HR and the Experts – Experteninterviews,
Organisationen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Organisations-Statement: ortsungebundenes Arbeiten

«Wir können unsere kollektive Fähigkeit nicht gefährden, unsere Ziele und Ambitionen zu erreichen. Deshalb verlassen wir uns auf Global Talents, die vor Ort in unseren Schweizer Tochtergesellschaften arbeiten.»

«Immer mehr GEs interessieren sich dafür, standortunabhängig zu arbeiten – die Frage ist, welche der Positionen von einem bestimmten Standort aus ausgeführt werden müssen.»

Head of HR and other Experts – Experteninterviews, Organisationen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

arbeiten (Hybridmodell). Es sollte auch beachtet werden, dass ein solcher Ansatz nicht allen beruflichen Funktionen gerecht wird, obschon das hybride Arbeitsmodell immer beliebter wird.

Darüber hinaus ist ein weiterer Faktor, der einen Wandel in der globalen Personalbeschaffung markiert, der durch den technologischen Fortschritt zunehmende Ersatz von Humankapital. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass nur Routinearbeiten in andere Länder verlagert werden, während bei den hochqualifizierten Tätigkeiten keine Änderungen absehbar sind. Die technologische Entwicklung spielte und spielt zwar bei den Veränderungen auf dem heutigen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Dennoch lassen sich gewisse Hürden mit dem Einsatz von Technologie alleine nicht überwinden. So wurde darauf hingewiesen, dass sich Kreativität und Innovation weitaus besser entwickeln, wenn die Möglichkeit gegeben ist, physisch zusammenarbeiten.

Organisations-Statement: Technologischer Fortschritt

«Wir sehen eine Fortsetzung der bereits bekannten Auswirkungen des technologischen Fortschritts auf Global Staffing. Routinearbeiten werden in kostengünstigere Länder oder zu spezialisierten lokalen Anbietern verlagert. Hochwertige / hochwirksame Arbeit wird an Orten verbleiben, die Innovation und strategische Investitionen ermöglichen.»

Experteninterviews, Organisationen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Gleichzeitig wird erwartet, dass die Nachfrage nach Global Mobility Assignment abnimmt – was dazu führen dürfte, dass die Zahl von Geschäftsreisenden mit längeren Aufenthalten zunimmt. Es sollte dabei bedacht werden, dass immer mehr Arbeitnehmende nicht bereit sind, ständig umzuziehen, sondern sie lieber pendeln oder im Homeoffice

logische Entwicklung spielte und spielt zwar bei den Veränderungen auf dem heutigen Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Dennoch lassen sich gewisse Hürden mit dem Einsatz von Technologie alleine nicht überwinden. So wurde darauf hingewiesen, dass sich Kreativität und Innovation weitaus besser entwickeln, wenn die Möglichkeit gegeben ist, physisch zusammenarbeiten.

2. Auswirkungen des Standorts auf die Gewinnung globaler Fachkräfte

In den Interviews wurde betont, dass es für die Gewinnung globaler Arbeitskräfte sehr wichtig sei, in Bezug auf das Gesamtpaket, das den sich bewerbenden Personen angeboten wird, wettbewerbsfähig zu bleiben. Eine Kombination aus verschiedenen Faktoren beeinflusst die Entscheidung, ein Stellenangebot in einem anderen Land anzunehmen. Auf dem heutigen wettbewerbsintensiven Markt reagieren die Bewerberinnen und Bewerber nicht nur auf die Anstrengungen des Unternehmens, sondern auch auf externe Faktoren im Zusammenhang mit dem Gastland. Die Bedingungen und Angebote des Gastlandes spielen eine wesentliche Rolle bei der Anwerbung und Bindung globaler Mitarbeitender. Dazu gehören die geografische Lage und makroökonomische Faktoren wie Steuerpolitik, Infrastruktur (Schulen, Gesundheitssystem usw.), Sicherheit, öffentliche Verkehrsmittel sowie Lebensqualität und Lebenshaltungskosten. Viele dieser Eigenschaften und Qualitäten, die die Region Basel aufweist, werden von den Unternehmen als sehr wichtig für den Erfolg von Global Staffing erachtet. Alle Organisationen, mit denen wir gesprochen haben, bedankten sich zudem bei den kantonalen Behörden für die gute Zusammenarbeit und die Qualität ihrer Dienstleistungen.

Die meisten der Organisationen sind der Meinung, dass es Verbesserungspotential für den Standort Region Basel gibt – dies auch aufgrund der Tatsache, dass es immer schwieriger wird, im globalen Wettbewerb um die benötigten Talente zu bestehen. Der folgende Teil legt den Schwerpunkt auf die Identifikation und Analyse jener Aspekte, bei denen aus Sicht der Unternehmen Raum für Verbesserungen besteht.

3. Zentrale Herausforderungen und Verbesserungsmöglichkeiten: Region Basel als Gastregion

Wie bereits erwähnt, hat die Region Basel trotz der vielen Vorteile im Vergleich zu anderen Regionen auf dieser Welt noch Verbesserungspotenzial in Bezug auf Global Staffing. Vor diesem Hintergrund haben wir den Experten in den Unternehmen die folgenden Fragen gestellt:

- Stehen Sie vor standortbedingten Herausforderungen bei der Gewinnung, Ansiedlung und Bindung der notwendigen globalen Talente?
- Wie könnte der Kanton BL / die Region Basel Ihrer Meinung nach Ihre Organisation dabei unterstützen, die Chancen auf das Anwerben der notwendigen globalen Talente zu optimieren?
- Wie könnte der Kanton BL / die Region Basel Ihrer Meinung nach den GEs helfen, standortbezogene Herausforderungen zu bewältigen?

Organisations-Statement: Zusammenarbeit mit staatlichen Behörden

«Die Zusammenarbeit mit der Verwaltung und den Behörden funktioniert sehr gut – vielen Dank! Vorschläge zur Verbesserung des Prozesses werden regelmässig mit den kantonalen und eidgenössischen Behörden besprochen, was sehr geschätzt wird.»

Quelle: Experteninterviews, Organisationen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Es wurde festgestellt, dass es bestimmte – vielschichtige – Standortaspekte gibt, die Unternehmen bei der globalen Personalbeschaffung vor Herausforderungen stellen. Aus Sicht der Unternehmen würde eine Anpassung einiger der bestehenden Dienstleistungen, Qualitäten und Strategien einen Mehrwert im Hinblick auf den Wettbewerbsvorteil bezüglich Global Staffing schaffen. Darüber hinaus wurde von den Experten der Unternehmen ein ganzheitlicher Ansatz zur Stärkung des bestehenden Ökosystems in der Region hervorgehoben. Im Folgenden werden die Ergebnisse untersucht und die Probleme und Vorschläge in vier Kategorien unterteilt.

a) Standortattribute und -angebote

In dieser Studie beziehen sich die Standortmerkmale und -angebote auf die Merkmale und Besonderheiten der Region sowie die verfügbaren Dienstleistungen und Angebote, die sich auf Global Staffing auswirken. Die folgende Tabelle 3-1: a beschreibt die verbesserungswürdigen Aspekte und zeigt die Vorschläge der Experten auf.

b) Dienstleistungen & Angebote der Behörden von Kanton & Gemeinden / Städten

In Bezug auf die behördlichen Dienstleistungen und Angebote wurden von den Unternehmen einige Punkte angesprochen. Diese sowie einige Experten-Vorschläge sind in der folgenden Tabelle 3-2: b aufgeführt.

c) Politik und Gesetze: Bund / Kantone & Gemeinden / Städte

Es wird davon ausgegangen, dass es auch einige Aspekte im Zusammenhang mit der Politik und den Gesetzen gibt, die die Unternehmen vor gewisse Herausforderungen stellen, da sie sich in unterschiedlichem Mass auf das Global Staffing auswirken. Es ist zu berücksichtigen,

dass diese Herausforderungen durch die Gesetze und die Politik des Bundes, der Kantone und der Gemeinden bedingt sind. Die nachstehende Tabelle 3-3: c zeigt diese Aspekte und die Vorschläge der Unternehmen zur Optimierung ihrer Chancen, die benötigten globalen Arbeitskräfte zu gewinnen.

d) Stärkung des bestehenden Ökosystems: Zugang, Netzwerk & Zusammenarbeit in der Region Basel.

Obwohl in der Region bereits ein Ökosystem im Bereich Global Staffing etabliert ist, wird ein ganzheitlicherer Ansatz zur Stärkung des aktuellen Umfelds als entscheidend angesehen. Die Tabelle 3-4: d beschreibt Merkmale und Vorschläge, um dies zu erreichen.

– Tabellen a – b: Unternehmenssicht: Herausforderungen und Vorschläge

Tabelle 3-1: a. Unternehmenssicht: Standortbezogene Merkmale

Unternehmenssicht a. Standortbezogene Merkmale und Angebote in der Region Basel	
Aspekte und die Auswirkungen auf Global Staffing	Verbesserungsvorschläge der Unternehmen
Lebenshaltungskosten Die Lebenshaltungskosten werden insgesamt als sehr hoch empfunden, insb. für Familien oder Alleinstehende mit Kindern.	Keine Vorschläge.
Immobilien & Wohnen Grössere Wohnungen in der Nähe von Schulen sind nur begrenzt verfügbar. Miete / Preis ist sehr hoch: nicht erschwinglich, besonders für Familien.	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr familienfreundliche Häuser und Wohnungen in Bezug auf Grösse und Ausstattung. • attraktive Lage und ebensolche Nachbarschaft wären empfehlenswert. • Grössere Wohnungen in Schulnähe.
Schulische Einrichtungen und Herausforderungen Das lokale Schulsystem der Schweiz wird von den GEs anerkannt. Allerdings ist es für die Kinder nicht sehr einfach, sich in die öffentlichen Schulen zu integrieren, vor allem wenn die Aufenthaltsdauer weniger als fünf Jahre beträgt. Die Aufnahmefähigkeiten der internationalen Schulen stellen eine Herausforderung dar. Privatschulen sind als teuer einzuschätzen und daher nicht für alle GEs erschwinglich.	Es wäre für GEs attraktiv, wenn einige der öffentlichen Schulen zweisprachig (Englisch und Deutsch) wären, nicht nur aus wirtschaftlichen Gründen, sondern auch, weil es den GEs und ihren Familien den Kontakt mit Einheimischen erleichtern würde. Dies wäre der Integration förderlich.
Öffentliche Verkehrsmittel Begrenzter Zugang: in einigen Dörfern verkehren vor und nach Büroschluss keine öffentlichen Verkehrsmittel. Mangel an gut angebundenen Verkehrsmitteln: z.B. begrenzter oder kein direkter Zugang zum Flughafen.	Das Verkehrssystem könnte effizienter sein in Bezug auf <ul style="list-style-type: none"> • Betrieb vor und nach den Bürozeiten. • Ausweitung der Zug- oder Tramverbindungen zum Flughafen.

Unternehmenssicht a. Standortbezogene Merkmale und Angebote in der Region Basel	
Aspekte und die Auswirkungen auf Global Staffing	Verbesserungsvorschläge der Unternehmen
<p>Unzureichende Karrieremöglichkeiten für Doppelverdienende</p> <p>Eine der grössten Herausforderungen ist das Fehlen geeigneter Arbeitsmöglichkeiten für mitreisende Ehepartner, wenn sie nicht in bestimmten Sektoren arbeiten und das Deutschniveau unzureichend ist. Dies kann dazu führen, dass die Kandidaten das Arbeitsangebot in der Region ablehnen.</p> <p>Ausserdem wird ein mangelnder Zugang zur Erreichung beider Parteien – Unternehmen und potenzielle Kandidaten (mitreisende Ehepartner) – beklagt.</p> <p>Fehlender Zugang zu verfügbaren Stellenangeboten.</p>	<p>Kanton und Gemeinde/ Städte könnten Zugang und Dienstleistungen anbieten</p> <ul style="list-style-type: none"> • um Arbeitsplätze für Ehepartner zu finden. • um Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern herstellen.
<p>Ladenöffnungszeiten in kleineren Gemeinden</p> <p>Im Vergleich zu anderen Kantonen sind einige Gemeinden bei den Ladenöffnungszeiten weniger flexibel. Dies hindert einige GEs daran, dort Wohnsitz zu nehmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es wäre ideal, wenn in der Gemeinde oder im Umfeld wenigstens einige Läden ihre Öffnungszeiten und -tage verlängern würden.
<p>Sprachbarriere</p> <p>Das Erlernen der Landessprache wird als schwierig und als ein langwieriger Prozess empfunden. Dadurch entstehen zusätzliche Barrieren zwischen den Einheimischen und den GEs.</p> <p>Schwierigkeiten bei der Kommunikation verlangsamt den Ansiedlungsprozess und erschwert es für die GEs, das lokale System zu verstehen und sich zu integrieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es wird empfohlen, die Sprachbarrieren wenn immer möglich zu beseitigen. Beispiel: Museumsinformation Basel-Landschaft. • Einige Gemeinde-Websites sind leider nur in deutscher Sprache verfügbar.
<p>Integration in die lokale Gesellschaft / das lokale System</p> <p>Das Kennenlernen von Einheimischen und die Integration in die lokale Gemeinschaft wird von GEs als schwierig empfunden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es wäre wichtig, Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund und sexueller Orientierung gegenüber offen zu sein und Wertschätzung zu zeigen.

– Statements von Organisationen

Organisations-Statement: Empfehlung

«Es wäre hilfreich für die GEs, sich in der Region niederzulassen, wenn der Kanton und die Gemeinden Dienstleistungen wie kulturelles Coaching, Networking-Events mit Einheimischen, Programme für Expat-Ehepartner, regelmässige Treffen zum Erfahrungsaustausch und Touren durch die Gemeinden oder den Kanton anbieten würden»

Quelle: Experteninterviews, Organisationen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Organisations-Statement: Arbeitserlaubnis / Visa Visa-Bearbeitung

«Das Arbeitsgenehmigungsverfahren auf Seiten der Behörden ist eine Blackbox. Man weiss nicht, wie der Prozess abläuft, aber der Global Employee will es wissen. Ein Online-Tool wäre grossartig, damit wir den Status verfolgen können; das würde die Unklarheit für die betreffenden Mitarbeitenden verringern.»

«Wir würden ein digitales Arbeitserlaubnisverfahren begrüssen, das Transparenz für beide Seiten gewährleistet. Manchmal müssen wir gute Kandidaten ablehnen, weil es schwierig wäre, für sie eine Arbeitserlaubnis zu erhalten.»

Quelle: Experteninterviews, Organisationen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Organisations-Statement: Empfehlung für eine zentrale Stelle für GEs

«Hilfreich wäre eine zentrale Stelle im Kanton für GEs, die als Anlaufstelle für alle Fragen beim Umzug in die Schweiz dient.»

Quelle: Experteninterviews, Organisationen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Organisations-Statement: Steuern

«Im Vergleich zu den grossen Weltstädten ist die Positionierung von BS und BL in der Steuerrangliste unattraktiv.»

Quelle: Experteninterviews, Organisations in the Region of Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Tabelle 3-2: b. Unternehmenssicht: Staatliche Behörden

Perspektiven der Unternehmen b. Dienstleistungen & Angebote der Behörden Kanton / Gemeinden / Städte	
Aspekte & Auswirkungen / Effekt	Verbesserungsvorschläge der Unternehmen
<p>Aspekte im Zusammenhang mit der Arbeitserlaubnis / Aufenthaltsvisum in BL</p> <p>Komplexes, langwieriges Verfahren: Unvorhersehbare Fristen für die Erteilung der Arbeitserlaubnis führen zu grosser Unsicherheit sowohl bei den Unternehmen als auch bei den Bewerbenden.</p> <p>Dies hat vielfältige Auswirkungen auf den tatsächlichen Eintrittstermin, die Planung des Umzugs, den Schulwechsel der Kinder usw.</p> <p>Dies führt dazu, dass die Bewerbenden Angebote noch während des Einstellungsverfahrens ablehnen, so dass zusätzliche Ressourcen benötigt werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Online-Erneuerung bestehender Genehmigungen wäre wünschenswert. • Eine Online-Registrierung am Wohnort wäre eine grosse Erleichterung (kein Besuch beim Amt). • Beschleunigung und Vereinfachung des Antragsprozesses. • Transparente Bearbeitung & Digitalisierung des Antragsprozesses. • Vor-Ort-Schalterdienste in den Unternehmen.
<p>Integrationsbezogene Dienste & Informationsaustausch & Kommunikation</p> <p>Schwierigkeiten bei der Integration in das System / Soziale Integration.</p> <p>Mangelnde Unterstützung der Kinder bei der Integration in die Schule.</p> <p>Mangelndes Verständnis des lokalen Systems und der verwaltungstechnischen Aspekte.</p> <p>Mangelnder Kontakt mit Einheimischen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hilfe bei der Integration der Kinder. • Es empfiehlt sich, ein «Buddy-System» oder einen Begrüssungsabend für die Neuankömmlinge einzuführen. • Schaffen eines Zugangs zu den verfügbaren Dienstleistungen und Angeboten in der Region. • Organisieren von Events mit Einheimischen.
<p>Sprachbarriere</p> <p>Die Sprachbarriere in Bezug auf administrative Aspekte verursacht Schwierigkeiten, z.B. im Umgang mit der Steuergesetzgebung.</p> <p>Anmerkung: Der Kanton BS bietet ein englisches Glossar zum Steuerformular an, was in BL nicht der Fall ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Abbau von Sprachbarrieren bei der Kommunikation mit Behörden usw. • Die Bereitstellung von Informationen in EN, FR & IT wäre hilfreich. • Übersetzung der wichtigsten kantonalen / Gemeinde-Webseiten ins Englische wäre wünschenswert • Ein deutschsprachiger Mittag-, Kaffee- oder Abendtisch könnte hilfreich sein, um beiläufig Deutsch in einer entspannten Umgebung zu lernen.
<p>Informationsaustausch und Kommunikation</p> <p>Mangelndes Wissen darüber, wo man allgemeine Informationen und Hinweise über die Region oder regionale / lokale Veranstaltungen finden kann (Veranstaltungskalender).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • «Welcoming packages» anbieten. • Kanton / Gemeinden könnten Kulturcoaching / Netzwerkveranstaltungen mit Einheimischen organisieren. • Organisation einer «Tour de Baselbiet». • Regelmässige Treffen mit Einheimischen und GEs organisieren. • Zugang zum Austausch von Erfahrungen und Ideen ermöglichen. • Der Kanton könnte den GEs einen Willkommensbrief / eine Willkommensbroschüre zukommen lassen, um ihnen die Region schmackhaft zu machen und die Ankunft zu erleichtern. • Schulveranstaltungen und andere öffentliche / wichtige Informationen in englischer Sprache organisieren. • Eine gemeinsame Plattform, die alle notwendigen Informationen in der Region bereitstellt und wichtige Partner miteinander verbindet. • Eine zentrale Anlaufstelle zur Verfügung stellen, die GEs bei der Lösung von Problemen hilft.

Perspektiven der Unternehmen b. Dienstleistungen & Angebote der Behörden Kanton / Gemeinden / Städte	
Aspekte & Auswirkungen / Effekt	Verbesserungsvorschläge der Unternehmen
Unterstützung von Ehepaaren Die Integration in den Arbeitsmarkt wird als eine der grössten Herausforderungen angesehen.	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung beim Wiedereinstieg in den Beruf für mitgereiste Ehepartner, die eine Berufspause eingelegt haben. • Unterstützung des Ehepartners durch die Behörden (z.B. bei der Arbeitssuche, der Integration in die lokale Gemeinschaft). • Organisation von Programmen für im Ausland lebende Ehepartner.

Tabelle 3-3: c. Perspektiven der Organisationen: Politik und Gesetze

Perspektiven der Unternehmen c. Herausforderungen im Zusammenhang mit Politik und Gesetzen: Bund / Kantone / Gemeinden	
Aspekte & Auswirkungen / Effekt	Verbesserungsvorschläge der Unternehmen
Auswirkungen des Brexit auf Global Staffing Personen aus GB gelten als Drittstaatsangehörige: Herausforderungen und zusätzliche Hürden bei der Einstellung von britischen Staatsangehörigen. Komplexes und langwieriges Arbeitsgenehmigungsverfahren, das zusätzliche Ressourcen erfordert. Der Einstellungsprozess dauert länger: dies führt zu Unsicherheit und dazu, dass potenzielle Mitarbeitende sich nach Möglichkeiten in anderen Ländern umsehen. Da Grossbritannien über einen grossen Talentpool für bestimmte Sektoren verfügt, wird es schwieriger, die richtigen Talente zu gewinnen.	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Vorschläge.
Obligatorisches Verfahren der externen Stellenausschreibung Der vierwöchige Prozess der externen Stellenausschreibung, um eine Arbeitserlaubnis für Drittstaatsangehörige zu erhalten, erfordert einen erheblichen Zeit- und Ressourcenaufwand. Es erhöht auch die Wahrscheinlichkeit, die besten potenziellen Talente zu verlieren. Das Verfahren mit der Stellenmeldepflicht und dem Vorrang für Schweizer Staatsangehörige ist sehr komplex.	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Vorschläge.
Besteuerung in den Kantonen BL und BS Höhere individuelle Steuersätze im Vergleich zu anderen Kantonen. Besteuerung von Umzugs- und Schulgeldern. Die Gesamtsteuerbelastung für Familien ist sehr hoch.	<ul style="list-style-type: none"> • Steuererleichterungen / Anreize, um globale Talente anzuziehen. • Ermässigungen bei den Neben- / Zusatz- und Sozialleistungen.
Tierversuchsverbots-Initiative Aus Schweizer Sicht entstehen Risiken durch die Tierversuchsverbots-Initiative, die wissenschaftliche Forschung in der Schweiz erschweren würde. [Die Initiative wurde abgelehnt]	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Vorschläge.

Perspektiven der Unternehmen c. Herausforderungen im Zusammenhang mit Politik und Gesetzen: Bund / Kantone / Gemeinden	
Aspekte & Auswirkungen / Effekt	Verbesserungsvorschläge der Unternehmen
<p>Herausforderungen im Zusammenhang mit der Schulpolitik</p> <p>Herausforderungen beim Schulwechsel von einem Kanton zum anderen.</p> <p>Das Quotensystem ist hinderlich und erhöht den Druck auf die Eltern.</p> <p>Privatschulen sind nicht für alle Familien erschwinglich.</p> <p>Schwierigkeiten für die Kinder bei der Integration in die öffentlichen Schulen.</p> <p>Begrenzte Möglichkeiten für Hort- und Ferienbetreuungsangebote an den öffentlichen Schulen. Dies stellt eine Herausforderung dar, da GEs oft Vollzeit arbeiten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Maximale Flexibilität beim Schulwechsel von einem Kanton zum anderen. • Es wäre ideal, wenn die Kantone eine teilweise öffentlich finanzierte Internationale Schule schaffen könnten. • Der internationale Lehrplan als Grundlage auch für die öffentliche Schule. • Mehr Transparenz bei den Integrationsthemen in den öffentlichen Schulen unterstützen. • Frage: «Wie wird die Integration gefördert, wenn ein Kind kein Deutsch spricht/schreibt?» • Ein zusätzliches Angebot an Hort- und Ferienbetreuung an den öffentlichen Schulen würde GEs helfen, ihre Kinder auf öffentliche Schulen zu schicken, da das Schweizer Schulsystem auch für GEs attraktiv ist.

Tabelle 3-4: d. Perspektiven der Unternehmen – Bestehendes Ökosystem

Perspektiven der Unternehmen d. Bestehendes Ökosystem: Zugang, Netzwerk & Zusammenarbeit Region Basel	
Aspekte & Auswirkungen	Vorschläge der Unternehmen zur Stärkung des Ökosystems
<p>Zugang: bestehende Dienstleistungen & Angebote in der Region</p> <p>Mangelndes Bewusstsein für die vorhandenen Dienstleistungen und Angebote in der Region.</p> <p>Mangelnder Zugang zu den vorhandenen Diensten und Angeboten, z.B. die Suche nach geeigneten Schulen, die den Bedürfnissen der Kinder entsprechen.</p> <p>Suche nach bezahlbarem Wohnraum, Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung.</p> <p>Verschiedene Kanäle für GE-bezogene Themen, die jedoch nicht gebündelt sind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung einer Liste der GE-bezogenen Dienstleistungen und Angebote in der Region. • Kommunizieren (dieser Liste) und vernetzen über eine gemeinsame Plattform. • Informationen und Materialien über die Region, Newsletter über Möglichkeiten für GEs, sich zu integrieren, zu vernetzen, etc. • Es wäre hilfreich, ein zentrales Büro zu haben, das als einzige Anlaufstelle für GEs fungiert, um alle Fragen im Zusammenhang mit dem Umzug / der Ansiedlung zu klären.
<p>Technologischer HUB: Digitales Fachwissen und Technologie</p> <p>Mangelnder Zugang zu digitalem Fachwissen & digitaler Technologie.</p> <p>Der Bedarf an diesem Fachwissen ist für hochgradig innovative Unternehmen immer wichtiger geworden. Die Region ist jedoch (noch) nicht weltweit als technologisches Zentrum anerkannt, in dem digitale / technische Talente ihre Karriere vorantreiben können – im Vergleich zu anderen Ländern oder Städten, z.B. San Francisco und Indien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Netzwerk ausbauen. • Das Öffnen von Möglichkeiten für neue lokale und internationale Unternehmer, um in der Region Fuss zu fassen. • Promoten der Region als technologisches Zentrum auf globaler Ebene.

Perspektiven der Unternehmen d. Bestehendes Ökosystem: Zugang, Netzwerk & Zusammenarbeit Region Basel	
Aspekte & Auswirkungen	Vorschläge der Unternehmen zur Stärkung des Ökosystems
<p>Verstreute & irreführende Informationen</p> <p>Die von externen Plattformen und Websites (z.B. numbeo.com) bereitgestellten Informationen sind verstreut, inkonsistent und evtl. ungenau. Dies führt zu unzureichenden Kenntnissen bei der Bewertung der Region und dem Vergleich mit anderen globalen Städten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offizielle Präsentation der Informationen über die Region auf der globalen Plattform, wo die potenziellen GEs verlässliche Informationen über die Region abrufen können.
<p>Unterstützung der Ehepartner</p> <p>Die berufliche Eingliederung von Ehepartnern scheint neben der sozialen Integration eine der grössten Herausforderungen zu sein.</p> <p>Mangelhafte Verbindung und Interaktion mit der lokalen Gesellschaft.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Begleitung der Ehepartner bei der Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen. • Kanton / Gemeinden könnten kulturelles Coaching und Veranstaltungen für Ehepartner organisieren, z.B. Networking-Events mit Einheimischen, Touren durch Gemeinde / Städte und den Kanton, und regelmässige GE-Treffen zum Austausch von Ideen und Erfahrungen organisieren. • Eine Brücke für den Dialog mit Ehepartnern von GE bauen, um Ideen und Erfahrungen auszutauschen.
<p>Kulturelles, geografisches & politisches Bewusstsein Kontakte zu Einheimischen knüpfen</p> <p>Das Fehlen dieses Bewusstseins verlangsamt den Ansiedlungsprozess für GEs, in einigen Fällen führen Missverständnisse zu Herausforderungen.</p> <p>Die fehlende Gelegenheit, Kontakte zu Einheimischen zu knüpfen, erschwert die soziale Eingliederung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von aktuellen Informationen auf einer gemeinsamen Plattform in Englisch. • Organisation von Workshops und Coaching-Sitzungen für Neuankömmlinge. • Organisieren von Veranstaltungen für Kinder & Familien unter Einbezug von Einheimischen.
<p>Zusammenarbeit & Kommunikation innerhalb des Ökosystems</p> <p>Es heisst, das bestehende Ökosystem sei verbesserungsbedürftig bezüglich partnerschaftlicher Zusammenarbeit und Kommunikation.</p> <p>Ideal wäre ein regelmässiger Austausch mit allen an Global Staffing beteiligten Partnern.</p> <p>Regelmässige Bewertung der aktuellen Situation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es wird vorgeschlagen, dass die Partnerschaft zwischen den Akteuren und dem Kanton durch die Fortsetzung des Dialogs und den regelmässigen Austausch mit Vertretern von Volk und Kultur gestärkt werden könnte. • Durchführung von Umfragen und Stimmungsanalysen mit umziehenden Familien. • Einrichtung regelmässiger Fokusgruppen zum Austausch von Themen rund um den Umsiedlungsprozess.
<p>Sichtbarkeit auf der internationalen Stellenmarktplattform</p> <p>Einige Unternehmen gaben an, dass sie im Gegensatz zu anderen Global Players auf der internationalen Stellenmarktplattform nicht sichtbar und nur in Europa bekannt seien. Dies führt zu gewissen Schwierigkeiten bei der Gewinnung globaler Arbeitskräfte aus dem aussereuropäischen Ausland.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen auf dem globalen Markt sichtbar machen, so dass potenzielle Bewerber sie leicht finden können.

Statement aus den Unternehmen: Schule

«Wir hören oft von Mitarbeitenden, die in BL leben, dass die Betreuung nach der Schule und in den Ferien nicht so gut ist, weshalb sie sich eher für das private System entscheiden, was schade ist, da das Schweizer Schulsystem hervorragend und ein wichtiger Faktor für die Integration ist.»

Quelle: Experteninterviews, Unternehmen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Statement aus den Unternehmen: Empfehlung – Sichtbarkeit auf dem globalen Markt

«Wir haben einen grossen Bedarf an Global Staffing, aber da wir ausserhalb der drei benachbarten Länder nicht sehr sichtbar sind, kann es sehr schwierig sein, die richtigen Talente zu finden.»

Quelle: Experteninterviews, Unternehmen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Die Perspektiven der Unternehmen auf diese Initiative

Die Expertinnen und Experten sämtlicher Unternehmen begrüssen die Initiative des Kantons Basel-Landschaft. Die meisten erachteten sie als entscheidend und unerlässlich, um den wachsenden Anforderungen der globalen Arbeitskräfte gerecht zu werden. Einige dieser Organisationen haben sich verpflichtet, den Rahmen mitzugestalten, während die anderen zur Zusammenarbeit bereit sind, um das gemeinsame Ziel zu erreichen: die Schaffung einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten in der Region Basel in Bezug auf Global Staffing. Einige der Unternehmen, insbesondere das Team der F. Hoffmann-La Roche AG, haben bereits aktiv an der Durchführung dieser Studie mitgewirkt und ihre Sichtweisen und Vorschläge zur Verbesserung der aktuellen Situation eingebracht. Während der Befragung zu dieser Initiative haben wir ein breites Spektrum an konstruktivem Feedback erhalten, von dem im Folgenden einige hervorgehoben werden.

Unternehmens-Statement

«Diese Initiative ist für die Optimierung nötig.»

Quelle: Experteninterviews, Unternehmen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Unternehmens-Statement: Initiative

«Wie begrüssen die Initiative. Es ist wichtig, dass unsere GEs sich problemlos niederlassen können und länger in der Region verbleiben.»

Quelle: Experteninterviews, Unternehmen in der Region Basel, Oct 2021 – Apr 2022

Unternehmens-Statement: Initiative

«Die Initiative ist ein Schritt in die richtige Richtung. Ein Zentrale Anlaufstelle für GEs in der Region wäre wünschenswert.»

Quelle: Experteninterviews, Unternehmen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Unternehmens-Statement: Initiative

«Wir schätzen diese grossartige Gelegenheit, gemeinsam einen Rahmen für die Anwerbung und Unterbringung von GE zu schaffen und gleichzeitig die Partnerschaft mit dem Kanton Basel-Landschaft zu stärken. Dies ist in vielerlei Hinsicht sehr wichtig für uns, da der Kanton Basel-Landschaft die Heimat vieler Roche-Mitarbeitenden ist und damit sichergestellt ist, dass wir die besten Talente gewinnen können.»

Quelle: Experteninterviews, Organisationen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

Unternehmens-Statement: Initiative

«Es interessiert uns, inwieweit es sich um eine Einzelinitiative handelt. Arbeiten Sie bei diesen Themen mit anderen Kantonen zusammen? Da wir in mehreren Kantonen der Schweiz vertreten sind, würden wir einen ganzheitlichen Ansatz zur Schaffung eines Ökosystems schätzen.»

Quelle: Experteninterviews, Organisationen in der Region Basel, Okt. 2021 – Apr. 2022

D. Befund & Analyse 2: Die Perspektive der Global Employees

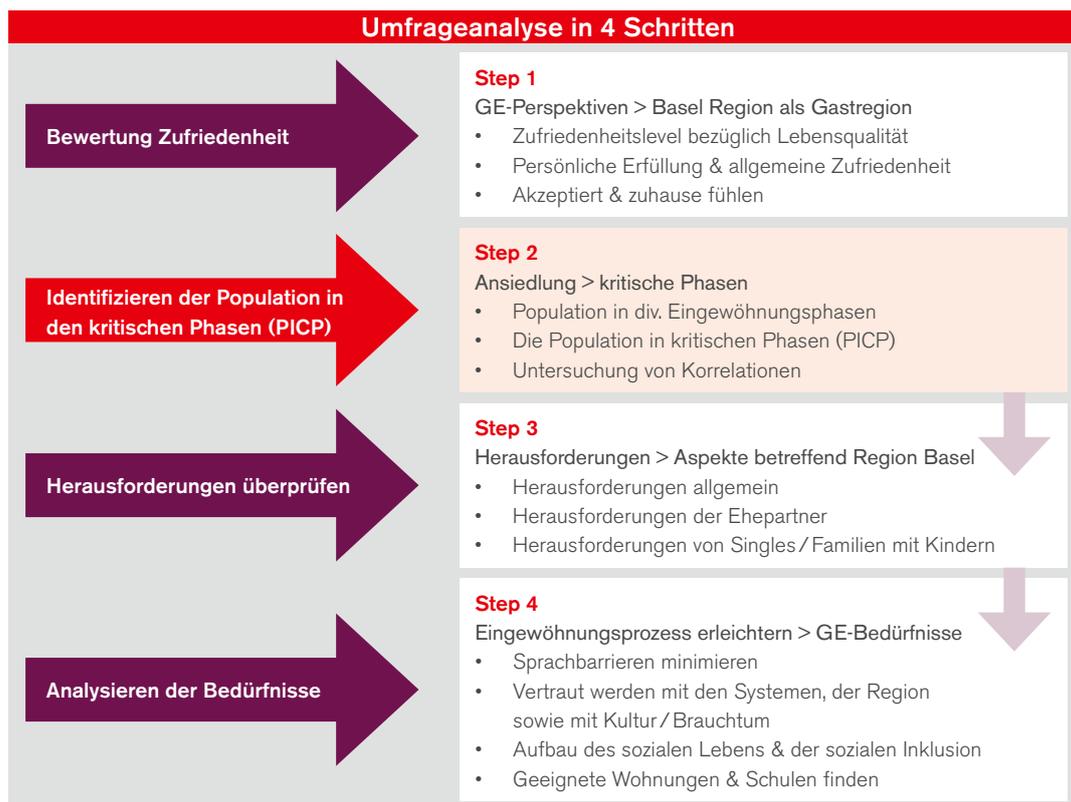
Diese Analyse basiert auf einer Umfrage, die während zweieinhalb Monaten mit in der Region Basel ansässigen GEs durchgeführt wurde. Nach der Beschreibung der Stichprobenpopulation folgt die Analyse, die ein umfassendes Verständnis für die Ansichten der GEs über die Region, ihre Herausforderungen sowie die Bedürfnisse und Wünsche im Hinblick auf die Ansiedlung in der Region ermöglicht. Zu diesem Zweck wurde der Fragebogen zunächst unter Berücksichtigung der folgenden Aspekte konzipiert:

- Wie nehmen die GEs die Region Basel, die Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt als Gastregion wahr?
- Welches sind die wichtigsten Punkte, welche die GEs bei ihrer Ansiedlung und Eingewöhnung in der Region vor Herausforderungen stellen?
- Was ist aus Sicht der GEs zusätzlich nötig, um ihren Ansiedlungsprozess zu optimieren?

Um Antworten auf die oben genannten Fragen zu finden, wird ein sogenannter vierstufiger Ansatz (STEP 1 – 4) verfolgt. Wie in Abbildung 2-3 dargestellt, liegt der Schwerpunkt von STEP 1 auf der Bewertung der allgemeinen Zufriedenheit von GEs mit der Region Basel bzw. dem Kanton Basel-Landschaft als Gastregion.

In STEP 2 wird jener Anteil der Stichprobenpopulation ermittelt, der sich derzeit in den kritischen Phasen der Ansiedlung befindet. In STEP 3 werden die standortbezogenen Herausforderungen untersucht, die den Prozess der Ansiedlung verlangsamen. STEP 4 konzentriert sich auf die Analyse der Bedürfnisse von GEs, deren Berücksichtigung die Ansiedlung in der Region, den Anpassungsprozess, erleichtern können.

Abbildung 3-3: Umfrageanalyse in 4 Schritten



1. Stichprobenbeschreibung

Zielpopulation dieser Umfrage sind die hochrangigen globalen Fachkräfte (Global Employees, GEs), die von Unternehmen in der Region Basel beschäftigt werden und entweder in den Kantonen Basel-Landschaft oder Basel-Stadt wohnen. Insgesamt haben sich 819 GEs aus 56 Ländern an der Umfrage beteiligt (vollständig ausgefüllt = 643, teilweise ausgefüllt = 176). 31 % sind im Kanton Basel-Landschaft ansässig, während die anderen 69 % im Kanton Basel-Stadt wohnhaft sind. Weitere Einzelheiten zum Profil finden sich in den nachstehenden Tabellen.

Vollständig ausgefüllte Rückmeldungen:	643	Wohnkanton	
Teilweise ausgefüllte Rückmeldungen:	176	Basel-Landschaft:	31 %
Stichprobenpopulation total:	819	Basel-Stadt:	69 %

Tabelle 3-5: 56 Herkunftsland – Teilnehmende der Studie

Tabelle 3-6: Herkunftsland (die ersten 10)

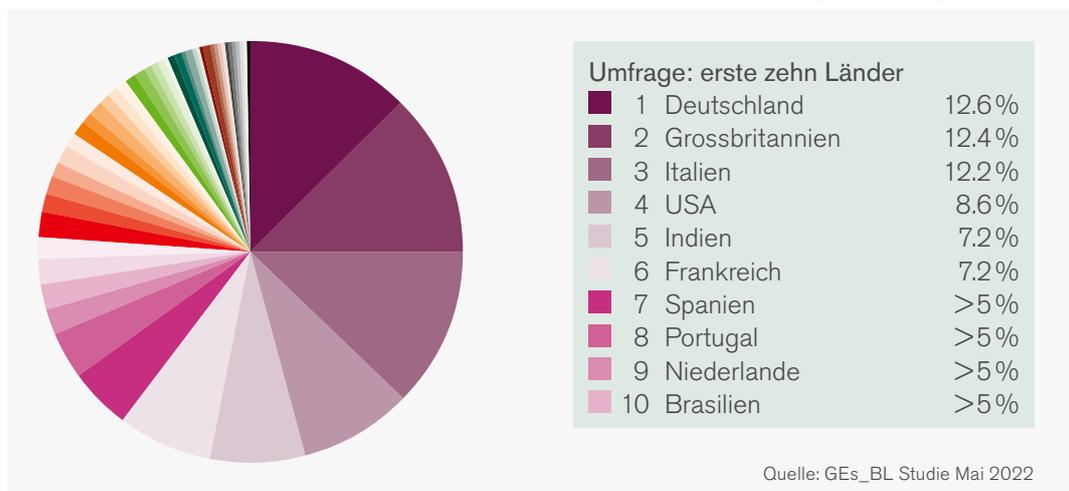


Tabelle 3-7: Umfrage Profil der Befragten

Kriterien	Kategorie	Rücklaufquote in 100 % Stichprobenanzahl=804
Status	Paare oder Singles mit Kindern	40 %
	verheiratet / zusammenlebend	33 %
	Singles	27 %
Job Position	Position mit Führungsverantwortung	38 %
	Experte oder Spezialistin	35 %
	Andere Position	27 %
Dauer des Aufenthalts	>8 Jahre	32 %
	5–8 Jahre	26 %
	3–5 Jahre	20 %
	1–3 Jahre	17 %
	<1 Jahr	5 %

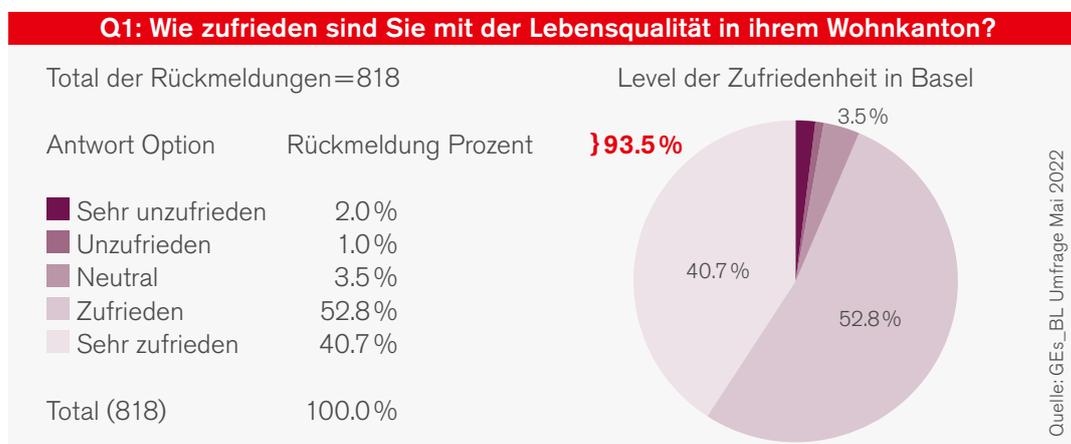
2. STEP: 1 – Die Sicht der GEs auf die Region Basel als Gastregion

STEP 1 zielt darauf ab, einen Überblick über die Perspektiven von GEs auf spezifische Standortmerkmale der Region zu erhalten, indem der Grad der Zufriedenheit und des Gefühls einer persönlichen Erfüllung gemessen wird. Die Zufriedenheit mit dem Leben in der neuen Umgebung und die persönliche Erfüllung sind der Schlüssel zum psychischen Wohlbefinden der GEs und ihrer Familien (Purgał-Popiela, 2011). Faktoren wie die Lebensqualität, die Offenheit der Gesellschaft, die Qualität der von den Behörden erbrachten Dienstleistungen sowie eine Leichtigkeit des Ansiedlungsprozesses spielen dabei eine wichtige Rolle. In diesem Kapitel wird die Sicht der GEs auf folgende Standortmerkmale der Region untersucht.

• Grad der Zufriedenheit: Lebensqualität in der Region Basel

Alle Teilnehmenden wurden gebeten, ihren individuellen Zufriedenheitsgrad mit der Lebensqualität im jeweiligen Wohnkanton zu beurteilen. Wie in der folgenden Tabelle dargestellt, wurden fünf Antwortmöglichkeiten gegeben, die von sehr unzufrieden bis sehr zufrieden reichen. Tabelle 3-1 zeigt den prozentualen Anteil der Antworten in Bezug auf die Zufriedenheit in der Region Basel.

Umfrage Analytische Tabelle 3-1: Lebensqualität in der Region Basel



Die Auswertung ergibt, dass die überwiegende Mehrheit, nämlich 93,5% der 818 Befragten, mit der Lebensqualität in der Region Basel entweder sehr zufrieden oder zufrieden ist, während 3,5% diese als neutral beurteilt und 3% angaben, damit unzufrieden bis sehr unzufrieden zu sein. Anders ausgedrückt: eine grosse Anzahl GEs, die auf diese Frage geantwortet haben, nämlich 765 von 818, sind mit der Lebensqualität in Basel zufrieden, während nur 25 Befragte gegenteiliger Auffassung sind.

GE Statements

«Alles! Ich empfinde es als ein Privileg, in diesem Land zu leben. Es ist sicher, gut organisiert, sauber und unglaublich schön. Meine Kinder sind hier in Freiheit und Sicherheit aufgewachsen.»

Quelle: GEs Umfrage Mai 2022, Region Basel

GE Statements

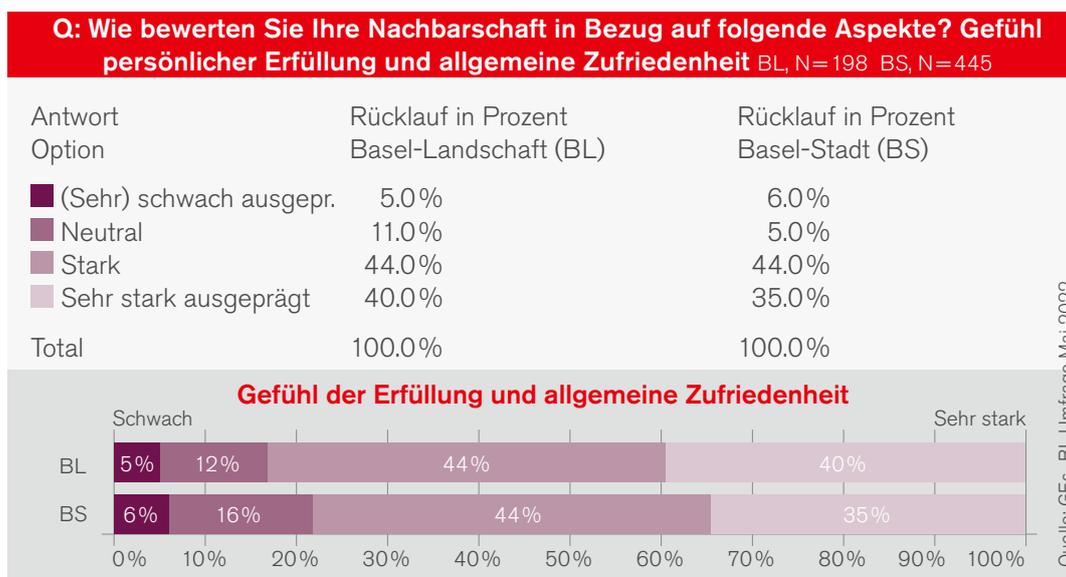
«Ehrlich gesagt haben wir eine neue Heimat gefunden. Wir wollen hierbleiben, wenn möglich. Die Leute, die Kultur, die Umgebung sogar das Wetter gefallen uns sehr...»

GEs Umfrage Mai 2022, Region Basel

– Gefühl persönlicher Erfüllung & allgemeine Zufriedenheit in der Wohngegend

Der Begriff «Erfüllung» bezieht sich auf das Erreichen von etwas Gewünschtem, Versprochenem oder Vorausgesagtem, das zu Zufriedenheit und Glück im Leben beiträgt (Collins Dictionary). In der Studie wurden die GEs gebeten, ihr Gefühl der Erfüllung und der allgemeinen Zufriedenheit in Bezug auf ihre Wohngegend zu bewerten. Die Skala umfasste fünf Antwortmöglichkeiten von «sehr gering» bis «sehr hoch». Wie in der untenstehenden Tabelle ersichtlich, werden beide Kantone unabhängig voneinander betrachtet. Im Kanton Basel-Landschaft haben insgesamt 198 GE auf diese Frage geantwortet, in Basel-Stadt waren es 445.

Umfrage Analytische Tabelle 3-2: Gefühl persönlicher Erfüllung & allgemeine Zufriedenheit

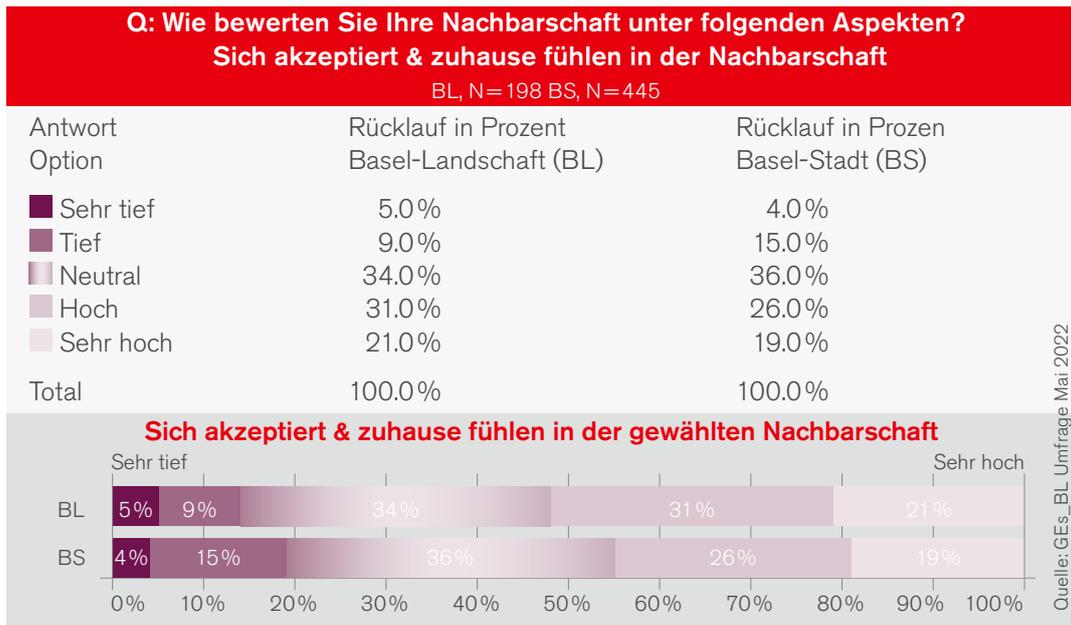


Fast 84% der 198 Teilnehmenden gaben ihr Gefühl der Erfüllung und der allgemeinen Zufriedenheit im Kanton Basel-Landschaft als stark bzw. sehr stark ausgeprägt an, analog zu 80% der 445 Befragten im Kanton Basel-Stadt. 5% der Befragten aus dem Kanton Basel-Landschaft beurteilten ihre Zufriedenheit als «schwach» oder «sehr schwach ausgeprägt» und 12% entschieden sich für «neutral». Zum Vergleich: Im Kanton Basel-Stadt schätzten 15,7% der Stichprobenbevölkerung ihre Zufriedenheit als neutral und 6% als sehr schwach bzw. schwach ausgeprägt ein.

– Sich akzeptiert und zuhause fühlen

Die GEs wurden gebeten, ihre Wahrnehmung des «sich akzeptiert- und zuhause-Fühlens» in ihrem unmittelbaren Wohnumfeld zu bewerten. Fünf Antwortkategorien waren möglich, die von «sehr gering» bis «sehr hoch» reichten. Wie in der folgenden analytische Tabelle 3-3 dargestellt, wurde die Messung für beide Kantone unabhängig voneinander vorgenommen.

Umfrage Analytische Tabelle 3-3: Sich akzeptiert & zu Hause fühlen



Der Indikator «sich akzeptiert und zuhause fühlen» wird im Kanton Basel-Landschaft von fast der Hälfte der Teilnehmenden (52% von 198 GEs) als sehr hoch oder hoch eingestuft, während im Kanton Basel-Stadt etwas weniger als die Hälfte der Stichprobenpopulation, nämlich 45% von 445 GEs, dasselbe angaben. 14% der 198 Befragten aus dem Kanton Basel-Landschaft bewerteten diesen Indikator als niedrig oder sehr niedrig, während 34% ihn als neutral einstufen. Im Vergleich dazu stufen 19% der Stichprobenpopulation im Kanton Basel-Stadt (445) das Gefühl, akzeptiert zu sein und sich zu Hause zu fühlen, als niedrig oder sehr niedrig ein, während 36% sich diesbezüglich neutral fühlten. Man kann somit zum Schluss kommen, dass die Wahrnehmung unter den GEs in der Region gemischt ist und dass knapp die Hälfte sich in der Region akzeptiert und zu Hause fühlt, während die andere Hälfte diesbezüglich nicht so empfindet.

GE Statement

«Ich mag die Tatsache, dass die meisten Leute super freundlich und hilfsbereit sind. Ich mag die Tatsache, dass, obwohl ich die Sprache noch nicht richtig sprechen kann, die Leute es trotzdem schätzen, dass ich es versuche.»

GE Statement

«Ich würde mir wünschen, dass die Menschen ein echtes Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion haben, was meiner Meinung nach in Genf (wo ich 5 Jahre lang gelebt habe) und Zürich (wo ich 2 Jahre lang gelebt habe) stärker ausgeprägt ist.»

GE Statement

«Ich vermisse das Gefühl, in die Gesellschaft integriert zu sein. Ich habe in vielen Ländern der Welt gelebt, aber in der Schweiz war es am schwierigsten, Beziehungen zu den Menschen vor Ort aufzubauen.»

3. STEP: 2 – Leichtigkeit der Ansiedlung

Konzept der Ansiedlung – Prozess und Phasen

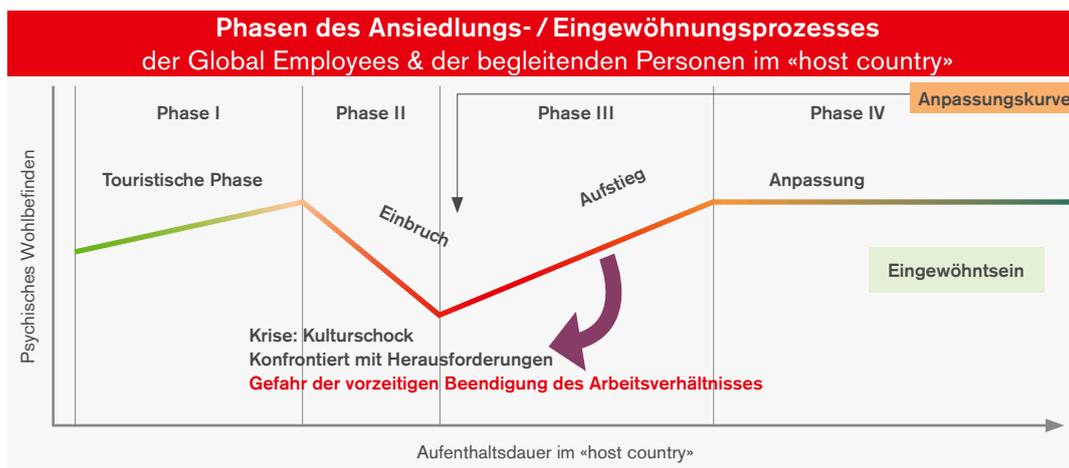
Der Begriff «*Ansiedlung*» bezeichnet in dieser Studie, wie leicht oder wie schwer sich die GEs damit tun, sich an die neue Umgebung anzupassen. Bei der Übersiedlung in ein neues Land können GEs und die sie begleitenden Familienmitglieder bei der Bewältigung des täglichen Lebens auf verschiedene Herausforderungen stossen. So sind sie gezwungen, ihre gewohnte Lebensweise zu ändern. Diese so genannte Anpassung an das Gastland beinhaltet die Bewältigung der neuen, manchmal ungewohnten Situation, einschliesslich der soziokulturellen Unterschiede, anderer Lebensbedingungen und dem nun nötig gewordenen Umgang mit Behörden, Institutionen und der einheimischen Bevölkerung.

In einer früheren Arbeit eruierte die Verfasserin der aktuellen Studie (T. Sinniah, 2015), dass es von verschiedenen Faktoren abhängt, «wie leicht oder schwer der Anpassungsprozess im Gastland ist». Die wichtigsten Merkmale, die zum Ansiedlungsprozess beitragen, sind demnach:

- die Anpassungsfähigkeit von GEs – frühere Erfahrungen in anderen Ländern, Offenheit gegenüber anderen Kulturen und die Bereitschaft, zu lernen und sich anzupassen.
- das Ausmass, in dem sich das Gastland vom Heimatland unterscheidet.
- situative Faktoren des Gastlands – Dienstleistungen und Angebote für GEs, Integrationsunterstützung durch das Gastland, Offenheit und Freundlichkeit der Menschen dort.
- Unterstützung bei der Integration durch den Arbeitgeber.

In früheren Studien wurde behauptet, dass GEs und die sie begleitende Familie während der Anpassung an die neue Umgebung mehrere Phasen durchlaufen (Lüthi, 2013). Das nachstehende Diagramm veranschaulicht die Phasen I bis IV, beginnend mit der touristischen Phase (I), gefolgt von einem Einbruch (II) und einem Aufstieg (III), bevor die betreffenden Personen in die letzte Phase (IV) eintreten, in der sie das Gefühl haben, «sich eingelebt zu haben». In dieser letzten Phase haben die Menschen eine emotionale Stabilität und ein Gleichgewicht dadurch erreicht, dass sie sich besser an die Situation angepasst haben. Die Phasen II und III gelten als die entscheidenden Phasen des Anpassungsprozesses. In diesen Phasen kann das psychische Wohlbefinden von GEs den Tiefpunkt erreichen, was zu einer schlechten Arbeitsleistung oder einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen kann.

Abbildung 3-4: Phasen der Eingewöhnung im Gastland



Quelle: Original graphic from Prof. Dr. E. Lüthi 2013, FHNW Basel, adapted by T. Sinniah, 2015

– GE-Population in verschiedenen Ansiedlungsphasen

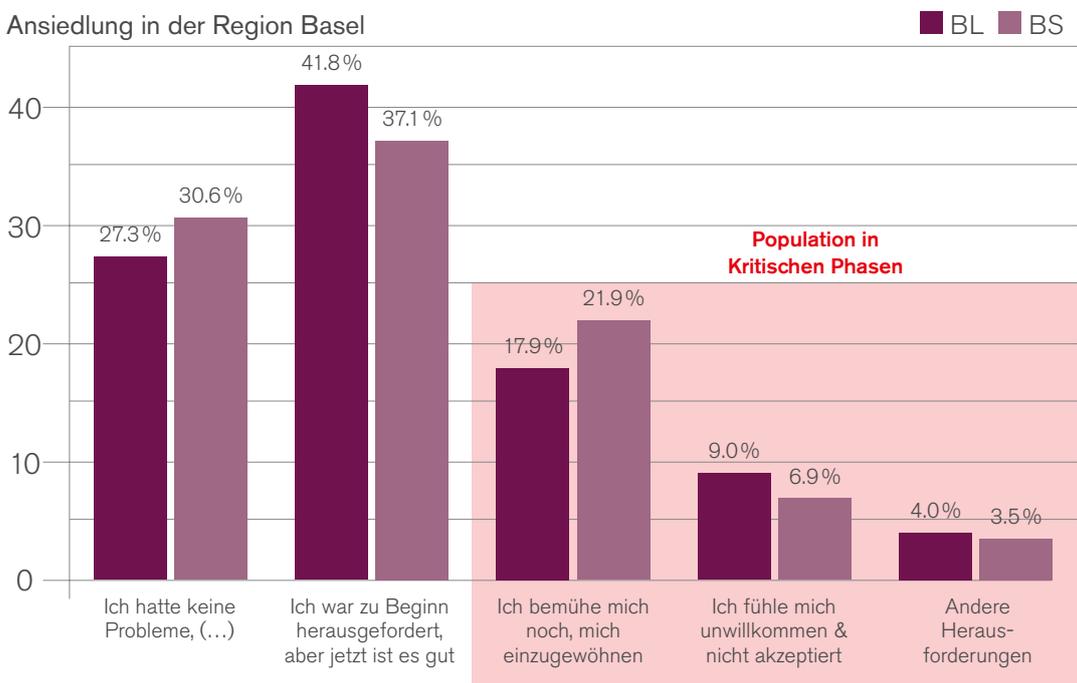
Die Studie untersucht, wie GEs ihren Ansiedlungsprozess in der Region wahrnehmen. Ziel ist es, jene Teile der Population zu identifizieren, die ihre Anpassung als eher schwierig empfinden oder die mit verschiedenen, ihre Ansiedlung behindernden Herausforderungen konfrontiert sind. Der folgende Teil zielt zunächst darauf ab, die GE-Population in die verschiedenen Phasen ihres Ansiedlungsprozesses einzuordnen.

Die Teilnehmenden wurden gebeten, unter fünf vorgegebenen Aussagen eine passende Option bezüglich ihrer Erfahrungen mit dem Ansiedlungsprozess in der Region zu wählen. Die folgende Tabelle zeigt, getrennt nach beiden Kantonen, die Ergebnisse in einem Balkendiagramm.

Insgesamt haben 643 GEs in der Region auf diese Frage geantwortet: 198 Befragte wohnen im Kanton Basel-Landschaft und 445 im Kanton Basel-Stadt. Wie in der Beschreibung der Stichprobe dargestellt, ist zu beachten, dass die Stichprobenpopulation in Bezug auf die Wohndauer in der Region in fünf Gruppen eingeteilt wird.

Umfrage Analytische Tabelle 3-4: Ansiedlung in der Region Basel

Q: Bitte wählen Sie eine der folgenden Aussagen, die auf Sie zutreffen		
Eingewöhnung in der Region Basel BL, N=198 BS, N=445		
Antwortmöglichkeit: Statements	Rücklauf in Prozent Basel-Landschaft (BL)	Rücklauf in Prozent Basel-Stadt (BS)
Ich hatte keine Probleme, mich in der Region einzugewöhnen	27.3%	30.6%
Ich war zu Beginn herausgefordert, aber jetzt ist es gut	41.8%	37.1%
Ich bemühe mich noch, mich einzugewöhnen	17.9%	21.9%
Ich fühle mich unwillkommen & nicht akzeptiert	9.0%	6.9%
Andere Herausforderungen	4.0%	3.5%



– **Der Anteil GEs an der Bevölkerung in den verschiedenen Phasen**

Die gesamte Stichprobenpopulation (643) wird anhand der gewählten Antworten in fünf Kategorien eingeteilt.

Populationskategorie 1: Keine Probleme bei der Ansiedlung in der Region $\approx 30\%$:

27% der 198 Befragten, die im Kanton BL wohnen, gaben an, «keine Probleme» bei der Ansiedlung in der Region zu haben, während 31% der 445 GEs im Kanton BS dasselbe erklärten. Regionsweit fällt fast ein Drittel der Stichprobenpopulation (= 643 GEs) in diese Kategorie. Es ist davon auszugehen, dass sich ein Teil dieser Population in der touristischen Phase (Phase I) befindet und der Rest direkt in die Phase IV übergegangen ist und sich problemlos angepasst hat. Es ist anzumerken, dass der Anteil der Population, der sich in der touristischen Phase befindet, in dieser Studie nicht berücksichtigt wird.

Populationskategorie 2: Herausforderungen zu Beginn, jetzt eingelebt $\approx 40\%$:

Nahezu 40% der Teilnehmenden in beiden Kantonen geben an, dass sie in der Anfangsphase Herausforderungen hatten, sich aber in der Zwischenzeit in der Region eingelebt haben. Es ist möglich, dass dieser Anteil zuvor die Phasen II und III durchlaufen hat.

Populationskategorie 3: Bemüht, sich einzuleben, aber noch nicht so weit $\approx 20\%$:

Fast 20% aller Teilnehmenden in der Region versuchen noch, sich einzuleben, sind aber noch nicht ganz angekommen. Dies könnte darauf hindeuten, dass sich diese Gruppe derzeit in Phase III befindet und versucht, das Niveau ihres psychischen Wohlbefindens anzuheben, während sie sich um die Anpassung an das Land und das Leben in der Region bemüht.

Populationskategorie 4: Fühlt sich weder willkommen noch akzeptiert $\approx 8\%$:

Ungefähr 8% der gesamten Stichprobenbevölkerung (643) gaben an, dass sie sich weder willkommen noch akzeptiert fühlen. Es lässt sich argumentieren, dass sich diese Gruppe derzeit im unteren Teil der Anpassungskurve befindet und auf einem niedrigeren Niveau des psychischen Wohlbefindens verharrt.

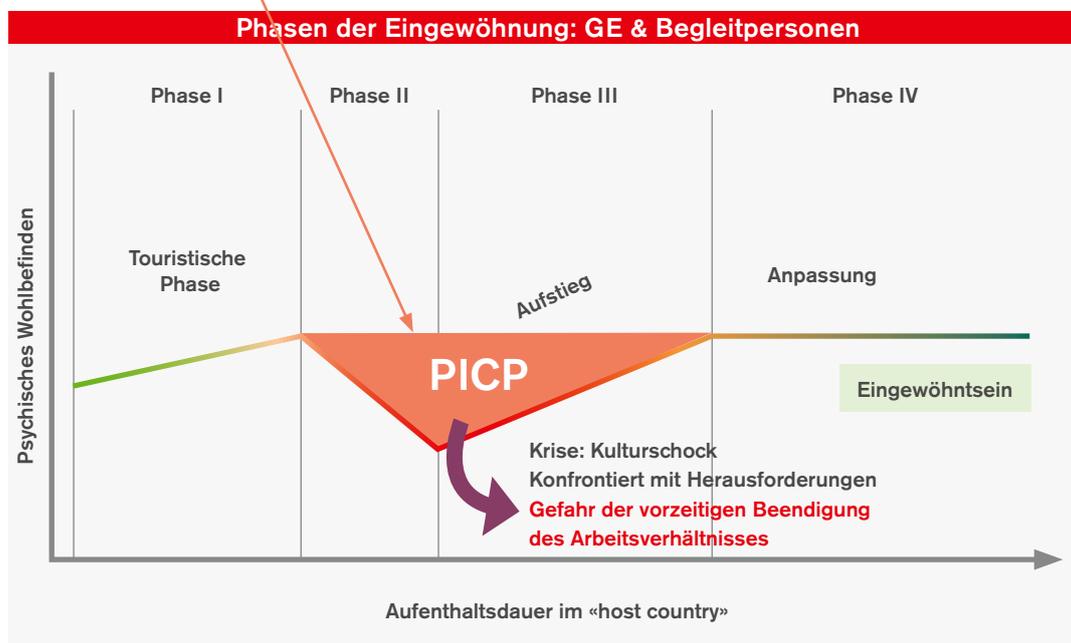
Populationskategorie 5: Sonstige Ansiedlungsprobleme in der Region $\approx 4\%$:

Darüber hinaus gab fast 4% der Stichprobenpopulation an, bei der Ansiedlung in der Region andere Probleme zu haben. Es ist auch denkbar, dass diese Population zwischen den Phasen II und III liegt.

– Population in kritischen Phasen (PICP)

In dieser Studie wird der Anteil der Stichprobenpopulation, der sich in den kritischen Phasen II und III befindet, als **Population in den kritischen Phasen (Population in the Critical Phases, PICP)** bezeichnet. Diese PICP repräsentiert den Teil der Stichprobenpopulation, der sich unsicher fühlt oder mit Schwierigkeiten konfrontiert ist und daher den Ansiedlungsprozess in der Region als schwierig empfindet.

Auf der Grundlage des Ansiedlungskonzepts kann festgestellt werden, dass sich die Populationskategorien 3, 4 und 5 derzeit in den kritischen Phasen des Einbruchs (II) und des Aufstiegs (III) befinden. Die Studie stellt fest, dass fast 32% (643) der Stichprobenbevölkerung in der Region Basel derzeit der Kategorie «Population in den kritischen Phasen» (PICP) zuzuordnen sind. 40% der Stichprobenpopulation (Kategorie 2) befanden sich zu einem bestimmten Zeitpunkt in den kritischen Phasen, haben diese aber inzwischen überwunden, während 30% der Befragten bei der Ansiedlung keine Probleme zu haben scheinen. Es ist festzuhalten, dass für diesen Punkt der Analyse beide Kantone zusammengenommen wurden, da die Unterschiede in den Ergebnissen zwischen den beiden Kantonen vernachlässigbar sind.



– Leichtigkeit des Ansiedlungsprozesses im Vergleich zur Aufenthaltsdauer

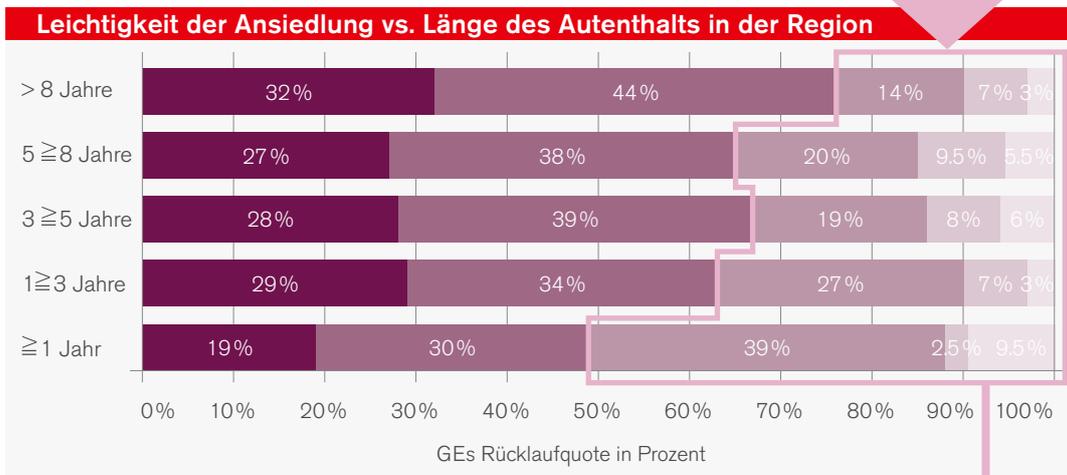
Die Studie untersucht, ob ein signifikanter Zusammenhang besteht zwischen den Populationen von GEs, die sich derzeit in den kritischen Phasen befinden (PICP). In diesem Teil wird zunächst analysiert, wie sich der Anteil der PICP über die Dauer des Aufenthalts in der Region entwickelt. Die nachstehende analytische Tabelle 3-5 veranschaulicht den prozentualen Anteil der Antworten bezogen auf die Aufenthaltsdauer in der Region (≥ 1 Jahr, $1 \geq 3$ Jahre, $3 \geq 5$ Jahre, $5 \geq 8$ Jahre und > 8 Jahre).

Umfrage Analytische Tabelle 3-5: Leichtigkeit der Ansiedlung / Aufenthaltsdauer

Stand der Ansiedlung	Aufenthaltsdauer in der Region Basel				
	≥ 1 Jahr	1 ≥ 3 Jahre	3 ≥ 5 Jahre	5 ≥ 8 Jahre	≥ 8 Jahre
1. Kein Problem mit Ansiedlung	19.0%	29.0%	28.0%	27.0%	32.0%
2. Erst herausfordernd, jetzt eingewöhnt	30.0%	34.0%	39.0%	38.0%	44.0%
3. Versucht, bis jetzt ohne Erfolg	39.0%	27.0%	19.0%	20.0%	14.0%
4. Weder willkommen noch akzeptiert	2.5%	7.0%	8.0%	9.5%	7.0%
5. Andere Herausforderungen	9.5%	3.0%	6.0%	5.5%	3.0%

Tendenz: GEs PICP vs Dauer des Aufenthalts in der Region

PICP in %



Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

Tabelle 3-8: PICP vs. Aufenthaltsdauer

Aufenthaltsdauer in der Region	PICP in %
≥ 1 Jahr	51%
1 ≥ 3 Jahre	37%
3 ≥ 5 Jahre	33%
5 ≥ 8 Jahre	35%
> 8 Jahre	24%

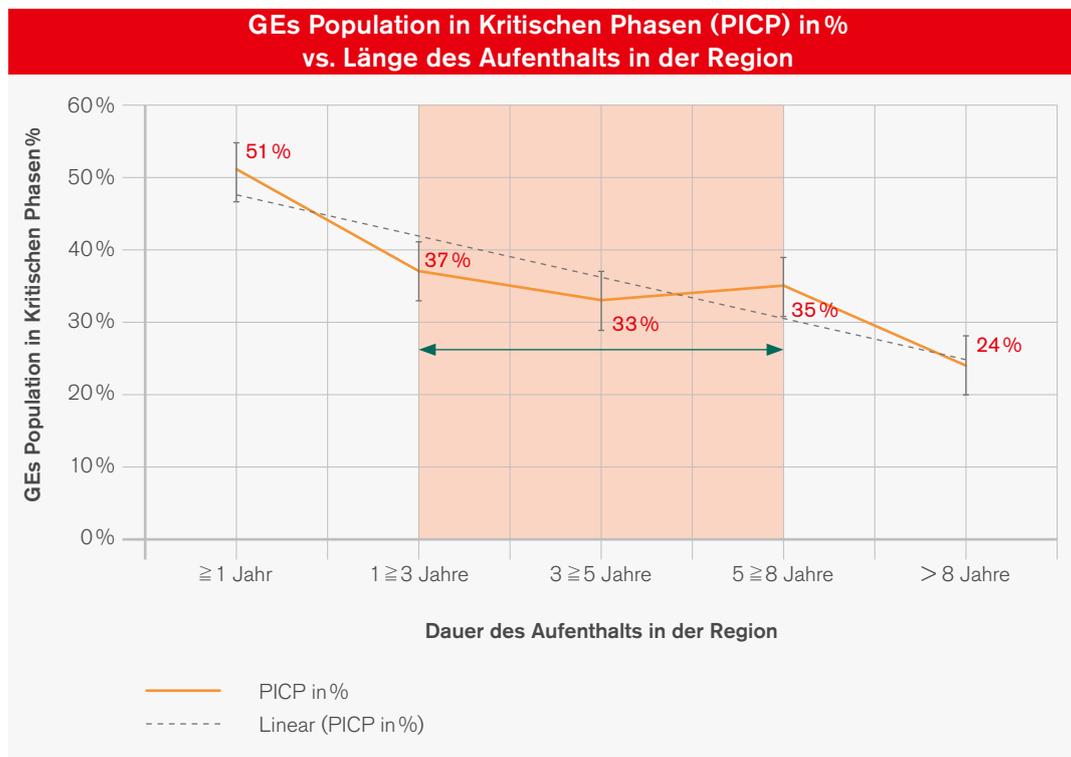
Die nebenstehende Tabelle zeigt den prozentualen Anteil der PICP der GE-Population in den kritischen Phasen für die verschiedenen Zeiträume (Dauer des Aufenthalts in der Region). PICP bezeichnet die Bevölkerungskategorie 3-5 (s. analytische Tabelle 3-5). Betrachtet man die Befragten, die weniger als ein Jahr in der Region leben (≥ 1), zeigt sich, dass jeder zweite Befragte (51%) unter die kritischen Phasen (PICP) fällt. Vergleicht man dies mit den Gruppen mit einer Aufenthaltsdauer zwischen mehr als einem Jahr und weniger als drei Jahren ($1 \geq 3$),

so sinkt der Anteil der PICP auf 37%. Bei einer Aufenthaltsdauer von drei bis fünf Jahren ($3 \geq 5$) liegt dieser Anteil bei 33%, während 35% der Population, die zwischen fünf und acht Jahren in der Region lebt ($5 \geq 8$), als PICP eingestuft werden.

Mit anderen Worten: Fast ein Drittel der GE-Population, die seit zwischen einem und acht Jahren in der Region lebt, befindet sich derzeit in einer kritischen Phase und hat sich mit dem Gastland noch nicht ganz angefreundet. Darüber hinaus zeigt die Studie auf, dass sich fast ein Viertel dieser Population (24%) trotz eines Aufenthalts von mehr als acht Jahren in der Region immer noch in einer kritischen Phase befindet. Man könnte argumentieren, dass dieser Anteil der GEs es immer noch nicht geschafft hat, sich in der Region einzuleben, aus welchen Gründen auch immer.

Die folgende Grafik zeigt die PICP-Anteile der GEs im Verhältnis zur Dauer ihres Aufenthalts in der Region (Tabelle 3-6). Es ist ein allgemeiner Abwärtstrend zu beobachten, wobei jedoch zwischen dem Zeitraum von über einem Jahr bis zu acht Jahren ($1 \geq 8$) keine grosse Veränderung zu erkennen ist. Obwohl nicht für jede Zeitspanne dieselbe GE-Population untersucht wurde, ist zu konstatieren, dass der Anteil der PICP mit der Dauer des Aufenthalts in der Region abnimmt.

Umfrage Analytische Tabelle 3-6: PICP vs. Dauer des Aufenthalts in der Region



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im ersten Jahr des Aufenthalts die Hälfte der Stichprobenpopulation in einer kritischen Phase der Anpassung an die Region festzustecken scheint. Nach dem ersten Jahr sinkt dieser Anteil der PICP auf fast ein Drittel und bleibt bis zu acht Jahren ziemlich unverändert; nach acht Jahren sinkt er auf ein Viertel (25%). Dies lässt in Anbetracht der Ergebnisse dieser Studie den Schluss zu, dass sich rund die Hälfte der GE-Population am Ende des ersten Jahres in der Region eingelebt hat. Ein Teil der GEs braucht mehrere Jahre, bis sie soweit sind, während sich beim anderen Teil auch nach acht Jahren in der Region das Gefühl nicht eingestellt hat, sich hier zu Hause zu fühlen.

GE Statement: Eingewöhnung

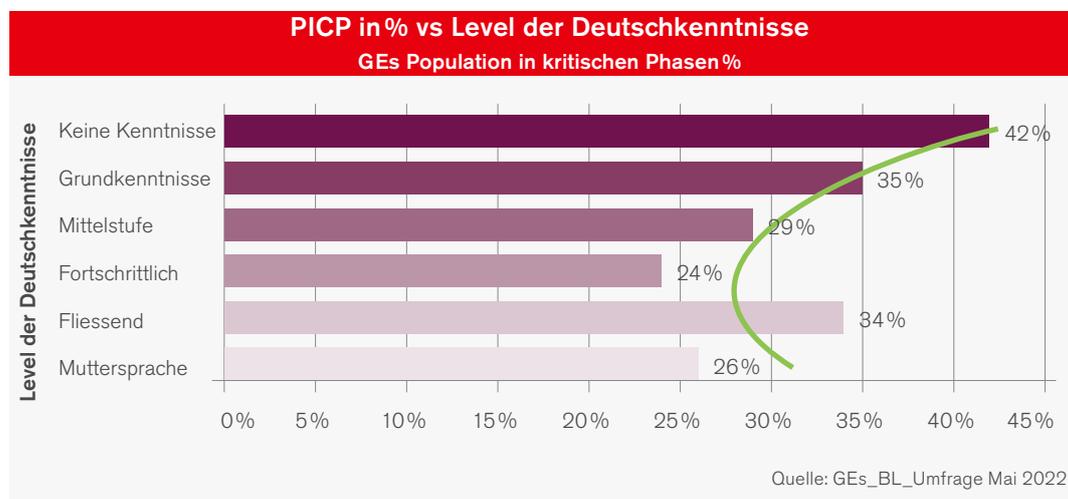
«Ich lebe seit ein paar Jahren hier und hatte Höhen und Tiefen. Durch die Pandemie und das Home-Office wurde mir klar, wie schlecht ich in der Region integriert war, ausserhalb der Arbeit. Ich konnte keine echten Kontakte knüpfen und mich nicht als Teil der Gemeinschaft fühlen. Deshalb habe ich beschlossen, die Schweiz zu verlassen und werde bald umziehen. Es war eine grossartige Erfahrung und ich bin dankbar für alles, was mir die Region geboten hat, aber es ist schwer, sich hier zu Hause und vollständig akzeptiert zu fühlen und sich frei zu äussern. Die soziale Kontrolle ist erheblich.»

Quelle: GEs_BL Umfrage May 2022

– PICP (Population in kritischen Phasen) vs Level der Deutschkenntnisse

Des Weiteren soll in dieser Studie untersucht werden, ob es einen Zusammenhang gibt zwischen dem Level der Deutschkenntnisse von GEs und der Leichtigkeit bzw. der Schwierigkeit ihrer Ansiedlung in der Region. Die Umfrageteilnehmenden wurden entsprechend ihrer Deutschkenntnisse in folgende Kategorien eingeteilt: Keine Kenntnisse / Anfänger, Grundkenntnisse, Mittelstufe, Fortgeschrittene, fließend Sprechende und Muttersprachler. Die folgende analytische Tabelle (Umfrage Analytische Tabelle 3-7) zeigt den Anteil jener GEs, die in der kritischen Phase (PICP) stecken, entsprechend dem Level ihrer Deutschkenntnisse.

Umfrage Analytische Tabelle 3-7: Anteil an PICP vs. Level der Deutschkenntnisse



Etwas mehr als 40% der GEs, die noch keine Deutschkenntnisse erworben haben, sind PICP, befinden sich also in einer kritischen Phase. Mit anderen Worten: In der Stichprobenpopulation dieser Studie bekunden 4 von 10 GEs ohne Deutschkenntnisse Schwierigkeiten, sich in die Region einzugewöhnen. Bei Personen mit grundlegenden Deutschkenntnissen sind 35% als

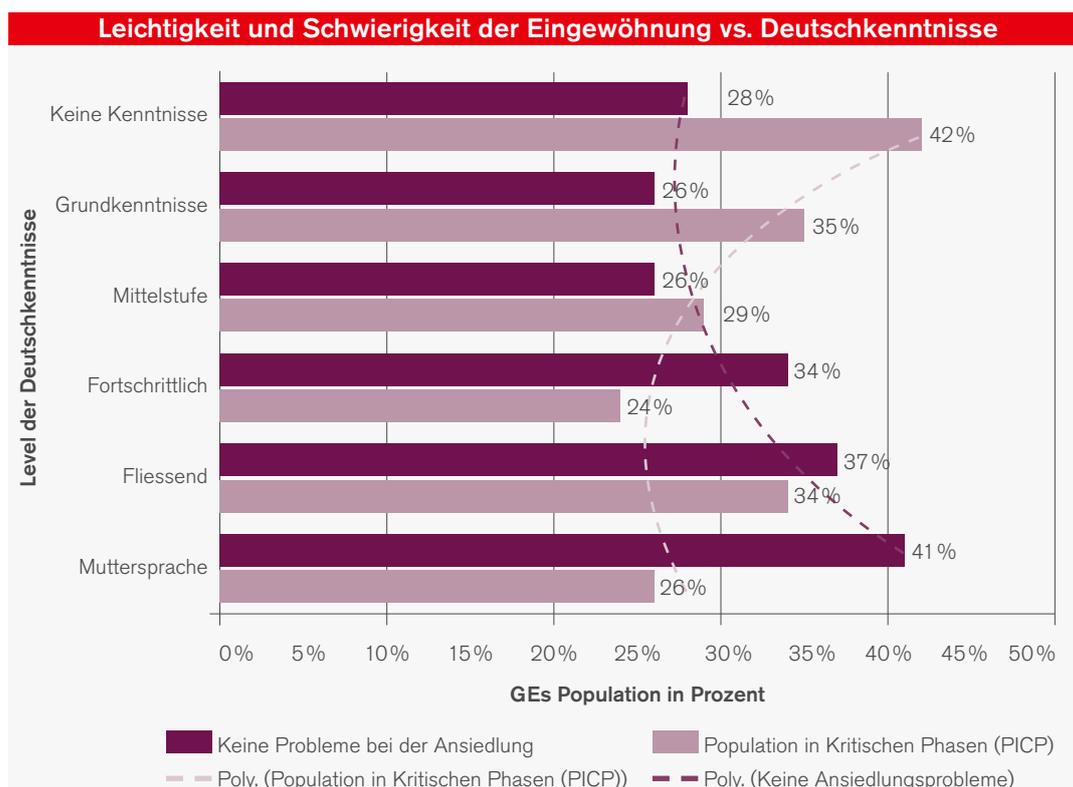
PICP zu bezeichnen, während 26% der Muttersprachler (Deutsche) und 34% der Personen mit fortgeschrittenen Kenntnissen, die an dieser Umfrage teilgenommen haben, in dieselbe Kategorie fallen. Es ist eine Korrelation von Personen ohne Deutschkenntnisse und Personen mit fortgeschrittenen Deutschkenntnissen festzustellen, da der Anteil der PICP von 42% auf 24% sinkt. Dies könnte dahingehend interpretiert werden, dass der Erwerb von Deutschkenntnissen zumindest bis zu einem fortgeschrittenen Level (Niveau B2) den Ansiedlungsprozess erleichtert. Es ist jedoch zu betonen, dass aus bestimmten Gründen ein höherer Anteil, nämlich 34% der fließend Sprechenden, als PICP eingestuft wird – 10% mehr als die Fortgeschrittenen (24%). Auf muttersprachlichem Niveau sinkt dieser Anteil jedoch auf 26%, einem ähnlich hohen PICP-Anteil wie jenem der Fortgeschrittenen.

Wie bereits erörtert, hängt die Leichtigkeit der Ansiedlung in einem Gastland von verschiedenen Faktoren ab, nicht nur von den Sprachkenntnissen, sondern auch von der Anpassungsfähigkeit der GEs und den makroökonomischen Unterschieden zwischen Gast- und Heimatland. Obwohl fließend sprechende Personen sich wie Einheimische auf Deutsch verständigen können, ist ihr Anteil an PICP höher als der der Muttersprachler. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die – kulturellen und ökonomischen – Unterschiede zwischen Deutschland und der Schweiz geringer sind als zwischen anderen Ländern und der Schweiz.

– Leichtigkeit der Ansiedlung vs. Deutschkenntnisse

Zusätzlich zu der obigen Analyse wird in dieser Studie auch der Anteil der Personen, denen die Ansiedlung leichtfällt, unter Berücksichtigung ihrer Deutschkenntnisse untersucht. Die analytische Tabelle 3-8 der Umfrage (s. unten) veranschaulicht den Level der Deutschkenntnisse

Umfrage Analytische Tabelle 3-8: Leichtigkeit/Schwierigkeit d. Ansiedlung vs. Deutschkenntnisse



Quelle: GEs_BL_Umfrage Mai 2022

im Vergleich zum Anteil der PICP (im roten Balken) und dem Anteil der Population, die keine Schwierigkeiten hat, sich in der Region einzuleben (im grünen Balken). Ein ähnlich hoher Anteil derer, die über keine, grundlegende oder mittlere Deutschkenntnisse verfügen (26%), fällt in die Kategorie «sich leicht einlebende Population».

28% der GEs ohne Deutschkenntnisse empfinden die Ansiedlung in der Region als problemlos. Ein ähnlicher Anteil (26%) ist auch bei den GEs mit grundlegenden oder mittleren Deutschkenntnissen zu beobachten. Um die Ansiedlung zu beschleunigen, sollte man in der Lage sein, sich auf mindestens mittlerem Level (> B1) auf Deutsch zu verständigen. 41% der deutschen Muttersprachler, die an dieser Umfrage teilgenommen haben, hatten keine Probleme, sich in der Region einzuleben, eine Kategorie, die sie sich mit 37% der fließend Deutsch Sprechenden und 34% der Sprechenden mit fortgeschrittenen Kenntnissen teilen. Zudem zeigt sich, dass zwischen dem mittleren und dem Muttersprache-Level der Anteil an GE ohne Ansiedlungsschwierigkeiten von 26% auf 41% ansteigt.

Aus dieser Analyse lässt sich schliessen, dass die Ansiedlung in der Region umso leichter fällt, je besser die Deutschkenntnisse sind. Deutlich wird die Auswirkung jedoch erst, wenn ein mittlerer Level (B1) erreicht wird. Da mehr als ein Viertel der Muttersprachler und 37% der fließend Deutsch sprechenden Personen Schwierigkeiten bei der Ansiedlung in der Region haben, zeigt die Studie ausserdem, dass fehlende Sprachkenntnisse nicht das einzige Hindernis sind, das den Ansiedlungsprozess verhindert oder verlangsamt.

GE Statement: Fließend Deutsch sprechend – Schweizer System verstehen und irreführende Informationen

«Ich bin als Nicht-Muttersprachler, der aber fließend Deutsch spricht, nach 6 Jahren Aufenthalt in Deutschland hier angekommen. Ich habe das Gefühl, dass sich meine Probleme nicht auf die Sprache selbst beschränken, sondern dass man das System verstehen muss, um zu wissen, wen man um Rat fragen kann. Zum Beispiel, als ich mein Auto einführen wollte. Ich habe versucht, bei gewissen Stellen in Basel Ratschläge einzuholen, und 3 Ämter gaben mir unterschiedliche und widersprüchliche Ratschläge.»

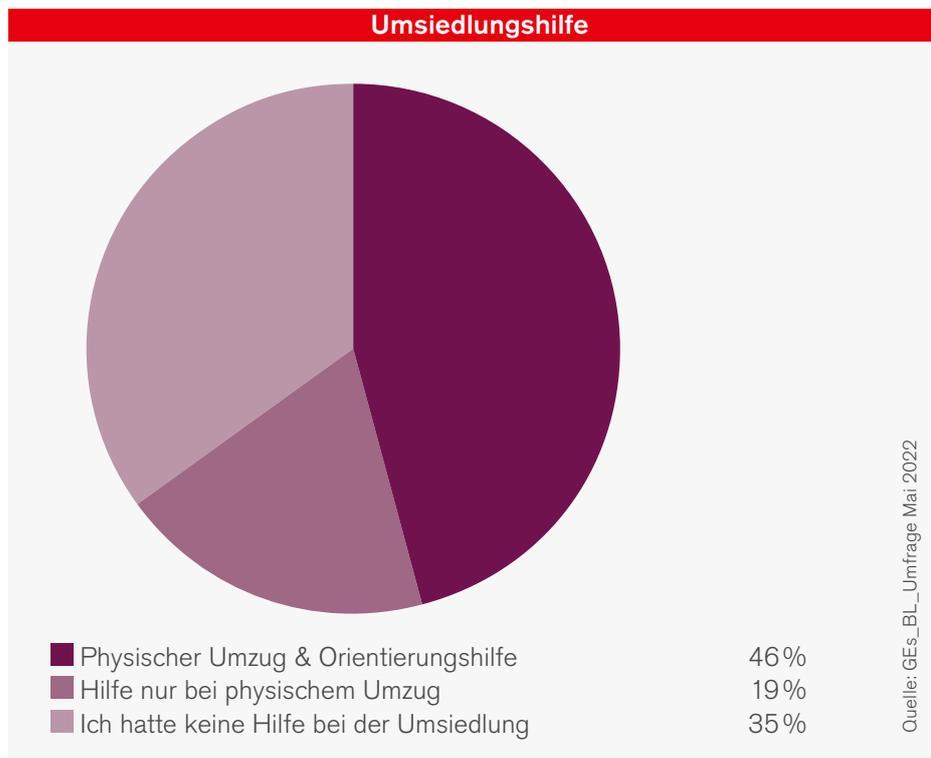
«Das Gleiche gilt für das Migrationsamt. Ich rief an, um mich über den Brexit zu erkundigen, und mir wurde gesagt, ich solle abwarten. Als ich dann zurückrief, stellte sich heraus, dass man mich falsch beraten hatte, ich hätte ein anderes Büro des Migrationsamtes anrufen sollen, und jetzt ist es zu spät. Ich habe das Gefühl, dass es einfach so viele Regeln gibt, dass niemand wirklich weiss, wie sie anzuwenden sind, es sei denn, man stolpert über das richtige Amt. Das ist anstrengend und ärgerlich. Ich hole mir Rat bei Quellen, die ich für verlässlich halte, und trotzdem bin ich falsch gewickelt.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

– Leichtigkeit der Ansiedlung und Unterstützung bei der Umsiedlung

Umfrage Analytische Tabelle 3-9: Unterstützung bei der Umsiedlung

Kategorie der Umsiedlungsunterstützung	Prozent Region Basel N=643
Umzug & Orientierungshilfe	46%
Nur physischer Umzug	19%
Keine Hilfe	35%

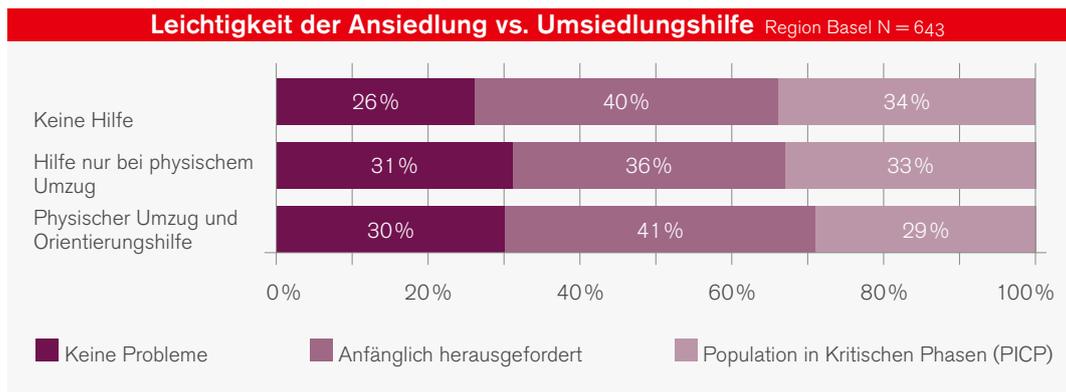


Es wurde festgestellt, dass 46% der 643 Teilnehmenden von Unternehmen beim physischen Umzug und mit Orientierungshilfe im Zielland unterstützt wurden, während 19% lediglich Unterstützung beim physischen Umzug erhielten und 35% keine dieser Dienstleistungen in Anspruch nahmen. Aufgrund der Kommentare der GEs lässt sich schliessen, dass die Relocation Firmen in der Region einen wesentlichen Beitrag zur Beschleunigung des Ansiedlungsprozesses der GEs leisten.

Die meisten Global Employees waren für die Dienstleistungen, die sie erhalten haben, dankbar und erklärten, dass es ohne diese schwieriger gewesen wäre, in der Region anzukommen. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass die Dienstleistungen je nach Auftrag meist auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt waren und die grössten Herausforderungen erst nach der Anfangsphase auftraten.

Vor diesem Hintergrund untersuchten wir die proportionalen Unterschiede bei der Ansiedlung und dem Anteil der PICP für die genannten Kategorien der Umsiedlungshilfe (siehe Tab. 3-10).

Umfrage Analytische Tabelle 3-10: Leichtigkeit der Ansiedlung vs. Umsiedlungshilfe



Die obige Darstellung ermöglicht einen Vergleich zwischen den drei Kategorien der Umsiedlungshilfe «keine Probleme bei der Ansiedlung», «anfängliche Schwierigkeiten, jetzt eingelebt» und «kritische Phasen» (PICP). Betrachtet man die PICP aller drei Kategorien, so sind die prozentualen Unterschiede bei den Antworten vernachlässigbar – ihr Anteil liegt für alle drei Arten der Inanspruchnahme von Umsiedlungs-Services bei rund 30%.

GE Statements: Umsiedlungshilfe und Unterstützung

Relocation Dienstleister gehen hauptsächlich eine Checkliste von Aktivitäten durch, die sehr nützlich sein können, aber in der Regel verbesserungswürdig sind, wenn es darum geht, 1) zu versuchen, der ankommenden Familie ein schweizerisches Umfeld angedeihen zu lassen und sie nicht in einem Expat-Umfeld anzusiedeln (z. B. systematische Empfehlung internationaler Schulen) und 2) bei der Wohnungssuche zu helfen und besser in ein informelles Netzwerk integriert zu sein, um darüber Angebote zu finden, die nicht offiziell ausgeschrieben sind.

Quelle: GEs_BL Umfrage, Mai 2022

4. STEP: 3 – Die wichtigsten Herausforderungen für den Standort Region Basel

Insgesamt zeigt diese Studie, dass ein Teil der GEs den Ansiedlungsprozess in der Region Basel als Herausforderung erlebt. Sie zeigt auch, dass einige GEs, die schon länger in der Region leben, immer noch mit Problemen bei der Anpassung an die Region konfrontiert sind: Ein Viertel der Stichprobenpopulation, die seit mehr als acht Jahren in der Region ansässig ist, sowie 37% derjenigen, die zwischen 3 und 5 Jahren in der Region leben, werden als PICP identifiziert. Hier stellt sich die Frage, welches die grössten Hürden sind, die den Anpassungsprozess verlangsamen oder verhindern.

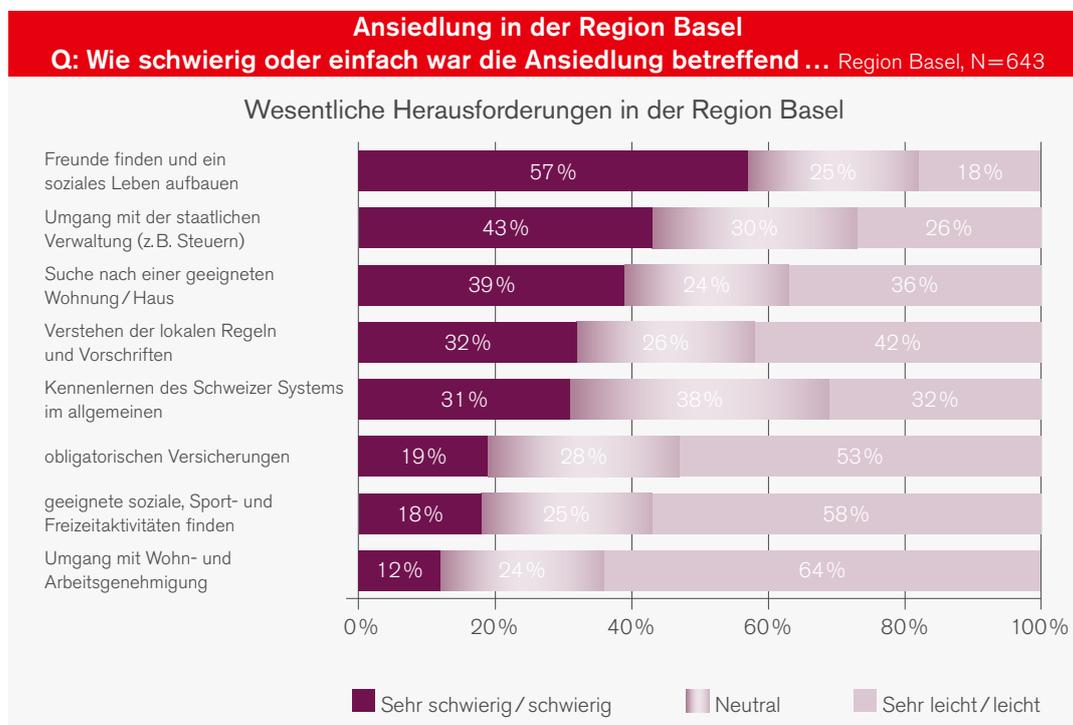
Die allgemeinen Herausforderungen, mit denen GEs in einem Gastland konfrontiert sind, wurden in der Vergangenheit in verschiedenen weltweit durchgeführten Studien analysiert. In dieser Studie werden die wichtigsten Herausforderungen, die sich aus den verschiedenen Gegebenheiten der Region Basel ergeben, bezogen auf folgende drei Kategorien untersucht:

- Allgemeine Herausforderungen GEs
- Herausforderungen für den Ehepartner
- Herausforderungen für Familien/Alleinstehende mit Kindern

– Allgemeine Herausforderungen für GEs

In Anlehnung an frühere Studien und die Experteninterviews in den Unternehmen wurden acht Aspekte ausgewählt und untersucht, die mit der Region Basel in Verbindung gebracht werden (s. Tabelle 3-11 unten). Die GEs wurden gebeten, ihre Erfahrungen mit diesen Standortmerkmalen beim Anpassungsprozess zu bewerten. Die Frage lautete: «Wie einfach oder schwierig ist oder war Ihr Ansiedlungsprozess in Bezug auf die folgenden Aspekte?»

Umfrage Analytische Tabelle 3-11: Wichtigste Herausforderungen für GEs in der Region



An erster Stelle gaben fast 60% der 643 Befragten an, dass es sehr schwierig oder schwierig sei, «lokale Freunde zu finden und ein soziales Leben aufzubauen», während weniger als 20% dies als sehr einfach oder einfach empfanden und der Rest, ein Viertel, neutral antwortete. Der Umgang mit staatlichen Stellen in Steuerangelegenheiten wurde als zweitwichtigste Herausforderung genannt, die über 40% als sehr schwierig oder schwierig empfanden. Der Umgang mit Fragen betreffend Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis scheint am unproblematischsten zu sein, da lediglich 12% dies als schwierig oder sehr schwierig beurteilten, während 64% der Befragten diesen Aspekt als einfach oder sehr einfach empfanden. Fast 40% der Teilnehmenden hielten es hingegen für sehr schwierig oder schwierig, eine geeignete / bezahlbare Wohnung zu finden.

Darüber hinaus stufen über 30% der Befragten das Verstehen der lokalen Regeln und Vorschriften und das Vertrautwerden mit dem Schweizer System als sehr schwierig oder schwierig ein. Etwa 20% fanden es schwierig, geeignete soziale und sportliche Aktivitäten oder Freizeitangebote in der Region zu finden. Der gleiche Anteil fand es schwierig, mit

Aspekten im Zusammenhang mit der obligatorischen Versicherung umzugehen. Darüber hinaus wurden die Teilnehmer aufgefordert, sich zu weiteren Aspekten zu äussern, die sich auf ihre Assimilation auswirken. Die folgenden Aussagen verdeutlichen einige der Bedenken:

GE Statements: Hilfe benötigt vom Kanton

«Der Kanton sollte etwas mehr helfen, die Sprachbarriere zu überwinden. Ich habe es versucht (und versuche es immer noch), aber ich habe das Gefühl, dass es unmöglich ist (da wir nicht viel Gelegenheit zum Üben haben, da wir in einem englischsprachigen Umfeld arbeiten).»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

GE Statements: Sprachbarriere & amtliche Dokumente

«Amtliche Dokumente in deutscher Sprache erschweren die Integration sehr, wenn man die Sprache nicht beherrscht. Es wäre toll, wenn einige übersetzt würden.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

GE Statements: Öffentliche Verwaltung

«Einwanderungsamt / Kantonale Behörden / Team der SBB sind hilfsbereit und in der Lage, auf Englisch auszuhelfen. Es wäre aber besser, wenn die administrativen Aufgaben vereinfacht und digitalisiert würden.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

GE Statements: Sprachbarriere & amtliche Dokumente

«Der Zugang zum sozialen Leben und die Integration in die Schweizer Community kann sehr schwierig sein, Basel sollte mehr soziale Attraktionen und Aktivitäten haben, so wie z. B. in Zürich.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

GE Statements: Fehlende Möglichkeiten, mit Einheimischen zu kommunizieren

«Die Sprachbarriere zu überwinden ist vielleicht die grösste Herausforderung. Ich habe Kurse besucht und komme gut zurecht, aber ich würde mich gerne verbessern – und ohne Gelegenheit zum Sprechen bleibt es schwierig. Es wäre toll, wenn es Gelegenheiten gäbe, Einheimische zu treffen, um mehr über die Stadt zu erfahren oder sich einfach nur zu unterhalten, ohne Druck. Ich weiss, dass es Gruppen gibt, die sich eher in Basel-Stadt treffen, und wenn es in Baselland Möglichkeiten gäbe, wäre es fantastisch, diese Informationen zu haben.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

– Herausforderungen für die Ehepartner

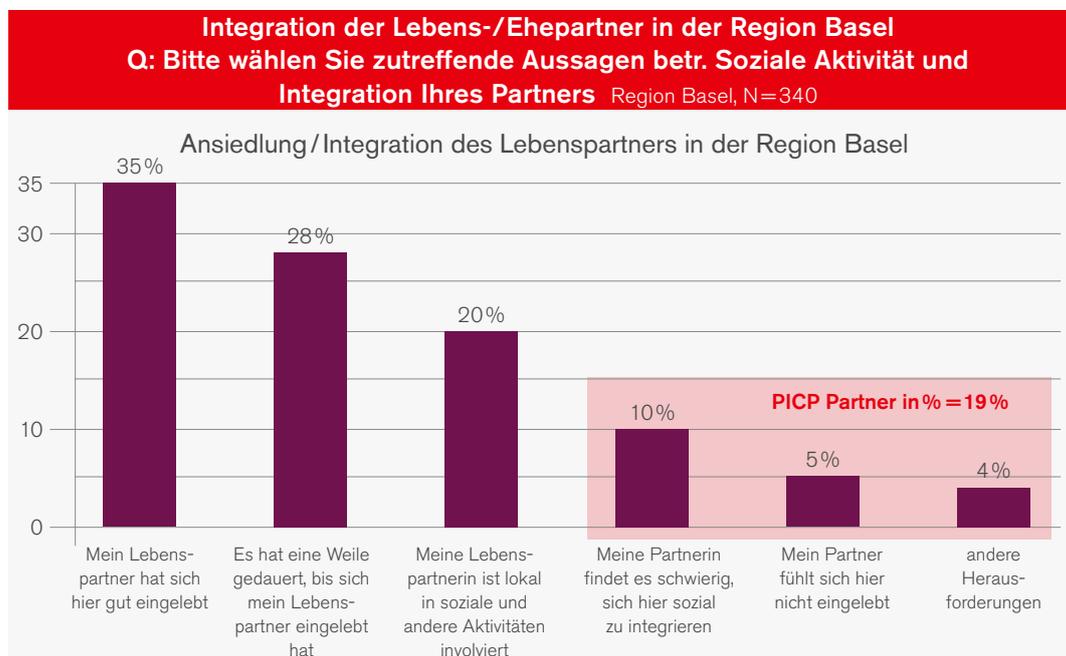
Studien haben gezeigt, dass das Haupthindernis in Bezug auf Global Staffing, also das weltweite Akquirieren von Personal, mit der Schwierigkeit der engsten Bezugspersonen zu tun hat, sich an das Umfeld und die Bedingungen im Gastland anzupassen. Es gibt Fälle, in denen sich GEs an das Gastland anzupassen vermögen, während dies der sie begleitenden Person nicht gelingt. Die Bedürfnisse der Ehepartner und Kinder von GEs haben in den letzten Jahrzehnten immer mehr an Bedeutung gewonnen, was vor allem auf die Zunahme an Doppelkarrieren zurückzuführen ist. GEs und ihre Familienmitglieder können in der neuen Umgebung mit Schwierigkeiten konfrontiert werden, die durch den plötzlichen Verlust der Karriere des Ehepartners, durch Veränderungen im sozialen Leben oder in der Schulbildung und im Tagesablauf der Kinder entstehen. Eine Arbeitsbeschränkung, verbunden mit fremdsprachlichen Schwierigkeiten, sind für Ehepartner oft die Haupthindernisse bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz im Gastland. Ebenfalls sehr wichtig ist es, die kulturellen und Mentalitätsunterschiede im Gastland zu verstehen und zu bewältigen. Dieser Teil der Analyse zielt darauf ab, die Haupthindernisse zu katalogisieren, denen die Ehepartner in der Region gegenüberstehen.

– Integration der Ehepartner in die Region Basel, N=340

53 % der insgesamt 647 Befragten gaben an, mit ihrem Ehepartner in der Region Basel zu leben (abgesehen von einigen wenigen, die angaben, während des Aufenthalts geschieden worden zu sein). 71 % der 141 Befragten, die im Kanton Basel-Landschaft leben, gaben an, mit ihrem Ehepartner zusammenzuleben, während im Kanton Basel-Stadt ein geringerer Anteil, nämlich 44 % von 199, in dieser Kategorie registriert ist. Ausserdem ist festzustellen, dass zwei Drittel (66 % von 340) der Ehepartner in der Region derzeit erwerbstätig sind, während ein Drittel angibt, nicht erwerbstätig zu sein.

Die Befragten wurden gebeten, eine der vorgegebenen Aussagen über die Ansiedlung ihres Ehepartners auszuwählen (mehr als eine Option möglich). Wie in der nachstehenden Tabelle 3-12 zusammengefasst, gaben 35 % der 340 Befragten, die mit ihrem Ehepartner zusammenleben, an, dass ihre Partner hier glücklich seien. Daraus liesse sich schliessen, dass die Integration der restlichen 65 % noch nicht zufriedenstellend geglückt ist.

Umfrage Analytische Tabelle 3-12: Integration der Lebens-/Ehepartner in der Region Basel



Fast 30% der 340 Befragten gaben an, dass es eine Weile gedauert habe, bis sich ihr Ehepartner oder ihre Ehepartnerin hier eingelebt habe, während 20% erklärten, dass ihre Partner an sozialen und anderen lokalen Aktivitäten beteiligt seien. Daraus liesse sich schliessen, dass 80% der Ehepartner nicht an derartigen Aktivitäten beteiligt sind. Betrachtet man den Ehegatten-PICP, so scheinen etwa 20% der Ehepartner Schwierigkeiten bei der sozialen Integration zu haben, unglücklich zu sein oder sich vor andere Probleme gestellt zu sehen.

GE Statement: Ehepartner

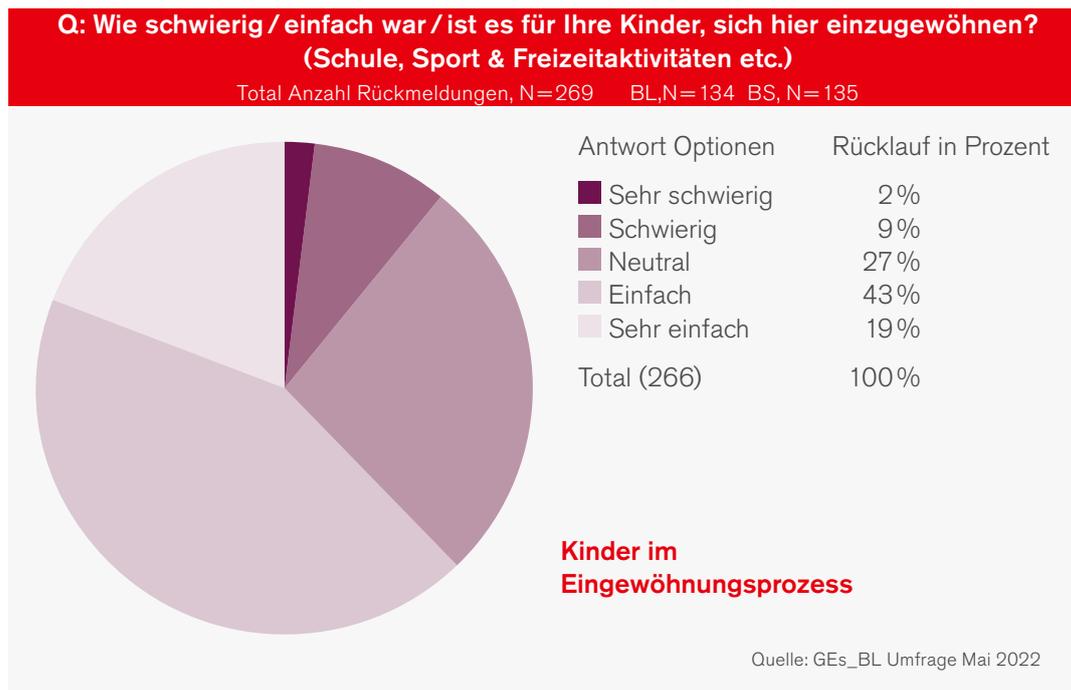
«Die Pflicht, Deutsch zu lernen, sollte nicht rücksichtslos durchgesetzt werden. Innerhalb eines Jahres nach ihrem Umzug in die Schweiz wurde meine Partnerin aufgefordert, A1 zu bestehen, um eine Verlängerung ihrer B-Bewilligung zu erhalten. Sie war zu diesem Zeitpunkt schwanger, was es ihr sehr schwer machte. Das ist weder inklusiv noch vernünftig. Die Schweiz sollte, bevor ein Talent oder ein Expat in das Land zieht, offenlegen, dass es für nachziehende Ehepartner und sogar für solche, die länger bleiben wollen, VERPFLICHTEND ist, die Sprache zu lernen. Dies würde den Menschen die Entscheidung erleichtern, die Schweiz oder ein anderes Land mit internationaler Sprache zu wählen.»

«Wir wünschten, mein Mann könnte sich mit (Berufs-)Gruppen treffen, die nicht nur aus Expats bestehen. Dies würde die Suche nach einem Arbeitsplatz erleichtern, denn er möchte zur Wirtschaft beitragen und seine Fähigkeiten hier einsetzen können (er hat einen medizinischen Hintergrund in der Herzchirurgie, kann aber hier nicht arbeiten). Selbst eine geringere Bezahlung in Teilzeit wäre eine grosse Hilfe. Erzwungene Integration oder Begegnungen ausserhalb der Schule. Kinderbetreuungsdienste oder ausserschulische Programme, die nicht so teuer sind.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

– Herausforderungen für Familien/Singles mit Kindern

Wie in der nachstehenden Tabelle 3-13 dargestellt, gaben 41% (292) der Befragten an, mit Kind oder Kindern in der Region Basel zu leben. Die Betroffenen gaben an, wie leicht oder schwierig es für ihre Kinder war oder ist, sich mit Blick auf Schule, Sport, Freizeitaktivitäten etc. in der Region einzuleben. Es wurde festgestellt, dass 62% der 269 Eltern den Eingewöhnungsprozess ihrer Kinder als sehr leicht oder leicht beurteilen, während 27% ihn als neutral und 11% als schwierig oder sehr schwierig empfinden.



GE Statements – Integration des Kindes

Integration: «Ich hatte das Glück, dass ich bei der Arbeit gute soziale Kontakte hatte, aber für die Kinder war es ziemlich hart, von der US-Kultur in die Schweizer Schulkultur zu wechseln. Es dauert eine ganze Weile, bis sich die Kinder integriert hatten, da Kinder viel rauer im Umgang sind, wenn es um andere Kulturen / Gewohnheiten geht.»

Betreuung nach der Schule: «Das Schulsystem, d.h. die Betreuung nach der Schule und die Anforderungen an die Beteiligung der Eltern an den Kindergartenaktivitäten, ist nicht optimal auf eine Familiensituation zugeschnitten, in der beide Elternteile berufstätig sind. Oft fühlte es sich an, als würden meine Kinder bestraft, weil ihre Mutter berufstätig ist und die schulischen Erwartungen nicht erfüllen kann!»

Public School: «Das öffentliche Schulwesen ist stark verbesserungswürdig (sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf die Qualität der Lehrer). Es konzentriert sich sehr auf Details und nicht auf das Gesamtbild des Kindes. Die Eltern sind nicht ausreichend einbezogen. Viele ausländische Familien sind deshalb gezwungen, eine teure Privatschule zu wählen... das ist weder fair für Ausländer noch für Einheimische.»

5. STEP: 4 – Die Bedürfnisse/Wünsche und Erwartungen der GEs

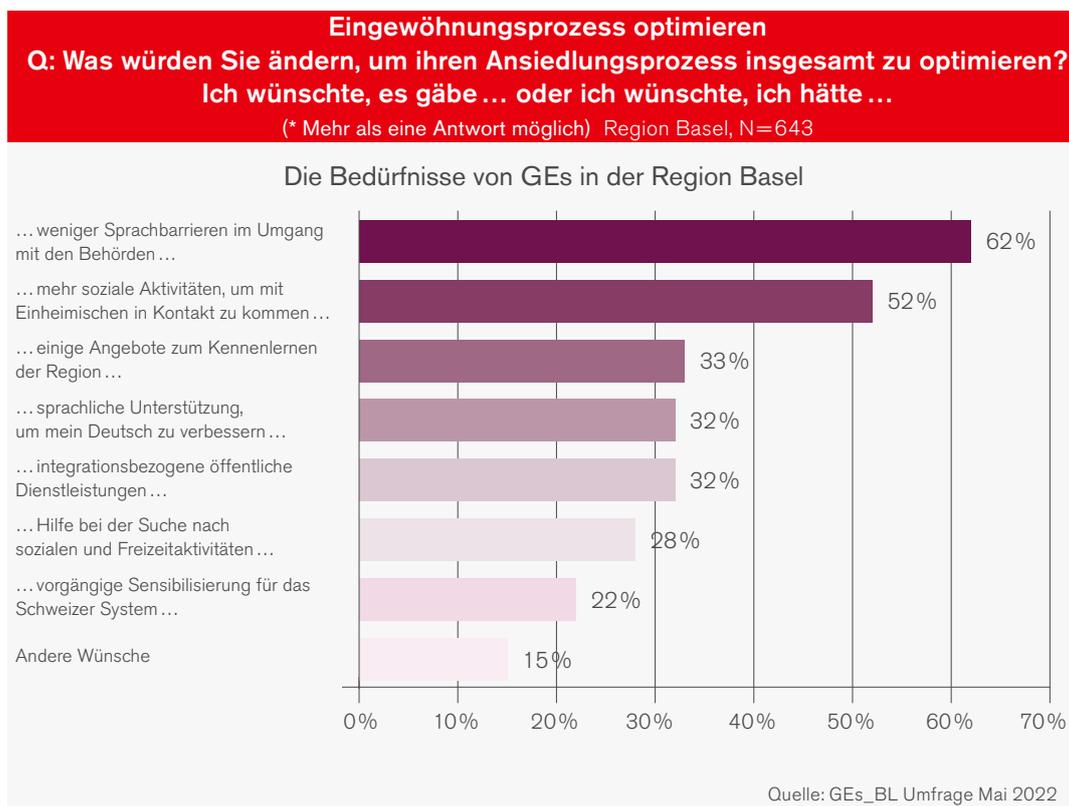
Aus der vorangegangenen Analyse (STEP 2) geht hervor, dass einem Teil der GEs die Anpassung an das Gastland bzw. die Region Schwierigkeiten bereitet. Darüber hinaus werden in STEP 3 die massgeblichen Herausforderungen identifiziert, welche den GEs die Ansiedlung erschweren oder sie verhindern. Wie bereits erwähnt, hängt die Effektivität des Anpassungsprozesses von verschiedenen Faktoren ab: Die eigene Anpassungsfähigkeit, die Unterschiede im Umfeld zwischen Gast- und Heimatland, die Integrations- / Ansiedlungsunterstützung durch den Wohnort sowie die Unterstützung durch den Arbeitgeber.

In diesem Teil, STEP 4, soll analysiert werden, welche Bedürfnisse aus Sicht des Standorts erfüllt werden könnten, um den Ansiedlungsprozess zu erleichtern. Es würde helfen:

- die Dauer der entscheidenden Phasen zu minimieren *(siehe Abbildung 3-4, S. 46)
- den Anteil der Population in den kritischen Phasen (PICP) zu reduzieren
- die Anpassungskurve so flach wie möglich zu halten.

Anschliessend wurde den Teilnehmern die folgende Frage gestellt: «Was würden Sie ändern, um Ihren Ansiedlungsprozess insgesamt zu optimieren?» Es wurden sieben Aussagen vorgegeben, mit der Möglichkeit, im Kommentarfeld weitere Anliegen zu formulieren. Für die Analyse (siehe analytische Tabelle 3-14) wurde die Region als Ganzes betrachtet, da kantonale Unterschiede über alle Kriterien hinweg vernachlässigbar sind.

Umfrage Analytische Tabelle 3-14: Optimieren des Ansiedlungsprozesses – Erfordernisse



«Es wäre hilfreich, wenn Englisch Amtssprache für behördliche, steuerliche und wohnungsbezogene Dokumente wäre.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

Als meist genannter Wunsch wurde mit einer Quote von 62% (von 643 Befragten) «weniger Sprachbarrieren im Umgang mit Behörden» (offizielle Websites, Informationen zu Dokumenten und Beratung usw.) angegeben. Mit einer Antwortquote von 52% wurde als zweitwichtigstes Kriterium «Ich wünschte, es gäbe mehr soziale Aktivitäten, die helfen, Kontakte mit Einheimischen zu knüpfen» genannt. Bei der Betrachtung der wichtigsten

Herausforderungen zeigt sich ein ähnlicher Sachverhalt. Faktoren wie das Knüpfen von Freundschaften mit Einheimischen, das Sozialleben sowie die Sprachbarriere im Umgang mit den Behörden werden als die beiden grössten Schwierigkeiten bei der Ansiedlung in der Region genannt.

Nebst diesen Wünschen ist etwa ein Drittel der Befragten (33%) der Ansicht, dass ihnen die Ansiedlung leichter gefallen wäre, wenn es vermehrt Angebote zum Kennenlernen der Region gegeben hätte. Im Zusammenhang damit ist anzumerken, dass ein ähnlicher Anteil, nämlich 30% der Befragten, das Kennenlernen des schweizerischen Systems sowie das Verstehen der lokalen Regeln und Vorschriften als entscheidende Herausforderungen bezeichnete.

Weitere 30% wünschen sich Unterstützung bei der Suche nach geeigneten sozialen und Freizeitaktivitäten, während 22% angaben, dass es gut gewesen wäre, sich vor ihrer Ankunft ein gewisses Wissen über das Schweizer System und ein soziokulturelles Bewusstsein angeeignet zu haben. Neben diesen oben genannten Kriterien scheinen GEs noch andere Bedürfnisse zu haben, die mit einer Antwortquote von 15% dokumentiert sind. Darüber hinaus haben die meisten Befragten ihre Anliegen und Bedürfnisse in Kommentaren über die oben genannten Aussagen hinaus präzisiert.

• Ausgewählte Aussagen von GE betr. Herausforderungen und Bedürfnissen

GE Statement

«Das Schweizer ‹System› ist ganz anders als in GB. Die Tatsache, dass viele bzw. die meisten Englisch sprechen und meine Arbeitssprache Englisch ist, macht es schwierig, Deutsch zu lernen. Ausserdem ist der offizielle Schriftverkehr usw. auf Deutsch, was es für einen Neuankömmling schwierig macht, sich in ein neues Umfeld und System einzuleben.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

GE Statement

«Wir wünschten, es gäbe Einheimische, die uns helfen würden, die Schweizer besser zu verstehen. Aus der Sicht eines Kindes wäre es hilfreich, wenn es eine organisierte Gruppe von Expat-Kindern gäbe, um ihre Erfahrungen austauschen zu können. Oder 2–3 Schweizer Schulkameraden, die Kultur- oder Orientierungskurse (durch die Schule) anbieten oder Expat-Kinder zu einer 1–2-stündigen Tour in Basel mitnehmen würden... alles, was helfen würde, den Stress und die Hürden der Integration in der Schweiz zu minimieren.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

GE Statement

«Ein Aspekt, der aus meiner Sicht verbessert werden könnte, ist die Integration zwischen Einheimischen und Ausländern. Dazwischen steht mehr als nur die Sprachbarriere. In meiner Laufbahn in der Schweiz habe ich nur eine begrenzte Anzahl von Schweizer Kollegen und Freunden getroffen. Ich ging in der Gruppe wandern, habe Kurse verschiedenster Art besucht, Schwimmkurse etc. Selten habe ich dabei Freundschaften geschlossen. Es könnte also hilfreich sein, wenn die Region mehr Austauschveranstaltungen organisieren würde, um Expats und Einheimische in Kontakt zu bringen. Das würde auch helfen, die deutsche Sprache zu üben.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

GE Statement

Häufigere Kommunikation mit den lokalen Behörden bei lokalen Veranstaltungen.
«Wir haben schon in mehreren anderen Ländern gelebt, aber die Integration in der Schweiz ist eine besondere Herausforderung. Die Menschen sind nett, aber ziemlich reserviert, es ist schwer, Freundschaften zu schliessen. In der italienisch- und französischsprachigen Schweiz sind die Menschen freundlicher. Wir haben das Gefühl, Fremde zu sein, obwohl wir seit 14 Jahren hier leben.»

Quelle: GEs_BL

GE Statement

«Es ist sehr schwierig, sinnvolle Beziehungen zu Einheimischen aufzubauen – sie sind zwar freundlich, schliessen uns aber nicht ein (wenn wir sie zum Beispiel zu uns nach Hause einladen, laden sie uns nicht wieder ein). Wir haben eine Gruppe von Schweizer Freunden, aber alle anderen, mit denen wir zu tun haben, sind ebenfalls Expats. Wir sind gerne hier, aber es ist schwer, sich hier zu Hause zu fühlen, ohne in die lokale Gemeinschaft integriert zu sein. Ich habe Umfragen gesehen, die belegen, dass es im Vergleich zu anderen Ländern vor allem in der Schweiz schwierig ist, sich zu integrieren. Vielleicht ist das eine kulturelle Angelegenheit, die sich nicht ändern lässt, aber das Erlernen der Landessprache könnte ein Weg sein, um das zu ändern.»

Quelle: GEs_BL Umfrage Mai 2022

6. Zusammenfassung: Die Perspektive der GEs – wichtigste Herausforderungen, Bedürfnisse und Erwartungen

Die Tabellen a–c fassen die Erkenntnisse aus der Umfrage unter den folgenden drei Aspekten zusammen: Einerseits umfassen die Tabellen die wichtigsten Herausforderungen, die sich auf den Eingliederungsprozess von GEs auswirken, andererseits die damit verbundenen Bedürfnisse und Wünsche, die von GEs zur Optimierung ihres Eingliederungsprozesses genannt werden.

- a. Dienstleistungen und Angebote der staatlichen Behörden
- b. Aspekte im Zusammenhang mit der Region Basel als Gastregion
- c. Politik und Gesetze, die sich auf die Ansiedlung auswirken

Umfrage Analytische Tabelle 3-15: a–c. Perspektiven der GE – Herausforderungen & Bedürfnisse

Perspektiven der Global Employees (Umfrage)	
a) Services & Angebote von staatlichen Behörden bereitgestellt: Kantone & Gemeinden / Städte	
Herausforderungen bezüglich	Bedürfnisse / Wünsche der GEs
Sprachbarriere	<ul style="list-style-type: none"> Behörden: z.B. Websites, E-Mails und rechtliche Dokumente im Zusammenhang mit der Verwaltung; Informationsbroschüren in EN, FR und IT. Abbau von Sprachbarrieren an öffentlichen Orten, z.B. in Museen Angebot von Aktivitäten in EN Schalterdienste in Behörden in verschiedenen Sprachen: EN, FR und IT
Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> Gutscheine für Deutschkurse Kontakte mit Einheimischen zum Erlernen und Üben der deutschen Sprache z.B.: Kochkurse, Freizeitaktivitäten in EN/DE Integrationsbezogene Programme zum Erlernen der deutschen Sprache: Deutschsprachiger Mittagstisch oder Kaffeetreff zum Üben der deutschen Sprache in einer entspannten Umgebung
Umgang mit der Einwanderungsbehörde im Zusammenhang mit: Visum / Arbeitserlaubnisverfahren Erschwernisse für Nicht-EU/EFTA	<ul style="list-style-type: none"> Von der Einwanderungsbehörde werden klare Anweisungen und Orientierungshilfen gewünscht in Bezug auf Bearbeitung von Visa / Arbeitserlaubnis und Registrierung Die Digitalisierung des oben genannten Prozesses; dies gewährleistet Transparenz für beide Parteien Klare Anweisungen und Anleitungen bezüglich des Prozesses zur Erlangung der Schweizer Staatsbürgerschaft
Schweizer System verstehen <ul style="list-style-type: none"> Regeln und Vorschriften Recycling-Konzept Orientierungshilfe Gesundheitswesen / Versicherung Schulbildung & Ausbildung Steuerliche Vorschriften 	<ul style="list-style-type: none"> Relevante Informationen über Dienstleistungen und Angebote Ein GE-Vertreter, der bei Fragen zu verschiedenen Themen, die in der Anfangsphase und später aufkommen, helfen kann Coaching-Sitzungen: System-Coaching / Verständnis der Regeln & Vorschriften beim Umzug in den Kanton Orientierungshilfe: Monatliche Kontrolle während mindestens sechs Monaten – viele Fragen stellen sich erst nach einigen Monaten Aufenthalt Angemessenes Orientierungsprogramm für 3, 6 und 9 Monate Monatliche Überprüfung der Fortschritte

Perspektiven der Global Employees (Umfrage) a) Services & Angebote von staatlichen Behörden bereitgestellt: Kantone & Gemeinden/Städte	
Herausforderungen bezüglich	Bedürfnisse / Wünsche der GEs
Aufbau eines sozialen Netzwerks Freunde vor Ort finden Netzwerken mit System	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakte in lokale Familien, die bei einfachen Ansiedlungsfragen helfen können • Organisation von Veranstaltungen, Treffen mit Menschen in ähnlicher Situation • Von der Gemeinde organisierter Willkommenstag • Buddy-System oder Willkommensabend zur Verbesserung der sozialen Integration • Unterstützung bei der Teilnahme an gemeinschaftlichen Aktivitäten und bei der Interaktion mit den Menschen vor Ort • Aufbau eines Gemeinschaftsgefühls in der Nachbarschaft • Häufigeres Kommunizieren mit den lokalen Behörden im Rahmen von Veranstaltungen
Das Steuersystem verstehen	<ul style="list-style-type: none"> • Klarheit über Einreichung der Steuererklärung / Verständliche Erläuterung des Steuersystems • Kantonale Steuerverwaltung unterscheidet sich von jener der Gemeinde • Informationen über die Auswirkungen bei Änderung des Einwanderungsstatus • Merkblatt zur Erklärung der Steuern und wie man die Steuern in EN einreicht • Formulare und Schriftsachen im Zusammenhang mit Steuern in EN • Aufklärung über die steuerlichen Auswirkungen bei Änderung des Visums und des Einwanderungsstatus
Ansiedlung des Ehepartners Integration in den Arbeitsmarkt Soziale Integration	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung bei der Suche nach einem geeigneten Job • Unterstützung der Ehepartner bei der Arbeitssuche durch die lokalen Behörden (insbesondere für hochqualifizierte Personen wie Ärzte, Rechtsanwälte usw.) • Vermittlung von Kontakten zwischen Ehepartnern und Unternehmen, die Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften haben • Zusammenbringen mit anderen Ehepartnern / mit Einheimischen
Mangel an Informationen & Zugang	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Suche nach Ärzten, z.B. Hausärzten, Zahnärzten • Informationen von Gemeinden über lokale Regelungen und Integrationsmöglichkeiten • Informationen über öffentliche Verkehrsmittel, Verkehrsregeln und Infrastruktur • Faltblatt / Website mit Überblick über mögliche Aktivitäten, z.B. Sport, Kultur • Zuverlässige offizielle Informationen, die regelmässig aktualisiert werden • Es wäre sehr hilfreich, eine digitale, zentralisierte Plattform zu haben, auf der jede GE die notwendigen offiziellen Informationen über die Region sammeln könnte
Mangelnde Kenntnisse Geographie / Politik: Region, Kanton & Gemeinde	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen & Coaching über das politische System, geografisches Wissen über die Schweiz, Region, Kanton & Gemeinde • Verstehen der lokalen Bräuche, Traditionen und Feste • Touristisches Paket für die Region

Perspektiven der Global Employees (Umfrage) b) Aspekte im Zusammenhang mit der Region Basel als Aufenthaltsort	
Herausforderungen bezüglich	Bedürfnisse / Wünsche der GEs
Öffentliche Schulen, Kindergarten & Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung an Schulen im Umgang mit dem Schulsystem • Coaching von Kindern für ein besseres Verständnis der Schweizer Schulbildung • Flexibilität / Unterstützung bei schulischen Anforderungen für doppelt berufstätige Eltern • Erweiterte Tagesbetreuung für Eltern mit doppelter Berufstätigkeit • Weitere Betreuungsangebote für Kinder nach der Schule und in den Ferien • Mehr Aktivitäten für Kinder vor und nach den regulären Bürozeiten • Erschwingliche Kinderbetreuungsdienste und Hortprogramme • Hilfe bei der Kontaktaufnahme mit anderen Eltern
Herausforderungen bei der Suche nach geeignetem und bezahlbarem Wohnraum	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Wohnungen, mehr Mietshäuser • Grössere Wohnungen und Häuser, für Familien geeignet • Mehr temporäre Unterkünfte
Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Längere Ladenöffnungszeiten, auch an Wochenenden • Mehr Indoor-Sportanlagen in der Stadt • Mehr Parkiermöglichkeiten für Menschen ohne eigene Garage • Häufigere Fahrten und längere Betriebszeiten des ÖV in kleinen Gemeinden • Sicheres & drogenfreies Umfeld

Perspektiven der Global Employees (Umfrage) c) Politik und Gesetze mit Auswirkung auf die Ansiedlung: Bund, Kantone	
Herausforderungen bezüglich	Bedürfnisse / Wünsche der GEs
Hohe Steuerbelastung für natürliche Personen und Familien	<ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbsfähige Steuern im Vergleich zu anderen Kantonen • Die Höhe der Besteuerung der Schulgeldzahlungen durch Unternehmen überdenken • Hilfe bei Subventionen oder Steuerabzügen für die Tagesbetreuung • Senkung der Steuerlast für Familien prüfen
Rechtliche und politische Rahmenbedingung der Integration: Neuankömmlinge Kanton & Gemeinde	<ul style="list-style-type: none"> • Willkommenstag für Expats mit Veranstaltungen in EN • Integrationsveranstaltungen des Kantons oder der Gemeinde
Öffentliche Schulen – Integration	<ul style="list-style-type: none"> • Stärker integriertes öffentliches Schulsystem

E. Ergebnisse & Analyse 3: Perspektive der Gemeinden / Städte in BL

Eine Reihe von Gemeinden und Städten in Basel-Landschaft spielen eine wichtige Rolle bei der Ansiedlung und Unterbringung von GEs in der Region. Es wurde davon ausgegangen, dass jede von ihnen einzigartige und unterschiedliche Vorzüge (value proposition) hat, die für verschiedene GEs attraktiv sind. Dennoch sollte im Rahmen der Studie untersucht werden, ob es Möglichkeiten gibt, die Standortattraktivität sowie den Ansiedlungsprozess für GEs zu verbessern. Mit dem Ziel, eine gemeinsame Lösung zu finden, wurde versucht, weitere Erkenntnisse darüber zu gewinnen,

1. inwieweit die Gemeinden und Städte in der Lage wären, die vorhandenen Qualitäten, Dienstleistungen und Angebote ggf. weiter aufzuwerten?
2. inwieweit die Gemeinden und Städte bereit sind, am Projekt mitzuarbeiten und wie realistisch es ist, das Projektziel zu erreichen?

Die Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst.

1. Verstehen der Bedürfnisse der GEs und das Hinzufügen weiterer Werte

Wir stellten fest, dass alle Gemeinden, die wir besuchten, sehr daran interessiert waren, die verschiedenen Bedürfnisse von Global Employees zu verstehen, um ihren Ansiedlungsprozess in der Region zu optimieren. Darüber hinaus erfuhren wir, dass einige der Behörden bereits dabei sind, die Standortattraktivität für GEs in unterschiedlichem Ausmass zu erhöhen. Auf die Frage, welche Art von Informationen für die Behörden erforderlich oder wertvoll wären, um die gegenwärtigen Bedingungen zu optimieren, gab es eine breite Palette an Rückmeldungen. Nachfolgend werden die Anliegen und Interessen der Befragten unter verschiedenen Aspekten zusammengefasst.

Lebensqualität:

Was fehlt, was könnte verbessert werden?

Besteht ein Bedarf an einer Aufwertung der bestehenden Infrastruktur und des Verkehrs?

- Was verstehen die GEs unter und was wünschen sie sich bezüglich ihrer Lebensqualität?
- Was fehlt, was könnte verbessert werden?
- Besteht ein Bedarf an Aufwertung der bestehenden Infrastruktur und des Verkehrs?

Ansiedlung:

- Was könnte verbessert werden, damit sich die GEs besser in den Gemeinden / Städten einleben?
- Was wünschen sie sich? Was empfehlen sie?

Soziale Inklusion:

- Besteht eine Bereitschaft für oder wünschen sie den Aufbau eines sozialen Netzwerks bzw. die Kontaktaufnahme mit Einheimischen?
- Wie wichtig ist die soziale Komponente für GEs (Integration, Vereinsleben, Sprache)?
- Möchten GEs die lokale Kultur, die Gemeinde und das schweizerisch-lokale System besser verstehen?

Statements Gemeinden / Städte

«Was können wir für die GEs tun, um ihnen das Einleben in unserer Gemeinde / Stadt zu erleichtern?»... «Was sind ihre Bedürfnisse und Wünsche?»

«Deuten die Ergebnisse der Umfrage darauf hin, dass die GEs Unterstützung beim Aufbau eines Netzwerks benötigen, bieten wir gerne unsere Hilfe an, z. B. bei der Suche nach einem Ort für regelmässigen Austausch.»

«Das Angebot für die Neuankömmlinge könnte angepasst werden, z. B. indem wir die notwendigen Informationen auch in englischer Sprache zur Verfügung stellen.»

Quelle: Experteninterviews,
Gem./St., Kt. BL, Dez. 2021

Dienstleistungen der Gemeinden / Städte:

- Welche regulatorischen / administrativen Hürden müssen abgebaut werden?
- Wie können die Dienstleistungen der Behörden verbessert werden? Sollten die Verwaltungsmitarbeitenden in interkultureller Kompetenz und Englisch geschult werden?

Information und Kommunikation

- Welche Informationen fehlen?
- Gibt es Vorschläge zur Verbesserung der Kommunikation und des Informationsaustauschs (z.B. Abbau von Sprachbarrieren)?
- Wie beschaffen sich GEs Informationen über das lokale System, soziale und sportliche Aktivitäten und andere verfügbare Angebote im Kanton und in den Gemeinden?

Wahl der Wohngegend

- Welches sind die entscheidenden Faktoren (Schulangebot, Kinderbetreuung, Lebensstandard, Stadtnähe, Steuersatz usw.) für die Wahl einer Wohngegend? Was fehlt?

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, wurden die meisten der oben genannten Anliegen entweder im Fragebogen der Umfrage oder in persönlichen Gesprächen mit GEs angesprochen. Einige der Informationen wurden auch in Recherchen in sozialen Medien wie Facebook-Expat-Gruppen und in früheren Studien gesichtet und gesammelt. Wir werden uns in dieser Studie jedoch nur mit der Analyse der Umfrage befassen.

Die Behörden gaben auf die Frage nach dem Potential einer Aufwertung bestehender Qualitäten und Dienstleistungen in den Gemeinden / Städten folgende Antworten (die bezogen auf ihre jeweiligen Möglichkeiten betrachtet werden sollten):

Statements Gemeinden / Städte

«Wir haben etwa 10 % Englischsprachige in unserer Gemeinde, jedoch keinen Hinweis darauf erhalten, dass der Dienst in englischer Sprache ausgebaut werden soll. Hier sind wir stark auf das Feedback aus Ihrer Umfrage angewiesen.»

«Bisher haben wir (noch) keine Angebote für Expats, aber wenn die Umfrage einen solchen Bedarf nahelegt, würden wir zusätzliche Angebote in Erwägung ziehen.»

«Der von uns angebotene Deutschkurs für Nicht-Muttersprachler muss für GEs optimiert werden – dazu bräuchten wir letztlich mehr Informationen aus der Studie.»

Quelle: Experteninterviews, Gemeinden / Städte, Kanton Basel-Landschaft, Dez. 2021

Austausch von Informationen:

Die Willkommenskultur-Veranstaltung könnte ergänzt werden, z.B. durch die Bereitstellung von Informationen / Webseiten in englischer Sprache. Informationen über das Schweizerische Schulsystem für Paare / Personen mit Kindern.

Abbauen der Sprachbarriere:

Bezogen auf Website, Willkommensbroschüre, Fragen und Antworten auf Französisch und Englisch.

Anbieten von Sprachkursen:

Optimierung / Anpassung bestehender Deutschkurse für GEs.

Soziale Inklusion:

Hilfe bei der Suche nach Räumlichkeiten für regelmässige Treffs und Austausch für GEs, um sie beim Aufbau eines Netzwerks in der Gemeinschaft zu unterstützen.

Stärken des Ökosystems:

Kontaktaufnahme mit Personalabteilungen von Unternehmen, die sich mit GEs befassen. Verbindung mit berufsbezogenen Netzwerken wie LinkedIn, Xing, etc.

2. Perspektiven der Gemeinden / Städte: Potential für Zusammenarbeit

Alle angeschriebenen Gemeinden / Städte begrüßten die Projektidee und bezeichneten die Initiative aus ihrer Sicht als wichtig und zeigten grosses Interesse. Ausserdem bekundeten sämtliche Gemeinden – in unterschiedlichem Umfang – ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Einige der möglichen Verpflichtungen sind im Folgenden aufgeführt:

- Teilnahme an geeigneten Aktivitäten zur Optimierung der Standortattraktivität sowie des Ansiedlungsprozesses von GEs.
- Teilnahme an der GEsNet Community (Global Employees Network Community) und Stärkung des Ökosystems.
- Teilnahme an der GEs Settlement Platform, sofern implementiert.

Statements Gemeinden / Städte Potential zur Zusammenarbeit

«... Diese Projektidee ist sinnvoll und wir halten sie für wichtig. In unserer Gemeinde haben wir spezialisierte Unternehmen, die oft vor der Herausforderung stehen, die richtigen Talente zu finden. Wir halten es daher für sehr wichtig, die Standortattraktivität zu optimieren, um GEs anzuziehen.»

«Zweifellos eine gute Idee und ein grossartiges Projekt, das sich klar in die Wertschöpfungskette einordnen lässt...»

«Wir sind daran interessiert zu wissen, was die Bedürfnisse dieser Mitarbeitenden sind, damit sie in unserer Gemeinde / Stadt leben und sich integrieren können.»

«Wir sind offen für das Projekt. Standortattraktivität hat viele verschiedene Facetten. Wenn es darum geht, zusammenzubringen, was gut zusammen funktionieren kann, aber bisher vielleicht noch nicht so wahrgenommen wird, sehen wir auch einen Mehrwert für unsere Gemeinde / Stadt.»

Quelle: Experteninterviews, Gemeinden / Städte, Kanton Basel-Landschaft, Dez. 2021

F. Zusammenfassung der Machbarkeitsanalyse

Die Durchführbarkeitsanalyse beantwortet den ersten Teil der Forschungsfragen RQ1 und RQ2 (siehe nächste Seite): Einerseits werden die Makro-Umfeldfaktoren der Region identifiziert, die die Organisationen vor Herausforderungen stellen, wenn es darum geht, wichtige globale Talente zu gewinnen und zu halten. Andererseits identifiziert die Studie die Herausforderungen und erforscht die Bedürfnisse der Global Employees bei ihrer Ansiedlung in der Region. Darüber hinaus wird in dieser Studie untersucht, inwieweit die aufnehmenden Gemeinden / Städte im Kanton Basel-Landschaft in der Lage und bereit sind, an der Verbesserung der aktuellen Situation im Bereich Global Staffing mitzuwirken.

Forschungsfragen

Identifying

- RQ1 > Welche standortbezogenen Aspekte stellen die Unternehmen vor Herausforderungen bei der globalen Personalbeschaffung?
- RQ2 > Vor welchen Herausforderungen stehen die Global Employees bei der Umsiedlung und Stabilisierung ihres Lebens in der Gastregion Basel?

1. Die Perspektiven der Unternehmen

Mehr als 15 Organisationen und Unternehmen, die in der Region im Bereich Global Staffing tätig sind, wurden mit der Projektidee vertraut gemacht und untersucht. Es zeigt sich, dass diese Organisationen einen grösseren Bedarf an Global Staffing haben als je zuvor, da die Nachfrage nach bestimmten Talenten steigt, die durch den lokalen Talentpool nicht vollständig gedeckt werden können. Es zeigt sich weiter, dass der Bedarf an globalen Arbeitskräften zunehmen wird, insbesondere im Bereich der MINT-Fächer (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik).

Der Aufbau wettbewerbsfähiger globaler Arbeitskräfte wird als dringend nötig und / oder wichtig für den langfristigen Erfolg angesehen. Vor allem Unternehmen und Institutionen, die in den Bereichen Innovation, Forschung und Entwicklung führend sind, sind unabhängig von ihrer Grösse darauf angewiesen, das beste weltweit verfügbare Humankapital anzuziehen. Wie eingangs verdeutlicht, spielen die makroökonomischen Faktoren des Gastlandes eine wesentliche Rolle, nicht nur bei der Anwerbung globaler Talente, sondern auch, wenn es darum geht, diese zu halten. In dieser Hinsicht muss der Region Basel trotz vieler Vorteile ein gewisses Verbesserungspotenzial attestiert werden. Betreffend dem Verbesserungspotenzial wurden in den Experteninterviews mit den Organisationen vier Bereiche ausgemacht.

- a) Standortattribute und -angebote: z.B. Schul- und Wohneinrichtungen, soziokulturelle Aspekte usw.
- b) Dienstleistungen und Angebote der Kantone und Gemeinden / Städte, z.B. bezüglich Sprachbarriere, Visum und arbeitsbezogene Dienstleistungen.
- c) Politik und Gesetze: Bund / Kanton & Gemeinden / Städte: z.B. Steuerpolitik, Brexit.
- d) Stärkung des bestehenden Ökosystems: Zugang & Netzwerk, Zusammenarbeit in der Region Basel.

2. Die Perspektiven der GEs

Die Umfrage, an der mehr als 800 GEs in der Region Basel teilnahmen, hatte zum Ziel, die Sicht der GEs auf die Region als Gastregion zu untersuchen. Zunächst wurden Faktoren wie die Gesamtzufriedenheit, das Gefühl der persönlichen Erfüllung und das Gefühl, in der Region akzeptiert/ willkommen zu sein, gemessen. Es hat sich gezeigt, dass die überwiegende Mehrheit der GEs (93,5% von 818), die an der Studie teilgenommen haben, entweder zufrieden oder sehr zufrieden mit der Lebensqualität in der Region ist, während nur 3% angaben, unzufrieden zu sein. In der Zwischenzeit gab wiederum eine grosse Mehrheit, über 81% der untersuchten Population, ihren Grad an Erfüllung als hoch oder sehr hoch an, während 5% diesen als niedrig und der Rest als neutral bezeichneten. Was jedoch das Gefühl des Akzeptiertseins und des Sich-Zuhause-Fühlens betrifft, so gab lediglich die Hälfte der Teilnehmenden (50% von 818) an, dass dieses sehr oder normal stark ausgeprägt sei, während etwa 17% angaben, dass sie sich weder akzeptiert noch willkommen fühlen. Der Rest (34%) fühlt sich in dieser Hinsicht neutral.

Eine weitere Untersuchung der Ergebnisse hat ergeben, dass fast 30% der Stichprobenpopulation keine Schwierigkeiten bei der Ansiedlung in der Region hat, während die Mehrheit der GE-Bevölkerung (70% von 643) es als herausfordernd empfindet oder empfand, ihr Leben an die neue Umgebung anzupassen. Ein Teil dieser Bevölkerung, nämlich 40% von 643, konnte diese Schwierigkeiten überwinden, was manchmal länger, manchmal kürzer dauerte, während der Rest, fast 30%, den Ansiedlungsprozess, unabhängig von der Dauer des Aufenthalts in der Region, immer noch als ziemlich schwierig empfindet. Diese PICP genannte Population (Population in kritischen Phasen) empfindet den Anpassungsprozess als eher schwierig oder sie hat das Gefühl, sich noch nicht eingelebt zu haben bzw. sich in der Region nicht willkommen oder zu Hause zu fühlen. Dementsprechend wird geschätzt, dass sich ein Drittel der insgesamt 643 Befragten derzeit in der PICP-Phase befindet, unabhängig von der Dauer des Aufenthalts in der Region. Weiter zeigt die Analyse, dass rund die Hälfte der GEs, die seit weniger als einem Jahr in der Region leben (<1 Jahr), als PICP gesehen werden muss, während sich immerhin ein Viertel der Population mit einer Aufenthaltsdauer von mehr als acht Jahren noch immer in einer kritischen Phase befindet.

Obwohl ein positiver Zusammenhang zwischen dem Niveau der Deutschkenntnisse und der Leichtigkeit der Ansiedlung festgestellt wurde, wird ein beträchtlicher Anteil der deutschen Muttersprachler und fließend Deutsch sprechender Personen in Bezug auf die Ansiedlung ebenfalls als in die PICP-Kategorie gehörend identifiziert. Aus der Analyse liess sich schliessen, dass man über Deutschkenntnisse auf einem höheren Niveau als Mittelstufe (B1) verfügen sollte, damit der Ansiedlungsprozess weiter verbessert wird.

In Bezug auf die wichtigsten Herausforderungen, mit denen GEs konfrontiert sind, wird der Faktor «Freunde vor Ort finden und ein Sozialleben aufbauen» von 60% der Teilnehmenden (von 643) als schwierig oder sehr schwierig erachtet. Dies kann auf die Sprachbarriere oder lokale kulturelle Gegebenheiten zurückzuführen sein. Behördliche Angelegenheiten, z.B. steuerliche Aspekte, scheinen die zweitgrösste Herausforderung zu sein, was von 43% der Befragten als schwierig eingestuft wird, während der Umgang mit Aspekten der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis von lediglich 12% als schwierig oder sehr schwierig empfunden wird. Drittgrösste Herausforderung ist die Suche nach einer geeigneten Unterkunft. Zusätzlich zu diesen Schwierigkeiten findet etwa ein Drittel der Stichprobenpopulation es schwierig, die hier geltenden Regeln und Vorschriften sowie das System der Schweiz im Allgemeinen zu verstehen.

Die Studie zeigt, dass 20% der Ehepartner (von 340) derzeit in einer kritischen Phase und 34% der Ehepartner in der Region nicht erwerbstätig sind. Neben den oben beschriebenen allgemeinen Herausforderungen scheint die soziale und arbeitsmarktliche Integration die grösste Herausforderung für Ehepartner zu sein. Betrachtet man darüber hinaus die Kategorie der Befragten mit Familie, so gaben 11% (von 269) mit Wohnsitz in der Region an, dass ihre Kinder den Integrationsprozess als sehr schwierig empfinden. 63% der Befragten gaben an, dass ihren Kindern die Integration leicht oder sehr leicht falle, während 27% diesen Aspekt als neutral bezeichnen.

Bei der Auswertung der diversen Bedürfnisse und Wünsche der GEs wurde festgestellt, dass der Wunsch nach einem einfacheren sprachlichen Zugang zu den Behörden ganz oben auf der Liste steht, gefolgt vom Wunsch nach Kontakten zu Einheimischen, dem Erhalt von Angeboten zum Kennenlernen der Region, der Unterstützung bei der Verbesserung der Deutschkenntnisse und integrationsbezogenen Dienstleistungen, der Hilfe bei der Suche nach geeigneten Aktivitäten und dem Wunsch, bereits vor der Ankunft über das Schweizer System besser informiert zu sein. Bei der weiteren Auswertung von über 4000 Kommentaren wurde festgestellt, dass die meisten Herausforderungen erst nach einigen oder sogar mehreren Monaten nach der Ankunft auftreten. Es wurde die Aussage gemacht, dass einige der Probleme bis zu einem gewissen Grad vermieden werden könnten, wenn man sich vor der Ankunft besser informiert und vertiefte Kenntnisse über die Region und das hiesige System erworben hätte. Unterstützung ist also nicht nur in der Anfangsphase, sondern auch vor der Ankunft und nach der Anfangsphase erwünscht. Darüber hinaus wird von erfahrenen GEs, die bei ihrer Ansiedlung auf Herausforderungen gestossen sind, eine regelmässige Überprüfung der Ansiedlungsfortschritte während des ersten Jahres empfohlen. In Anbetracht der von Relocation Firmen angebotenen Dienstleistungen wird von der Mehrheit bestätigt, dass es ohne diese Einrichtungen schwieriger gewesen wäre, sich einzuleben. Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass nicht alle GEs von den Relocation Firmen unterstützt werden, oder dass nicht allen sowohl Relocation Services als auch Orientierungsdienste und ähnliche Leistungen angeboten werden.

3. Die Perspektiven der Gemeinden/Städte

In der Studie wird auch die Bereitschaft der Gemeinden / Städte, die wir im Kanton Basel-Landschaft kontaktiert haben, berücksichtigt. Ziel war es, herauszufinden, ob es möglich ist, die bestehenden Qualitäten weiter aufzuwerten, um den Bedürfnissen der Unternehmen sowie der Global Employees gerecht zu werden. Die meisten der befragten Gemeinden / Städte sind bestrebt, den Ist-Zustand des Global Staffing zu optimieren, allerdings mit unterschiedlichem Engagement. Alle befragten Expertinnen und Experten haben ein grosses Interesse daran gezeigt, auf die Bedürfnisse, Wünsche und Erwartungen der GEs in Bezug auf die Optimierung ihres Ansiedlungsprozesses im Kanton einzugehen. Der vorliegende Bericht gibt Antworten auf die meisten Fragen, die von den Behörden im Rahmen der Interviews gestellt wurden.

Letztlich geben die Ergebnisse dieser Machbarkeitsanalyse breit gefächerte Antworten auf die Forschungsfragen RQ1 und RQ2, deren Auswertung die Optimierung der aktuellen Bedingungen für das Global Staffing erleichtert. Dies führt zum nächsten Kapitel, den strategischen Empfehlungen und Lösungsvorschlägen.



Kapitel 4: Schlussfolgerung: Aufruf zum ganzheitlichen Ansatz

Der «*Kampf um die Talente*» nimmt weltweit in gleicher Masse zu, wie der Bedarf an qualifiziertem Personal wächst – denn ein spezifisches Talent ist ein seltenes Gut, wertvoll in seiner Ausstattung, schwierig zu ersetzen. Auch in der Region Basel führt der zunehmende Mangel dazu, dass der Bedarf an Global Staffing grösser ist als je zuvor.

Diese Studie versuchte herauszufinden, ob es Bedarf und Spielraum für die Verbesserung der gegenwärtigen Situation gibt. Könnten die benötigten globalen Arbeitskräfte für die Region gewonnen werden, würden die damit verbundenen Anstrengungen auf lange Sicht einen Mehrwert generieren. Falls Bedarf besteht: Wie könnte das erreicht werden? Was sind die Anliegen der regional tätigen Organisationen und Unternehmen als Arbeitgeber? Stehen die Global Employees bei ihrer Ansiedlung in der Region vor Herausforderungen? Und wenn ja, welche sind das? Wie stehen die Gemeinden / Städte, die GEs im Kanton Basel-Landschaft beherbergen, dazu?

Die Studie zeigt, dass sämtliche untersuchten Unternehmen die Qualität der Region Basel als Standort schätzen. Sie sind dankbar für die Unterstützung und die Dienstleistungen der staatlichen Behörden sowie für die gute Zusammenarbeit mit dem Kanton. Dennoch wurde festgestellt, dass die Standortattraktivität in mancher Hinsicht noch verbessert werden kann und sollte, um die Chancen zu erhöhen, die benötigten globalen Arbeitskräfte anzuziehen und hier zu halten. Die Analyse identifiziert die Herausforderungen bezogen auf die Region Basel und untersucht die Bedürfnisse der Unternehmen und GEs bezüglich Global Staffing.

Für einen nachhaltigen Erfolg von Global Staffing ist es von entscheidender Bedeutung, dass sich die Global Employees hier wohl fühlen. Zufriedenheit mit den Lebensumständen ist der Schlüssel zum psychischen Wohlbefinden. Die Studie konnte zeigen, dass die grosse Mehrheit der GEs (93,5% von 818), die an der Umfrage teilgenommen haben, mit der Lebensqualität in der Region zufrieden sind und ein hohes Mass an Gesamtzufriedenheit (82% von 643) aufweisen. Faktoren wie das *Gefühl, akzeptiert zu sein und sich willkommen zu fühlen*, schätzt jedoch nur etwa die Hälfte der Stichprobenbevölkerung (50%) in der Region als hoch oder sehr hoch ein.

Wenn Global Employees in ein neues Land umziehen, durchlaufen sie und die sie begleitenden Personen einen Anpassungsprozess an das Gastland, der für die GEs in unterschiedlichem Mass psychisch belastend sein kann. Dies führt möglicherweise zu einem Leistungsrückgang oder sogar zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In beiden Fällen wäre das Ergebnis des Global Staffing weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer nutzbringend.

Vor diesem Hintergrund sollte untersucht werden, wie die GEs die «*Leichtigkeit oder Schwierigkeit der Ansiedlung*» in der Region wahrnehmen. Die Studie zeigt, dass fast 30% (von 643) der Stichprobenpopulation keine Probleme bei der Ansiedlung in der Region haben, während 40% der Befragten angaben, in der Vergangenheit Probleme gehabt zu haben, sich aber inzwischen eingelebt zu haben. Dennoch befindet sich ein Drittel der Stichprobenpopulation derzeit in einer kritischen Phase. Diese so genannte *Population in den kritischen Phasen (PICP)* gibt den Anteil der GEs an, die sich noch nicht eingelebt haben, unabhängig davon, woher sie kommen oder wie lange sie schon in der Region leben. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse kann der Schluss gezogen werden, dass sich fast 70% (von 643) der Population während des Ansiedlungsprozesses in einer kritischen Phase befinden. Ein Teil dieser Population (40%

von 643) hat es jedoch bereits geschafft, diese Herausforderungen zu überwinden und sich hier wohl zu fühlen, während der Rest (30% von 643) noch nicht soweit ist.

In dieser Studie wird ein positiver Zusammenhang zwischen dem Niveau der Deutschkenntnisse und dem Indikator «*Leichtigkeit der Ansiedlung*» festgestellt. Es sollte jedoch betont werden, dass sich eine beträchtliche Anzahl deutscher Muttersprachler und fließend Deutsch sprechender Personen in Bezug auf die Ansiedlung ebenfalls in einer kritischen Phase (*PICP*) befindet. Dies verdeutlicht, dass die Leichtigkeit der Ansiedlung in der Region nicht nur mit der Sprachbarriere zu tun hat und durch sie beeinträchtigt wird, sondern auch durch andere Herausforderungen, wie der Aufbau eines sozialen Lebens, das Kennenlernen des schweizerischen Systems, das Verstehen der lokalen Regeln und Vorschriften, die Suche nach einer geeigneten Wohnung und ebensolchen Aktivitäten usw. In diesem Bericht werden die Bedürfnisse der GEs ermittelt, die zur Erleichterung des Ansiedlungsprozesses erforderlich sind (siehe Analysetabelle 2-15 der Umfrage). Die am häufigsten geforderten Bedürfnisse sind: weniger Sprachbarrieren im Umgang mit den Behörden und Unterstützung oder Anleitung zugunsten einer erleichterten Ansiedlung.

In der Studie wurde weiter untersucht, was aus Sicht des Standorts getan werden kann, um die gegenwärtige Situation von Global Staffing in der Region Basel zu optimieren. Es handelt sich bei dieser Analyse um eine kollektive Arbeit, die das umfassende Wissen von mehr als 80 Expertinnen und Experten innerhalb des Ökosystems im Zusammenhang mit Global Staffing berücksichtigt. Der Austausch mit diesem Expertenkreis hat ergeben, dass *geringfügige Anpassungen des bestehenden Systems* und die *Aufwertung bestehender Qualitäten* die Wettbewerbsfähigkeit der Region im Bereich des Global Staffing verbessern kann.

Dies berücksichtigend werden in dieser Studie konkrete Strategien vorgeschlagen. In Bezug auf die Frage, welche Werte zu welchen Qualitäten hinzugefügt werden könnten, wurden einige konkrete Vorschläge erarbeitet, die sich an bestimmte Akteure wie kantonale Behörden, Gemeinden / Städte und öffentliche Schulen richten (siehe strategische Empfehlung 2-4).

Darüber hinaus wird als kollektive Lösung zum Beispiel die Einrichtung einer kombinierten, digitalen wie physischen Plattform, ähnlich eines Helpdesks, empfohlen. Für diese Aufgabe mit Pioniercharakter drängt sich eine zentralisierte Lösung in Form eines *One-Stop-Shop Portals (GEs Living Community Network)* auf. Ziel wäre es hier, alle vorhandenen notwendigen Informationen in einem Pool zu sammeln und einen strukturierten Zugang zu diesen regional relevanten Informationen und Dienstleistungen zu ermöglichen. Darüber hinaus würde dieses virtuelle Ökosystem den Austausch zwischen den verschiedenen Mitgliedern der Gemeinschaft fördern und es den Akteuren ermöglichen, verwandte Themen wie die Auswirkungen von Gesetzesänderungen, Trends usw. zeitnah zu diskutieren. Erfahrungen, Ideen und Wünsche könnten, wann immer möglich, proaktiv ausgetauscht werden. Es wird erwartet, dass dadurch das gegenseitige Verständnis verbessert, das Ökosystem agiler und somit die Wettbewerbsfähigkeit der Region in Bezug auf Global Staffing erhöht wird. Insgesamt soll diese Plattform (Living Platform) die Standortattraktivität erhöhen und den Ansiedlungsprozess für GEs in der Region beschleunigen.

Zusammenfassend kommt diese Studie zum Schluss, dass es Raum und Potenzial für eine Verbesserung der derzeitigen Situation in Bezug auf das Anziehen und Beherbergen der globalen Arbeitskräfte gibt. Der beste Weg, dies zu erreichen, besteht in der Förderung eines ganzheitlichen Ansatzes durch die Nutzung des Potenzials vorhandener Qualitäten. Die in dieser Studie vorgeschlagenen Strategien könnten durch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Hauptakteuren innerhalb des Ökosystems, insbesondere zwischen den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt, wirksam umgesetzt werden. Die Durchführung des Projekts erfordert Ressourcen und den Willen zur Kooperation. Dies könnte ein langer und steiniger Weg werden, da verschiedene Akteure aus dem privaten und öffentlichen Sektor am Gelingen des Ganzen beteiligt wären. In dieser Phase lädt der Kanton Basel-Landschaft die Hauptakteure dazu ein, die Chancen des ganzheitlichen Ansatzes zu erfassen und ergreifen, gemeinsam über die vorgeschlagenen Strategien zu entscheiden und somit machbare Lösungen zu realisieren – Lösungen, welche die Interessen der verschiedenen Anspruchsgruppen respektieren und dazu beitragen, die Region als Ganzes zu stärken.



Kapitel 5: Einschränkungen

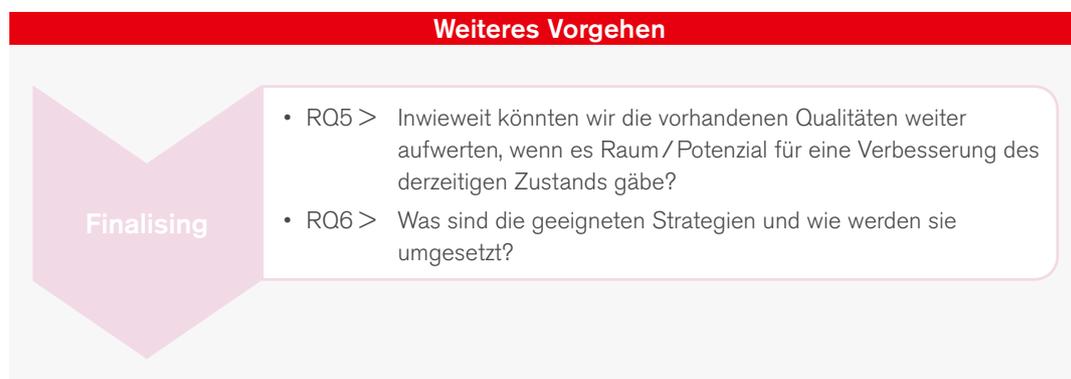
Es sei darauf hingewiesen, dass in der GE-Stichprobenpopulation diejenigen Personen nicht enthalten sind, die das Arbeitsangebot abgelehnt haben, ebenso diejenigen, die den Vertrag vorzeitig beendet haben und in ihre Heimat zurückgekehrt sind. Eine Untersuchung der Gründe für ihren Entscheid wäre für die Studie aufschlussreich gewesen. Zudem hätte eine Erweiterung um Experteninterviews mit Agenturen und Unternehmen, die Global Employees für die Region einstellen, zusätzlich aufschlussreiche Anhaltspunkte liefern können.

Als geografische Grenze dieser Untersuchung wurde die Region Basel festgelegt, da die Absicht bestand, den aktuellen Zustand in der Region in Bezug auf das Global Staffing zu untersuchen und gegebenenfalls zu verbessern. Es wäre hilfreich gewesen, die Studie auf die gesamte Schweiz auszudehnen. Dies hätte einen Vergleich der Ergebnisse zwischen den wichtigsten Kantonen ermöglicht, die in einem ähnlich hohen Ausmass auf Global Staffing angewiesen sind. Es würde uns zudem erleichtern, das Phänomen Global Staffing perspektivisch breit zu analysieren und die dafür nötigen Erfordernisse zu erkennen – und damit, falls erforderlich, einen ganzheitlicheren Ansatz auf nationaler Ebene zu entwickeln.

Kapitel 6: Weiteres Vorgehen

Diese Studie bestätigt, dass es ein Potenzial zur Verbesserung der aktuellen Bedingungen gibt, was die Anwerbung und Bindung der erforderlichen globalen Arbeitskräfte in der Region angeht. Auf der Grundlage der Ergebnisse empfiehlt sie spezifische Strategien mit konkreten Massnahmen zur Verbesserung dieser Bedingungen.

Die Validierung und Empfehlung führt zur Lösung der verbliebenen Fragen, die im Folgenden aufgeführt sind.



Der Kanton Basel-Landschaft geht voran und lädt die wichtigsten Akteure zur Teilnahme am nächsten GEs-Forum ein, welches 2023 stattgefunden hat. Eingeladen sind die Behörden der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt, die an den Studien beteiligten Organisationen/ Unternehmen und Gemeinden/ Städte sowie einige Dienstleister wie Schulen und Relocation Firmen als auch verwandte Institute und Verbände, die sich an der Diskussion beteiligt haben.

Schwerpunkte der Diskussion werden sein:

- Auswahl geeigneter Strategien für die Umsetzung
- Gemeinsame Verantwortung und partnerschaftliche Zusammenarbeit
- Finanzen und Ressourcen
- Aufbau eines «Living Network» – digital und physisch
- Einsetzen einer juristischen Person zwecks Kontinuität: Ist PPP machbar oder effizient?
- Weiteres Vorgehen

Verweise

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>

bz Basel. (2022). *bz Basel*. Retrieved from Demografie-Konferenz 2022: <https://www.bzbasel.ch/paidcontent/publireportagen/publireportage-demografie-konferenz-2022-das-baselbiet-steht-vor-riesigen-herausforderungen>

Collins Dictionary. (n.d.). Dictionary. Retrieved from <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/fulfillment>

Deloitte and Swiss American Chamber of Commerce. (2020). Global Talents-. *Switzerland loses out on global talent*, 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>

Harvard Business Review. (2022, January). Talent Management. *Building a Globally Diverse Team Is Actually Getting Easier*. Retrieved from <https://hbr.org/2022/01/building-a-globally-diverse-team-is-actually-getting-easier>

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

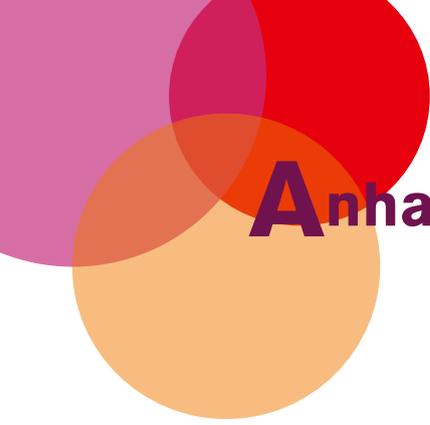
Lüthi, P. D. (2013). International HR Management. *lectures at FHNW-International HR Management* (pp. Tute 1-7). Basel: FHNW.

M.R.Harwell. (2011). Research Design in Qualitative / Quantitative / Mixed Methods. University of Minnesota.

McKinsey and Company. (2022). *Gone for now, or gone for good? How to play the new talent game and win back workers*. Retrieved from McKinsey and Company: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/gone-for-now-or-gone-for-good-how-to-play-the-new-talent-game-and-win-back-workers>

P.Baxter. (2008). Qualitative Case Study Methodology: Study Design and. *The Qualitative Report*, Volume 13.

Purgał-Popiela, J. (2011). Adjustment of Expatriates and Their Spouses as a Challenge for International Human Resource Management. *Journal of Intercultural Management*, Vol. 3, No. 1, 27-48. Retrieved from <http://joim.pl/wp-content/uploads/2020/02/3-1-3.pdf>



Anhang

Die folgenden Dokumente sind auf Anfrage erhältlich:

- Fragebogen Experteninterview: Organisationen
- Fragebogen Experteninterviews: Gemeinden
- Fragebogen Umfrage

Bericht zur Machbarkeitsstudie

30. Juli 2023

Von Thusanthi Sinniah, Magniti GmbH

Projektinitiierung

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

Gestaltung

Druckerei Bloch AG, Arlesheim