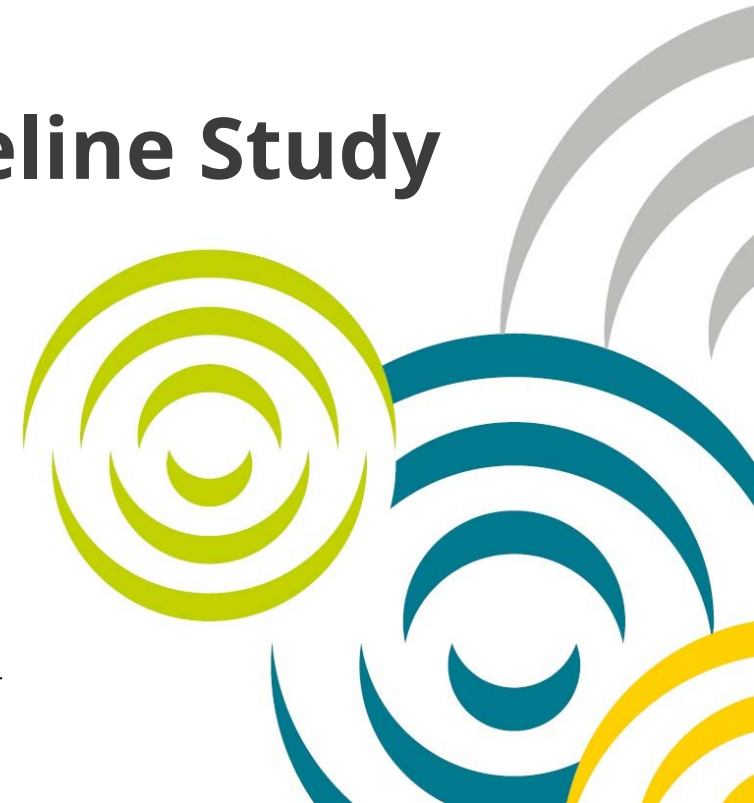


TalentMagnet

Die wichtigsten Erkenntnisse der Baseline Study

Deliverable D.T1.1.5





EINFÜHRUNG

1.1 Das TalentMagnet-Projekt

1.2 Aufgaben

1.3 Schlüsselbegriffe



DIE HERAUSFORDERUNG



TALENTMAGNET UMFRAGEN

3.1 Umfragen in den Zielgruppen

3.2 Situationsanalyse der Partnerstädte

3.3 Befragung von jungen Talenten

3.4 Befragung des Privatsektors



STATE OF THE ART

4.1 Wettbewerbsfähigkeit von Städten

4.2 Bewährte Verfahrensweisen

4.3 Kapitalisierung anderer Projekte

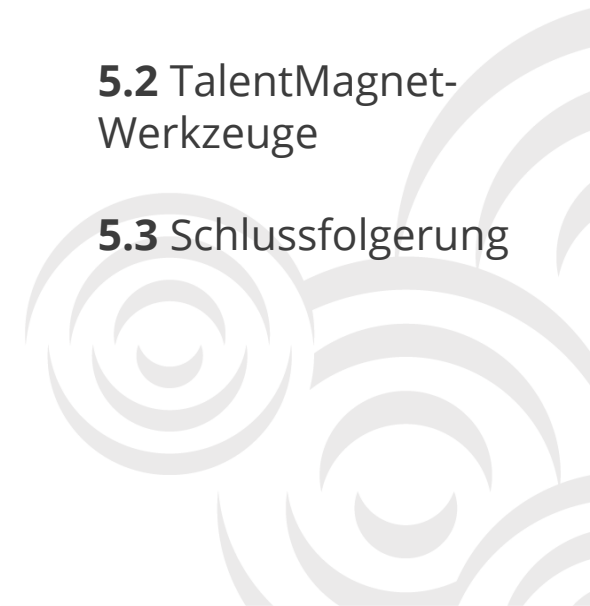


TALENTMAGNET LÖSUNGEN

5.1 TalentMagnet-Ansatz

5.2 TalentMagnet-Werkzeuge

5.3 Schlussfolgerung





EINFÜHRUNG

Das TalentMagnet-Projekt

Improved Institutional Capacities and New Multilevel Governance for
Talent Attraction and Retention in the Danube Region

29 Partner
12 Länder



2,5 Mio. EUR



01.07.2020 – 31.12.2022

Zielgruppen

Lokale/regionale Entscheidungsträger*innen; urbane und regionale Verwaltungen; unterschiedliche Stakeholders und Partner*innen; Gesellschaftsmitglieder und die Öffentlichkeit

Aufgabe



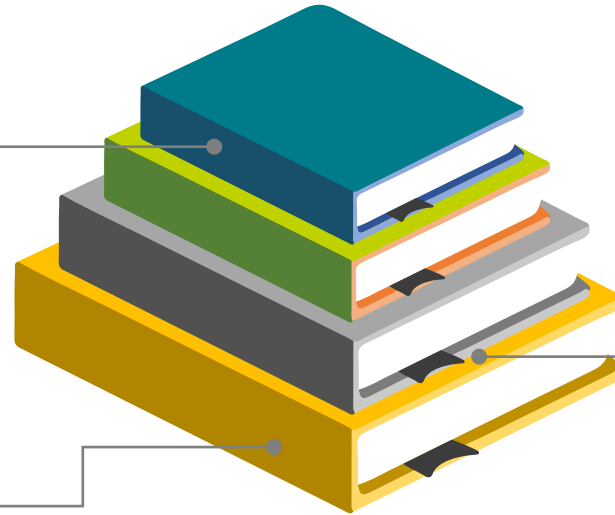
Schlüsselbegriffe

Talent Management

Talentmanagement ist eines der wichtigsten Instrumente im Bereich HR. In der Analyse diskutieren wir verschiedene Werkzeugen und Maßnahmen, die sich dazu eignen, talentierte sowie gut ausgebildete Personen anzuziehen, zu entwickeln und zu halten. Talentmanagement kann auf Städteebene, aber auch auf regionaler und nationaler Ebene praktiziert werden.

Talent Attraction and Retention

Talent Attraction and Retention ist ein Teil des Talentmanagements und besteht aus Maßnahmen, Programmen sowie Prozessen, die sich gezielt an Talente richten, diese willkommen heißen oder zum Bleiben bewegen sollen. Talent Attraction and Retention kann auf Unternehmens- und Städteebene durchgeführt werden, sowie auf regionalen und nationalen Leveln.



Talent

Unter "Talent" verstehen wir eine Reihe von Fertigkeiten, die ein Mensch hat, inklusive seinem Wissen und seiner Fähigkeit, sich als Person weiterzuentwickeln und zu wachsen. Hierbei sind nicht nur Personen gemeint, die bestimmte angeborene Fähigkeiten besitzen, sondern auch solche, die sich ihre Talente im Laufe der Zeit selbst angeeignet haben.



DIE HERAUSFORDERUNG



Jugendmigration in der Donauregion nimmt zu.

Die heutige Generation an jungen Menschen wächst mit der Möglichkeit auf, im Ausland arbeiten oder studieren zu können, und viele Talente machen davon Gebrauch.

Dieser Umstand führt dazu, dass viele Donauländer vor der Herausforderung stehen, junge und gut ausgebildete Menschen dauerhaft zu verlieren (dasselbe gilt für unterentwickelte Regionen innerhalb eines Landes).

Diese Entwicklung hat enorme Implikationen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene. Sozio-ökonomische Konsequenzen sind beispielsweise der Verlust von Kaufkraft, von Innovationspotential und Produktivität, von Know-how, aber auch von (potentiellen) Aktivbürger*innen und von Meinungsdiversität, was ein erhebliches Hindernis für die Entwicklung einer Region darstellt.

Aus diesem Grund sind maßgeschneiderte Lösungsansätze, die sich auch von Land zu Land unterscheiden können, für lokale Stakeholders notwendig, um der Problematik adäquat begegnen zu können.



TALENTMAGNET UMFRAGEN

Befragung der Zielgruppe

Identifikation von Stärken und Schwächen von Städten, Regionen und Ländern in vier Hauptkategorien (Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt und Lebensqualität). All diese Kategorien sind relevant für das TalentMagnet-Projekt und sollen helfen, Talente zu halten oder anzuziehen.

Partner-level Situationsanalyse

In diesem Bereich wurden öffentlich-verfügbare, statistische Daten ausgewertet. Die Analyse umfasst Demographie und Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Bildung und Lebensqualität.

Im Rahmen der Umfrage wurden die Lebensqualität in der Heimatstadt und am Zielort gemessen, sowie (potentielle) Migrationsgründe und -absichten von jungen Menschen evaluiert. Ziel der Umfrage war, Lebensbedingungen vergleichbar zu machen und sogenannte Push- und Pull-Faktoren zu identifizieren.

Junge Talente-Umfrage

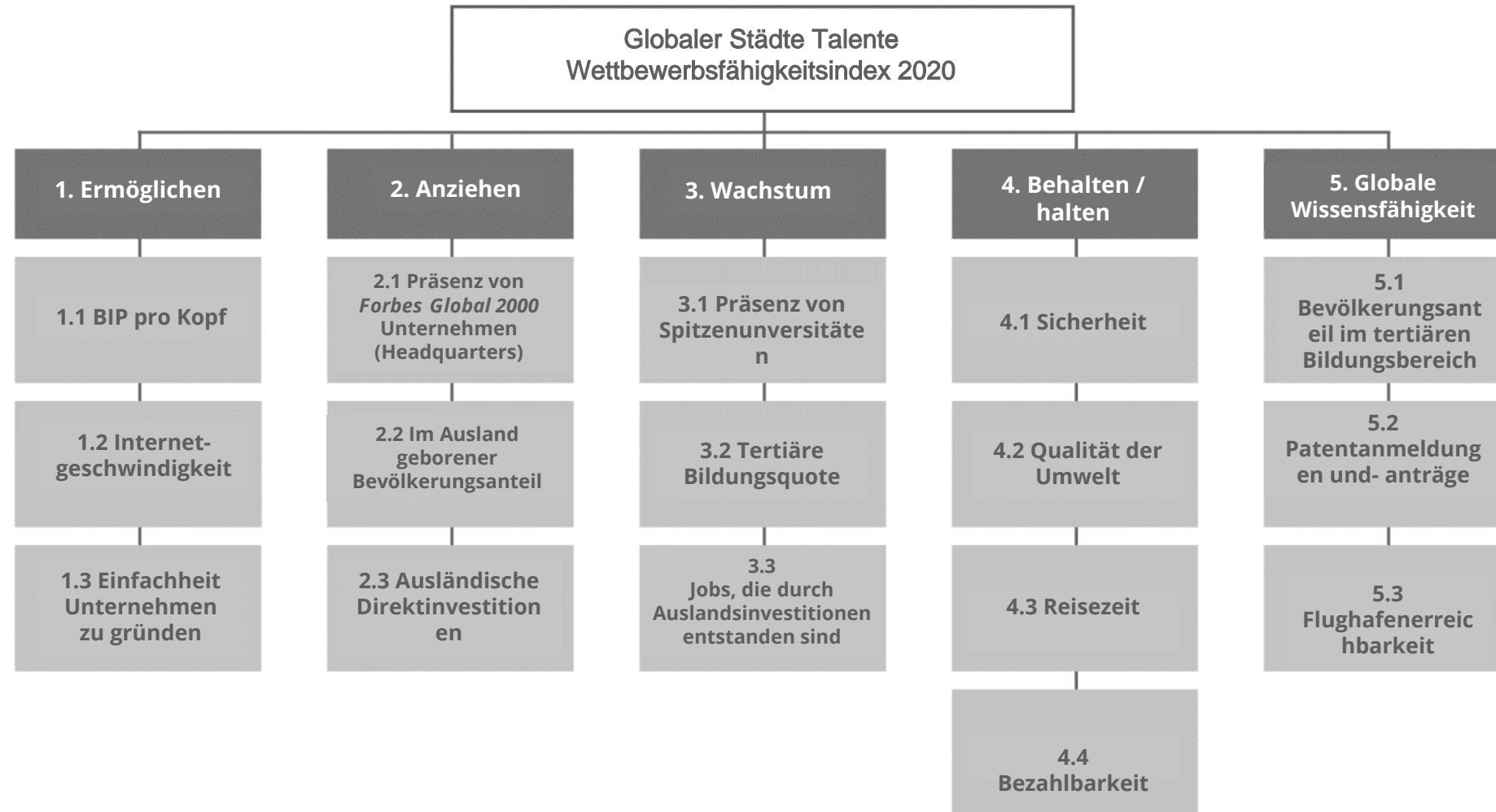
Bei dieser Umfrage wurde die Meinung von privaten Unternehmen eingeholt. Hierfür wurde ein Fragebogen erstellt, der sowohl unternehmensspezifische (z.B. der Umgang mit Herausforderungen) als auch talentspezifische (z.B. Strategien zur Rekrutierung von Talenten) Fragen beinhaltet.

Privatsektor-Umfrage

SPEZIELLE BEDÜRFNISSE	
JUNGE TALENTE	PRIVATSEKTOR
<p>Hochklassige Stellenangebote</p> <p>Prosperierendes Geschäftsumfeld</p> <p>Attraktive Firmenkultur, die Flexibilität und Work-Life-Balance gewährleistet</p> <p>Persönliche Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten</p> <p>Innovative schulische sowie außerschulische Ausbildung</p> <p>Bezahlbarer Wohnraum</p>	<p>Mehr hochqualifizierte und gut ausgebildete, junge Talente</p> <p>Mehr Homeoffice / Fernarbeit / internationale Arbeitnehmer*innen</p> <p>Mehr Mobilität und Diversität</p> <p>Entwicklung von innovativen Ansätzen zur Rekrutierung von jungen Talenten, inklusive Employer-Branding-Strategien</p> <p>Höhere Wettbewerbsfähigkeit, um die Gehaltsforderungen von Fachkräften zu erfüllen</p>



STATE OF THE ART



Source: The Global Talent Competitiveness Index (GTCI) 2020 Report



Bewährte Verfahrensweisen und Kapitalisierung

Zahlreiche bewährte Verfahrensweisen im Bereich Talent Attraction and Retention werden detailliert und ausführlich im TalentMagnet **Good Practice Catalogue** aufgezeigt.

Beispiele sind:

- 90 Day Finn project in Helsinki, Finnland
- Bizkaia Talent im Baskenland, Spanien
 - Center for Applied Technology (ZAT) in Leoben, Österreich
- BulgariaWantsYou in Sofia, Bulgarien



Ähnliche Projekte, die von der EU kofinanziert wurden, helfen dabei, ein tieferes Verständnis für die Thematik aufzubauen:

- YOUMIG
- EDU-LAB
- ATTRACTIVE DANUBE
- WORKING4TALENT
- CartTalent
- TALENTAS
- Gen-Y City



TALENTMAGNET LÖSUNGEN



Der ganzheitliche TalentMagnet-Ansatz

ganzheitliche Betrachtung von verschiedenen Faktoren

basiert auf Multilevel Governance

Ziel: die Talentwettbewerbsfähigkeit von Städten und Regionen zu gestalten und steigern

TalentMagnet Werkzeugsatz



Aktivität 1

Toolkit-Entwicklung

Aufbau von lokalen
TalentMagnet Clubs

TalentMagnet App

Implementierung von urbanen
Hackathons

Quadruple Helix-Ansatz für ein
neues Multilevel Governance-
Modell

TalentMagnet Guidebook



Aktivität 2

Vorbereitung von Partner*innen für ein verbessertes Multilevel Governance-Modell

Interaktive Trainingsmaterialien

Pool von ausgewiesenen
TalentMagnet-Experten*innen

Trainings



Aktivität 3

Vorbereitung von lokalen Stakeholders zur Kooperation

E-learning-Materialien

Heimische Lernmaterialien in
der Muttersprache

Interaktive, lokale
Trainingseinheiten

Schlussfolgerung

Aufgrund der Tatsache, dass es keine einheitliche Lösung für alle Fälle gibt, müssen jede Stadt und Gemeinde ihre **eigenen spezifischen Prioritäten festlegen** sowie die **Erwartungen der hiesigen Jugend** berücksichtigen, um maßgeschneiderte Talent Attraction and Retention-Strategien implementieren zu können.

Durch das Erleichtern von **Kooperation**, sowie der Entwicklung und Anwendung eines **neuen Multilevel Governance-Modells**, lassen sich diese Herausforderungen adäquat adressieren.

Um die Nachhaltigkeit von Talent Attraction and Retention-Strategien sicherzustellen, ist es unabdingbar **passende Rahmenbedingungen** (Gesetzgebung, Finanzierung, unterstützende Organisationen) auf lokaler, nationaler und transnationaler Ebene zu schaffen.





Interreg



EUROPEAN UNION

Danube Transnational Programme TalentMagnet



<https://www.facebook.com/TalentMagnetProject>



<http://www.interreg-danube.eu/approved-projects/talentmagnet>

