



Ausgelöst und unterstützt durch Bundesförderprogramme begannen vor zwei Jahrzehnten diverse Regionalmarkenbildungen, es entwickelten sich aber nur in wenigen Regionen dauerhaft überlebensfähige Konzepte und Ansätze. Trotzdem sprießen seitdem immer wieder auf Basis verschiedener Überlegungen und Treiber derartige Konzepte und Entwürfe.

Seitens des RKW Rheinland-Pfalz unterstützen wir derartige Vorhaben, sofern sie die „lessons learned“ in den regionalen und operativen Umsetzungen berücksichtigen sowie tragfähige Orientierungen an Ökonomie und Qualität vorweisen und nicht als Lokalkolorit und Folklore verstanden werden.

Exemplarisch sei auf die Arbeitgebermarke der Region Eifel verwiesen, s. dazu auch <https://www.rkw-rlp.de/blog/2017/04/27/arbeitgebermarke-der-regionalmarke-eifel/>





### **Fachkräfte und Regionalkonzepte**

Zentrales Thema in der heutigen Zeit ist fast ausnahmslos die Fachkräftebindung und –sicherung, dies gerade in den entlegeneren und ländlichen Regionen des Landes. Dies weist schon die Richtung auf wichtige Parameter wie eine kritische Größe, notwendig vorhandene Strukturkomponenten und Organisationsformen sowie qualitative und transparente Organisationsregeln.

In anderen Worten:

Wir reden damit über ein regionales Ökosystem von KMU, Verwaltung, Bürgern und Organisationen, das in seiner Entwicklung regional unterstützt und optimiert werden soll und dabei nationale und internationale Anforderungen erfüllen muß, um für möglichst viele Teilnehmer dauerhaft und nachhaltig attraktiv zu sein bzw. zu werden.

Das Problem der Fachkräftesicherung ist in vielen Regionen zentral und auslösend. Oft wird darauf reagiert, indem eine einzelbetriebliche Denkweise extrapoliert und ein „War of Talents“ ausgerufen, somit trotz massiver Mängelverwaltung vielerorts eine Wettbewerbssituation zelebriert wird. Beim RKW Rheinland-Pfalz gehen wir einen systemischen Weg und haben spezielle KMU-Konzepte entwickelt, da viele der gängigen Personalkonzepte und die typischen Arbeitgeberzertifikate auf Unternehmen mit einer größeren Personalausstattung zielen. Außerdem hört man allenthalben, dass in sehr vielen Fällen trotz gegebenem Interesse der Fachkraft deren soziales Umfeld für die finale Entscheidung verantwortlich ist, entsprechend sind systemische Bedingungen jenseits einzelbetrieblicher Parameter entscheidend und wir ordnen die Vorgehensweise in den Aufbau regionaler Ökosysteme ein.

### **Weitere Grundbausteine**

Neben der direkten Fachkräftethematik bieten sich aus Sicht der Ökosysteme oft unmittelbar weitere Möglichkeiten an, die wir berücksichtigen und integrieren: Regionale Produkte und Qualitätsvermarktung, Aspekte von „sharing economy“ und überbetriebliche Optimierungsmöglichkeiten, Digitalisierungsmöglichkeiten durch



die entstehende Breitbandinfrastruktur, Mobilitäts- und Versorgungszusammenhänge, Community-Bildung(en) als integrativer Bestandteil der regionalen Strukturen, Kulturangebote und (Weiter-)Bildungsangebote, Community-Bildung mit Integration regionaler Hochschulen/Universitäten oder Internet-Ressourcen, strukturierter Technologietransfer als KMU- und Systemverstärker, Zugang zu Förderprogrammen und Weiterentwicklungen, Stärkung des Bildungssektors, etc.

Somit ist die regional integrierte systemische Einbindung und Entwicklung essentiell (z.B. im Rahmen von Kreis- oder Regionalentwicklungskonzepten), und die regionale Kooperation und Einbettung eine Mindestvoraussetzung für nachhaltiges Wirken. Branchengetriebene oder rein ökonomisch getriebene Ansätze sind dauerhaft nicht finanzierbar und lebensfähig, wie verschiedene Erfahrungen aus der „Netzwerk“- und „Cluster“-Bildung zeigen.

#### **Vorgehensweise des RKW Rheinland-Pfalz**

Um die oben geschilderten „Geburtsprobleme“ derartiger Ansätze von Beginn an zu vermeiden, gehen wir in diesem Bereich in der initialen Phase ausschließlich durch Gespräche vor, in die mindestens ein regionaler Wirtschaftsförderer und mindestens eine weitere regionale Interessengemeinschaft („Stakeholder“) involviert sind.

Dort wird dann nach Vorstellung und Diskussion der Werkzeuge die systemische Ausrichtung besprochen und festgelegt, und es werden nach Konzeptentwurf des Gesamtsystems die entsprechenden Maßnahmenblöcke modular entworfen und deren Umsetzung schrittweise und transparent durchgeführt. Diese Umsetzung erfolgt – soweit möglich – durchweg mit regionalen Mitteln und Akteuren, um auch auf diesem Weg die regionalen Fähigkeiten nachhaltig zu stärken, kann aber bei Bedarf jederzeit auf das RKW und seine Möglichkeiten und Ressourcen zurückgreifen.

Für weitere Fragen und Details, Kooperationswünsche oder inhaltliche Anregungen erreichen Sie uns unter

[geschaeftsstelle@rkw-rlp.de](mailto:geschaeftsstelle@rkw-rlp.de) bzw. 06132 – 738 9480

Wir stehen für Ihre Anliegen bereit!