

Zum anderen schätzen alle Befragten die regionale Verbundenheit mit ihrer aktuellen Wohn- und Arbeitsregion als eher hoch ein. Auf einer Skala von 1 «hoch» bis 5 «niedrig» liegt der Durchschnitt bei 2.2.

#### 4.2.3 Vor- und Nachteile der Region Alpenrhein

Nicht-urbane Regionen werden vielfach als Nachteil für die Gewinnung von Fach- und Führungskräften erachtet (Hug 2008). Die qualitativen Interviews zeigen demgegenüber ein ausgewogenes Urteil über die Region Alpenrhein.

Als Vorteile wurden neben der schönen Landschaft besonders häufig die vielfältigen Outdoor-Freizeitmöglichkeiten und die zentrale Lage in Europa sowie die Grenznähe genannt. «Die Region hat aus meiner Sicht keine Nachteile und entspricht dem «Bilderbuch des Wohnens», wo man seine Work-Life-Balance voll ausleben kann», so eine Führungskraft aus einem liechtensteinischen Betrieb. Ähnlich äussert sich eine Führungskraft aus einem Betrieb im Kanton St. Gallen: «Als Wohn- und Arbeitsort ist es sehr nahe an der Grenze gelegen, das ist sicher ein Vorteil. Dann die Nähe zu den Bergen wie auch zum See ist sehr attraktiv.» Demgegenüber werden am häufigsten die fehlenden Grossstadtangebote kritisiert, wie etwa Einkaufsmöglichkeiten oder Kulturangebote, sowie die mangelhafte Verkehrsinfrastruktur – insbesondere beim grenzüberschreitenden öffentlichen Nahverkehr. «Es fehlt hier sicher eine Grossstadt. Die Entfernung zur nächsten wirklichen Grossstadt wird aber auch manchmal überschätzt. Schliesslich ist Zürich nur 1.5 Stunden weg, was ja gar nicht so weit ist. Wenn man eher städtisch ausgelegt ist, vermisst man vor allem kulturelle Entfaltungsmöglichkeiten. Und es wirkt hier schon alles sehr ländlich (...),» so eine Fachkraft aus einem liechtensteinischen Unternehmen. In Bezug auf die restriktive Vergabep Praxis von Aufenthaltsbewilligungen für das Fürstentum ist interessant, dass die erschwerte Wohnsitznahme nur für einen sehr kleinen Teil der Befragten aus dem Ausland als problematisch empfunden wird.

Ergänzend wurden die Mitarbeitenden danach gefragt, mit welchen regionalen Pullfaktoren sich gezielt Fach- und Führungskräfte anwerben liessen. Hier rangierte an erster Stelle der Arbeitsmarkt mit attraktiven Arbeitsplätzen und innovativen Unternehmungen, gefolgt vom Themenkomplex Natur und Outdoor-Freizeitmöglichkeiten.