

Thesenpapier

Nachholbedarf in der Aus- und Weiterbildung im Pharma- und Biotechbereich in der Hauptstadtregion?

Erstellt im Auftrag der Hauptstadtregion von Reto Wiesli, Andrea May, Thomas Berger, polsan.

Die nachfolgenden Thesen basieren auf Interviews mit Prof. Dr. Urban Frey (Responsable de filière - Technologies du Vivant HEVS), Prof. Dr. Georgis Imanidis (Leiter Institut für Pharma Technology FHNW), Prof. Dr. Christian Leumann (Forschungsgruppenleiter / Rektor Departement für Chemie und Biochemie Universität Bern), Ian Marison (Direktor bioFactory Competence Center), Markus Ziegler (Director Corporate Affairs, Biogen), Nicolas Hug (Head of Industrial Biotech COE and Bulle Site General Manager, UCB Pharma), Thomas Gübeli und Monica Berger (Executive Director und Manager Human Resources Celgene) sowie Gesprächen mit Uwe Jocham (CSL Behring), Renzo Cicillini (Head of Communications and Site Marketing Visp, Lonza), Jost Gloor (Head Global Talent Management, Vifor Pharma), Prof. Dr. Christian Hinderling (Leiter Institut für Chemie und Biotechnologie ZHAW) und Dr. Sergio Schmid (Leiter Institut Life Technologies HEVS).

| |
|--|
| <p>(1) Die Hauptstadtregion Schweiz wird in der Bio- & Pharmabranche nicht als relevantes Cluster wahrgenommen.</p> |
|--|

Die Hauptstadtregion Schweiz wurde weder von Seiten der Industrie noch von Seiten der in die Studie einbezogenen Hochschulen als relevantes Cluster genannt. Es zeigte sich, dass andere geografische Einheiten als Bezugsregionen wahrgenommen werden. Entweder wird die ganze Schweiz als ein grosses Cluster genannt oder regional unterteilt wie namentlich in das BioValley Basel, in BioAlps Genf, in die Genferseeregion oder in den Einzugsbereich der Nordwestschweiz.

Empfohlene Massnahmen:

M1.1: Die Hauptstadtregion Schweiz erhöht ihre Visibilität bei den relevanten Akteuren der Branche.

M1.2: Die „innere Verdichtung“ der Hauptstadtregion Schweiz wird erhöht, d.h. die interne Koordination und Vernetzung verstärkt.

(2) Der Föderalismus hemmt die Entwicklung der Branche und stellt eine Hürde bei der Neuansiedlung von internationalen Konzernen dar.

Die Schweiz hat gegenüber anderen europäischen Ländern klare Standortvorteile. Namentlich genannt werden die stabilen politischen Verhältnisse, das Bildungsniveau und die hohe Arbeitsmoral. Als Hemmnis bzw. Hindernis werden der Föderalismus sowie sprachliche Barrieren genannt. Ausländische Grosskonzerne, welche auf der Suche nach einem neuen Standort in Europa sind, sehen sich in der kleinräumigen Schweiz mit unzähligen unterschiedlichen Ansprechstellen konfrontiert. Innerhalb des vorherrschenden Standortwettbewerbs konkurrenzieren sich die Kantone gegenseitig.

Empfohlene Massnahmen:

M2.1: Die Hauptstadtregion Schweiz vernetzt die branchenspezifischen Teile der Wirtschaftsförderung eng und betreibt eine entsprechende Koordinationsstelle. Diese nimmt Rücksicht auf die existierenden Sprachbarrieren.

M2.2: Die Hauptstadtregion Schweiz etabliert Vernetzungsplattformen und setzt mit thematischen Arbeitsgruppen Schwerpunkte.

(3) Aktuell interessieren sich zu wenige Personen für die von den Hochschulen angebotenen Bachelor- und Masterstudiengängen

Die in die Studie einbezogenen Hochschulen haben aktuell in ihren Studiengängen sowohl auf Stufe Bachelor als auch auf Stufe Master freie Kapazitäten. Wie bereits im Rahmen der MINT-Thematik identifiziert wurde, lassen sich zu wenig junge Personen für die entsprechenden Studiengänge begeistern. Trotz intensivem, teilweise grenzüberschreitendem Marketing der Hochschulen lässt sich die Zahl der Studierenden im besten Fall stabilisieren. Die ursprüngliche These, wonach es in der Hauptstadtregion Schweiz zu wenige Studienplätze gibt, kann somit verworfen werden.

Empfohlene Massnahmen:

M3.1: Die relevanten Akteure der Branche führen eine Imagekampagne, um gemeinsame Berufsbilder zu definieren und zu vermitteln und deren Attraktivität zu fördern.

M3.2: Die Unternehmen bieten verstärkt Lehrstellen an, um genügend Fachkräfte auszubilden.

(4) In der Schweiz fehlen industrienaher Weiterbildungsangebote auf Ebene CAS, DAS, MAS

Personen mit abgeschlossener Berufsbildung bzw. mit abgeschlossenem Hochschulstudium können oftmals nicht unmittelbar nach dem Abschluss in den Firmen produktiv eingesetzt werden. Angebote wie jenes der Blue Factory helfen, diese Lücke zwischen Ausbildung und Praxis zu schliessen. Trotzdem fehlen in der Schweiz spezifische Weiterbildungsangebote, allen voran auf Ebene Nachdiplomstudium (CAS, DAS, MAS). Namentlich genannt werden fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten in den Bereichen Pharmaceutical Industry, Quality Assurance, Regulatory Affairs sowie Drug Safety.

Empfohlene Massnahmen:

M4.1: Die Hauptstadtregion Schweiz führt zur Identifikation der Nachfrage nach den spezifischen Weiterbildungsmöglichkeiten eine Analyse bei den relevanten Akteuren der Branche durch.

M4.2: Die Fachhochschulen bieten national koordinierte, auf die Bedürfnisse der Branche zugeschnittene Weiterbildungsmöglichkeiten an.

(5) Der Fachkräftemangel wird sich in den kommenden Jahren zuspitzen

Heute können Vakanzen mit wenigen, sehr spezifischen Ausnahmen (namentlich genannt werden Regulatory Affairs & Drug Safety) in angemessener Frist besetzt werden. Infolge der ungewissen politischen Zukunft, namentlich in Bezug auf die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative sowie aufgrund der bereits geplanten Ausbauprojekte (alleine durch die drei Projekte der CSL Behring, Celgene und Biogen werden innerhalb der kommenden 2-3 Jahre rund 1'000 neue Arbeitsplätze innerhalb der Hauptstadtregion Schweiz geschaffen) ist davon auszugehen, dass sich der Fachkräftemangel bereits in den kommenden Jahren zuspitzen wird.

Empfohlene Massnahmen:

M5.1: Die Hauptstadtregion Schweiz setzt sich politisch aktiv für eine intelligente Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative und damit den Erhalt stabiler und guter internationaler Beziehungen ein. Dadurch wird auch der Anschluss der Schweiz an das für die Branche wichtige Forschungsprogramm „Horizon 2020“ gesichert.

M5.2: Es wird eine Plattform aufgebaut und betrieben, auf welcher sich Interessierte umfassend über Branche informieren können. Ein zentrales Stellenportal informiert zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie entsprechenden Karrieremöglichkeiten.

M5.3: Ein koordinierter Auftritt an Berufsmessen und Absolventenanlässen wird geprüft.