

Hochqualifizierte Remigranten als Agenten des Wandels

ARL-Kongress 2015, 19. Juni 2015 in Köln

Dr. Katrin Klein-Hitpaß, Geographisches Institut der Universität Bonn

Welche Rolle spielen hochqualifizierte Remigranten für eine wissensbasierte Regionalentwicklung?

Remigrationsprozesse nach Polen:



- 1989 – 2002: ca. 70.000 Remigranten
- hohes Bildungsprofil: 27 % der über 13-jährigen mit Universitätsabschluss

Polen als osteuropäisches Transformationsland:



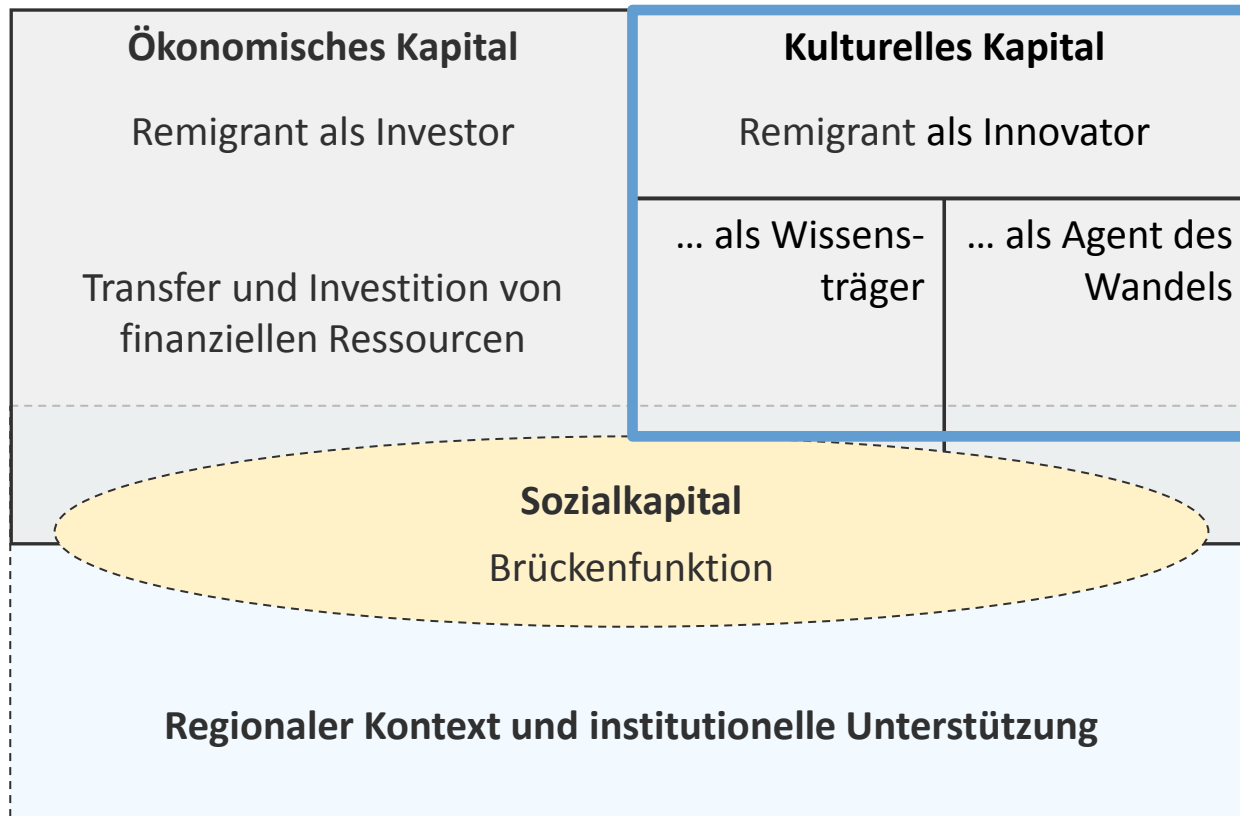
- großer Bedarf an finanziellem und kulturellem Kapital
- außergewöhnliche Gelegenheitsstrukturen für die Inwertsetzung der im Ausland erworbenen Ressourcen

Gliederung

1. Einführung
2. Wissenstransfer und institutioneller Wandel durch hochqualifizierte Remigranten
3. Fallstudie Polen: Hypothesen und Methodik
4. Polnische Remigranten als Agenten des Wandels – ausgewählte empirische Ergebnisse
5. Schlussfolgerungen

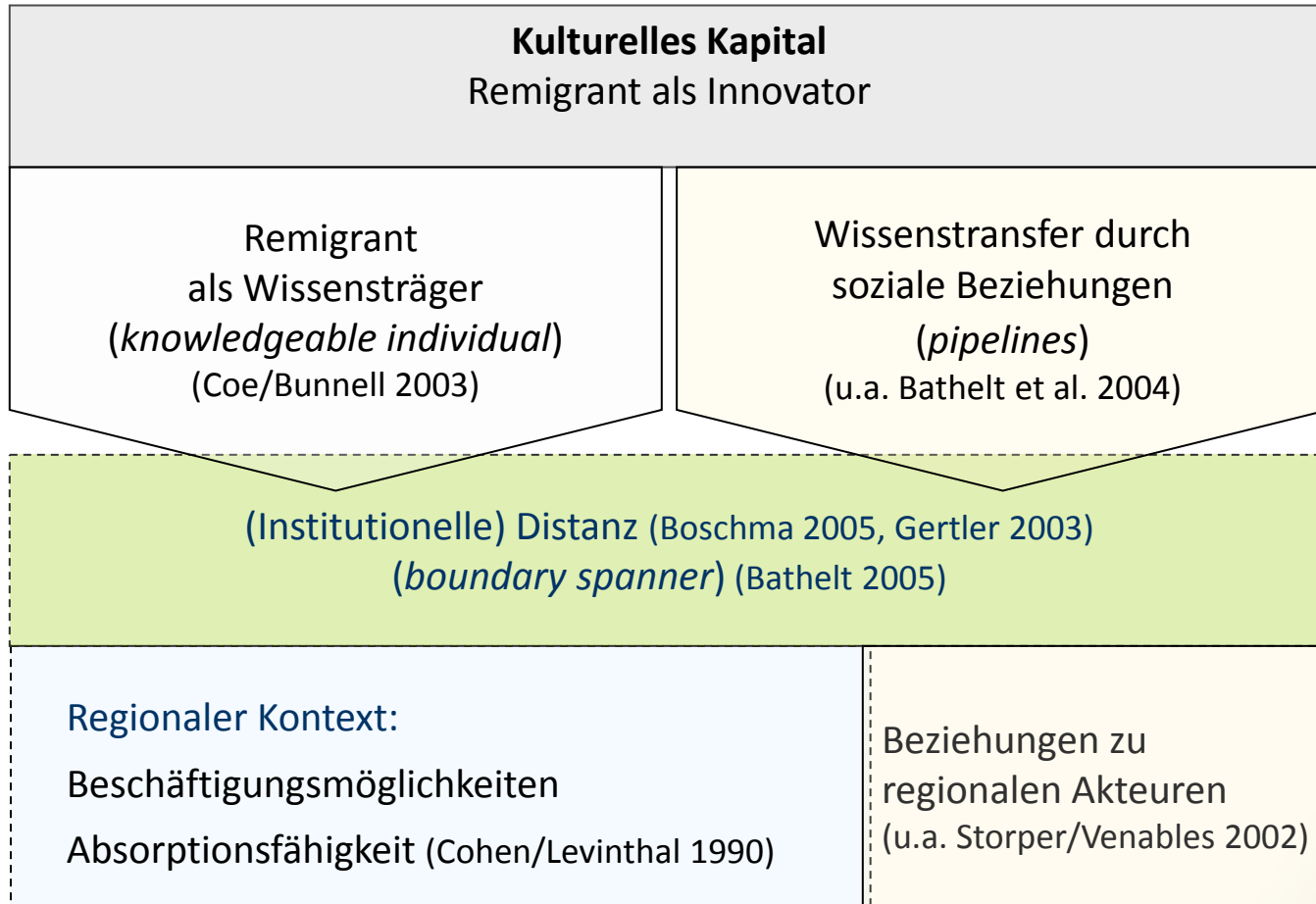
2. Wissenstransfer und institutioneller Wandel durch hochqualifizierte Remigranten

Abb.: Der Einfluss von Remigranten auf die wirtschaftliche Regionalentwicklung - Ein analytischer Rahmen



2. Wissenstransfer und institutioneller Wandel durch hochqualifizierte Remigranten



Abb.: Wissenstransfer durch Remigration



Quelle: Eigene Darstellung.

2. Wissenstransfer und institutioneller Wandel durch hochqualifizierte Remigranten

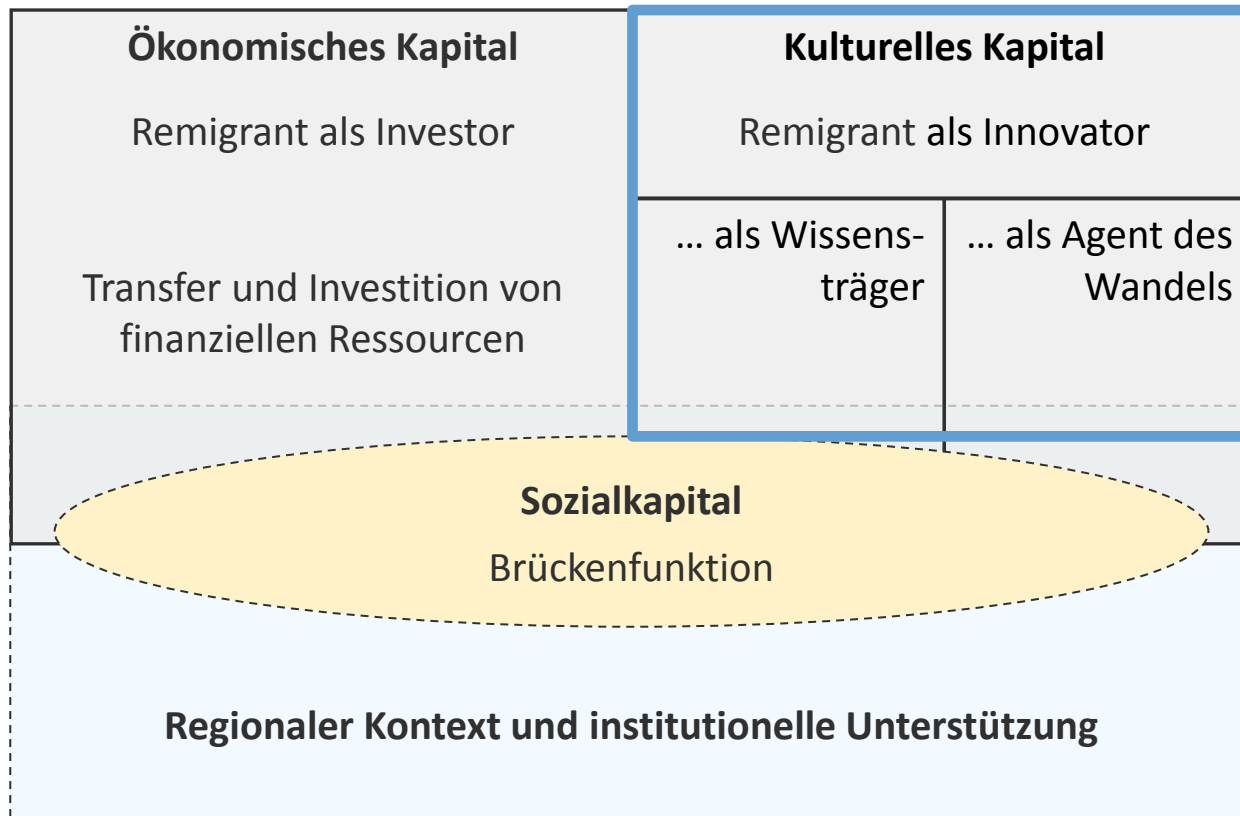
Abb.: Wissensarten und ihre Implikationen für Innovationsprozesse

Wissensarten	
explizit	implizit
Fachwissen	Organ. Wissen <ul style="list-style-type: none">▪ Managementfähigkeiten▪ Kommunikationsfähigkeiten
 Technische Innovationen	 Organisatorische Innovationen

Quelle: Klein-Hitpaß 2011

2. Wissenstransfer und institutioneller Wandel durch hochqualifizierte Remigranten

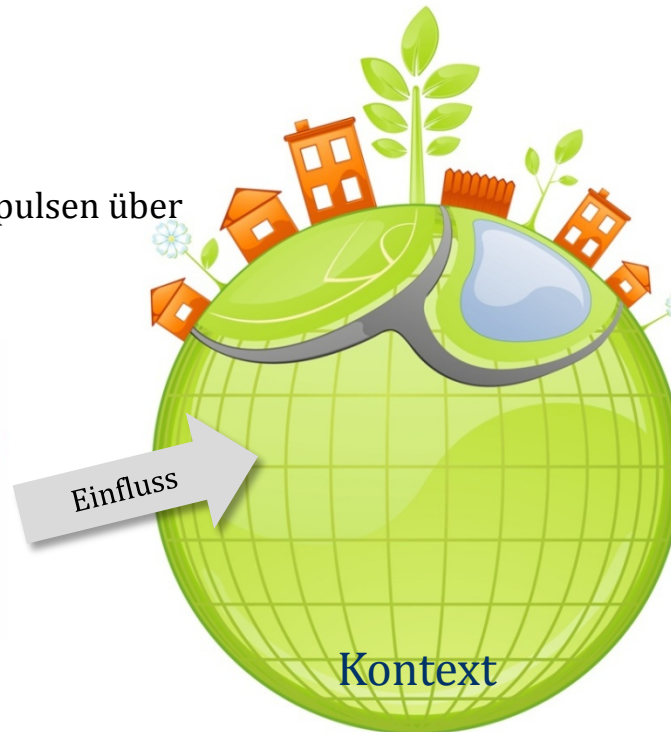
Abb.: Der Einfluss von Remigranten auf die wirtschaftliche Regionalentwicklung – Ein analytischer Rahmen



2. Wissenstransfer und institutioneller Wandel durch hochqualifizierte Remigranten

Remigranten

- bringen innovative Denk- und Verhaltensweisen
- Zugang zu neuen Ideen und Impulsen über soziale Beziehungen



Institutionen

- dauerhafte, sozial verbindliche Regeln menschlichen Handelns (u.a. Berndt 1999, Esser 2000b, North 1992, Senge 2006)

Einfluss der Remigranten (*institutional entrepreneurs*) (DiMaggio 1988) ist abhängig von

- a) Intentionen und Ressourcen
- b) institutionellen Kontext

3. Fallstudie Polen: Hypothesen und Methodik

Hypothesen (Auswahl)

Polnische Hochqualifizierte Remigranten

- transferieren als Wissensträger und durch soziale Beziehungen technisches und organisatorisches Wissen nach Polen;
- agieren als institutionelle Innovatoren und verändern bestehende Regelsysteme in den verschiedenen Kontexten, in die sie zurückkehren.

Methodik

Analyse von Sekundärstatistiken und Fachliteratur

ca. 50 qualitative Interviews mit hochqualifizierten Remigranten

20 Experteninterviews mit Vertretern regionaler und nationaler Organisationen

Untersuchungsgebiete: Warschau und Poznan

4. Polnische Remigranten als Agenten des Wandels – ausgewählte empirische Ergebnisse

Remigranten als Innovatoren: Wissenstransfer



- Wissenstransfer erfolgt primär über Remigranten als Wissensträger und weniger über Beziehungen zu externen Akteuren (*pipelines*)

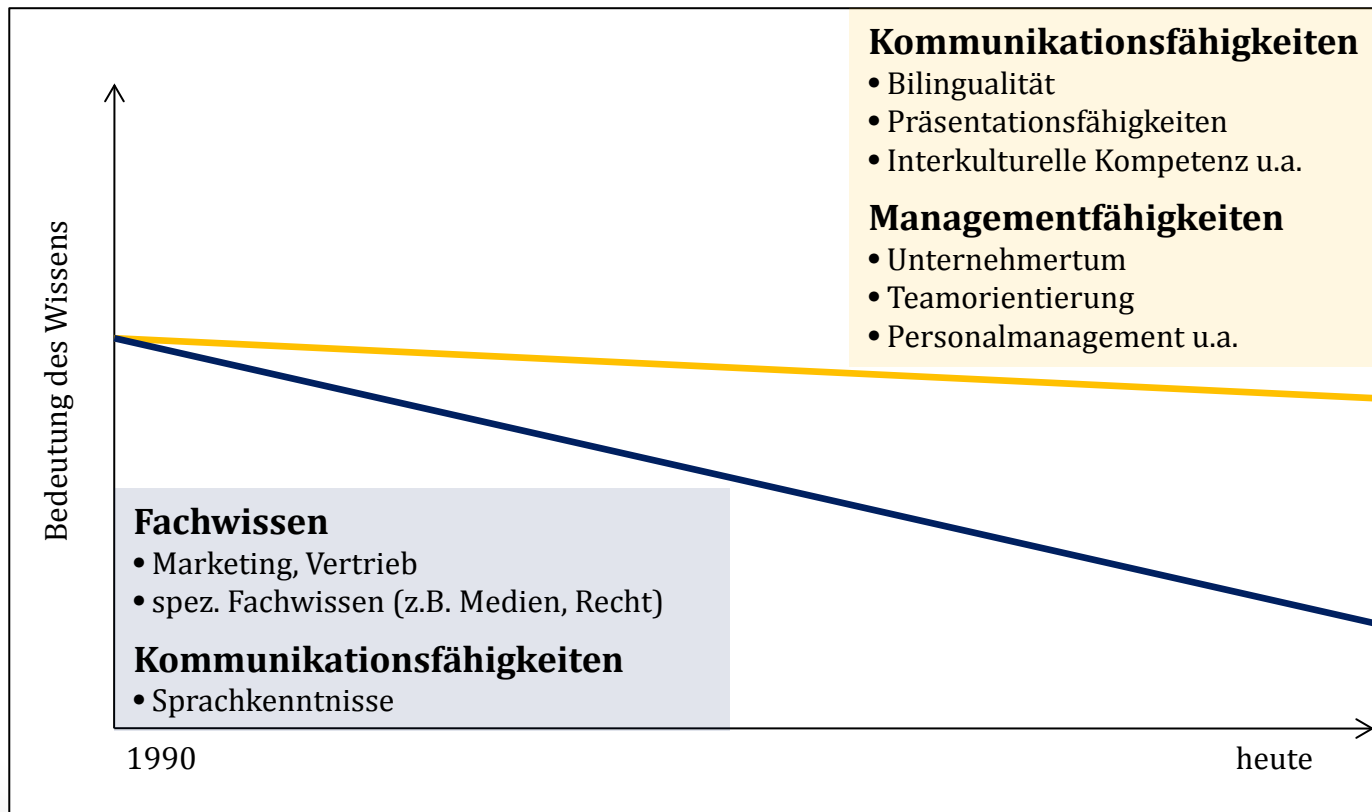
4. Polnische Remigranten als Agenten des Wandels – ausgewählte empirische Ergebnisse

Remigranten als Innovatoren: Wissenstransfer



- Wissenstransfer erfolgt primär über Remigranten als Wissensträger und weniger über Beziehungen zu externen Akteuren (*pipelines*)

Abb.: Wissenstransfer durch Remigration und die Bedeutung des transferierten Wissens im Transformationsprozess



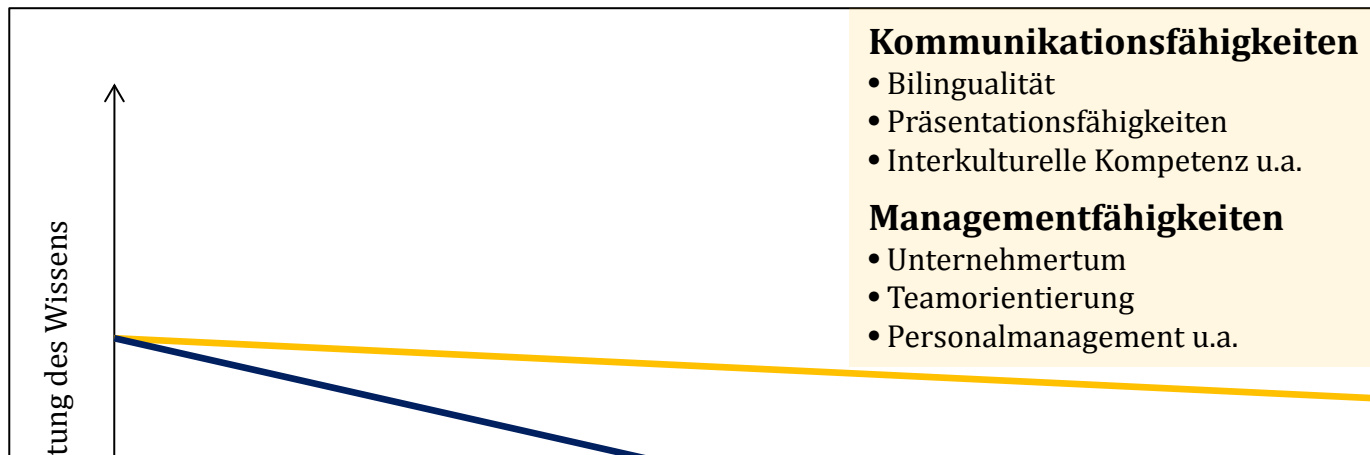
4. Polnische Remigranten als Agenten des Wandels – ausgewählte empirische Ergebnisse

Remigranten als Innovatoren: Wissenstransfer



- Wissenstransfer erfolgt primär über Remigranten als Wissensträger und weniger über Beziehungen zu externen Akteuren (*pipelines*)

Abb.: Wissenstransfer durch Remigration und die Bedeutung des transferierten Wissens im Transformationsprozess



*I introduced a completely **different management style**. The Polish management style is command and control and it always has been. Very **hierarchical**. The boss says, you do this and the employee does it without questioning. And when it doesn't work the employee says: "Well, I did what you told me to do." So I have worked really hard on introducing a system whereby the **responsibility for decisions and actions goes as low down the organisation as possible** (owg1)*

4. Polnische Remigranten als Agenten des Wandels – ausgewählte empirische Ergebnisse

Remigranten als Innovatoren: Wissenstransfer



- Wissenstransfer erfolgt primär über Remigranten als Wissensträger und weniger über Beziehungen zu externen Akteuren (*pipelines*)
- *boundary spanner*: Überwindung der institutionellen Distanz und Vermittlung zwischen ausländischen und polnischen Akteuren

a) zwischen Unternehmen

“[...] [I]t meant that [...] **I could understand their [foreign investors’] perspective** and their information needs and could also sort of guess what some of the issues would be in how things are different in Poland. [...] So having someone, who could **explain those differences** was very important to investors.” (twr1)

4. Polnische Remigranten als Agenten des Wandels – ausgewählte empirische Ergebnisse

Remigranten als Innovatoren: Wissenstransfer



- Wissenstransfer erfolgt primär über Remigranten als Wissensträger und weniger über Beziehungen zu externen Akteuren (*pipelines*)
- *boundary spanner*: Überwindung der institutionellen Distanz und Vermittlung zwischen ausländischen und polnischen Akteuren

a) zwischen Unternehmen

b) innerhalb von Unternehmen

„The ability not just bilingual but **bicultural**. So to be **accepted by the Polish workforce** as a Pole rather than some ‘here-today-gone-tomorrow’ expat manager who could not speak a word of Polish and didn’t understand the local conditions, the way that people lived, the way that people thought. And on the other hand **to be accepted by the boss as an international executive** who has got experience working in the West and knows the realities of business in the West.” (Md1)

4. Polnische Remigranten als Agenten des Wandels – ausgewählte empirische Ergebnisse

Institutioneller Wandel durch Remigration



- Erfahrungen in anderen institutionellen Kontexten
- Veränderte Erwartungshaltung
- Hinterfragen von bestehenden Strukturen

*“[...] [R]eturn migrants do have **a different level of expectation**, they have a different level of experience and slowly they sort of pull everybody else up according to that level. **They make demands upon the rest of the city or the society that slowly those demands will be met.**”*

(PI_9)

4. Polnische Remigranten als Agenten des Wandels – ausgewählte empirische Ergebnisse

Institutioneller Wandel durch Remigration



- Erfahrungen in anderen institutionellen Kontexten
- Veränderte Erwartungshaltung
- Hinterfragen von bestehenden Strukturen

- ▶ Einfluss abhängig von der Ressourcenausstattung und Intention der Remigranten
- ▶ Angleichung der polnischen Institutionen an die in westlichen Ländern verbreiteten

4. Polnische Remigranten als Agenten des Wandels – ausgewählte empirische Ergebnisse

Aktuelle Remigrationsprozesse – Erwartungen der Experten

Erwartete (ökonomische) Auswirkungen

- Behebung des Fachkräftemangels
- Transfer von finanziellen und kulturellen Ressourcen
- Andere Erwartungshaltung, institutioneller Wandel

Bedingungen für Rückkehr

- Attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten und steigende Löhne
- Abbau der Bürokratie gerade für finanzielle Investitionen
- Politisches Klima

Politische Maßnahmen

- ✓ Abschaffung der doppelten Besteuerung
- ✓ Medienkampagne „Kehrt zurück“, positives Signal
- Unterstützung bei der Jobsuche im Ausland u. in Polen
- Unterstützung bei der schulischen Integration der Kinder von Remigranten

Schlussfolgerungen

- Remigranten transferieren als **Wissensträger** fachliches und organisatorisches Wissen, wobei der Transfer des fachlichen Wissens im Verlauf des Transformationsprozesses an Bedeutung verloren hat.
- Remigranten treten als **Agenten des Wandels** auf und beeinflussen den institutionellen Kontext in den sie zurückkehren.
- Die **sozialen Beziehungen** der Remigranten zu regionalen Akteuren sind zentral für die Inwertsetzung der individuellen Ressourcen. Durch soziale Beziehungen zu Akteuren im Ausland wird kein nennenswerter fortgesetzter Ressourcentransfer etabliert.
- Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind entscheidend für die Rückkehrentscheidung, wengleich durch **politische Maßnahmen** die Rückkehrtendenzen unterstützt werden können.

Dr. Katrin Klein-Hitpaß
Geographisches Institut der Universität Bonn
klein-hitpass@uni-bonn.de

Publikationen aus dem Forschungsprojekt (Auswahl)

Klein-Hitpaß, K. (2013): Regional selectivity of return migration – the locational choice of high-skilled return migrants in Poland. In: Glorius, B., Grabowska-Lusinska, I., Rindoks, A. (Hrsg.): Mobility in Transition: Migration Patterns After EU Enlargement. Amsterdam: Amsterdam University Press. S. 237-258.

Klein-Hitpaß, K. (2011): Und ewig lockt die Heimat. Der polnische Remigrationsprozess seit 1989 und seine Implikationen für Wirtschaft und Politik. In: Europa Regional, 19 (1), 19-40.

Klein-Hitpaß, K. (2011): Remigration und Regionalentwicklung: Der Einfluss hochqualifizierter Remigranten auf die wirtschaftliche Regionalentwicklung in Polen. Berlin: LIT-Verlag (Dissertation, 288 S.).

Klagge, B. / Klein-Hitpaß, K. (2010): High-skilled return migration and knowledge-based economic development in Poland. European Planning Studies 18 (10), 1631-1651