

Das Berufsbild des Clustermanagers

Eine Berufsfeldanalyse für ein neues Berufsbild
in der Schweiz, in Frankreich und in Deutschland

Diskussionspapier 2/2015

Europäisches Kompetenz-
und Forschungszentrum
Clustermanagement



Centre européen de
compétences et de recherche
Management de Cluster

Herausgeber

© Europäisches Kompetenz- und Forschungszentrum Clustermanagement
im Juni 2015

Autoren

Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl
Prof. Dr. Hansjörg Drewello, Fabian Kiehlmann

Gestaltung

Universität Strasbourg – Service formation continue

ISSN 2197-9499

Diese Veröffentlichung wurde gefördert durch:



Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)
Der Oberrhein wächst zusammen, mit jedem Projekt



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	5
Innovationsmanagement in Europa.....	6
Clusterinitiativen in grenzüberschreitenden regionalen Innovationssystemen.....	7
Die Methodik der Berufsfeldanalyse.....	8
Das Berufsbild des Clustermanagers.....	10
Zusammenfassung	13
Literatur	14

Einleitung

Durch den Abbau von internationalen Handelsbarrieren müssen sich wirtschaftliche Akteure mit einer Vielzahl von Konkurrenten messen. Aufgrund der gestiegenen Konkurrenzsituation im In- und Ausland gilt es, die regionale Wettbewerbsfähigkeit durch einen effektiven Technologietransfer zu fördern. Strategische Kooperationen zwischen Unternehmen, Universitäten und Transfereinrichtungen in Form von Cluster- und Netzwerkiniciativen können helfen, das regionale Innovationspotenzial optimal zu nutzen.

Qualifizierte, gut ausgebildete Clustermanager können einen wichtigen Beitrag leisten, um Kooperationen mit dem Ziel des Technologietransfers und der Generierung von Innovation erfolgreich zu gestalten. Um Personal gezielt auf Tätigkeiten im regionalen Innovationsmanagement vorzubereiten werden unterschiedliche Ansätze verfolgt. Einerseits können erfahrene Experten einer spezifischen Branche in Netzwerkorganisationen weitergebildet und gecoacht werden. Andererseits gibt es auch den Ansatz, dass Nachwuchsführungskräfte gezielt für eine solche Tätigkeit ausgebildet werden. Unstrittig ist, dass das Management von Clusterinitiativen und regionalen Netzwerken über die Tätigkeiten einer Managementfunktion in einer Organisation hinausgeht und in diesen Bereichen ein gesteigener Bedarf an qualifiziertem Personal spürbar ist (Sydow/Zeichhardt 2008, 169ff.). Die Frage nach den notwendigen Qualifikationen im Cluster- und Netzwerkmanagement wurde bereits von mehreren Autoren diskutiert (Ingstrup/Damgaard 2013; Sydow/Zeichhardt 2008; Meier zu Köcker/Buhl 2008). Inwiefern stellen aber europäische Grenzregionen besondere Anforderungen an das Innovationsmanagement? Wo gibt es Gemeinsamkeiten und wo Unterschiede in den nationalen Teilregionen? Der vorliegende Beitrag soll einige Antworten zu diesen Fragestellungen liefern.

Ziel des Artikels ist es, das Innovationsmanagement einer europäischen Grenzregion anhand des Fallbeispiels des Oberrheins genauer zu betrachten und die notwendigen beruflichen Qualifikationen des dort tätigen Personals zu identifizieren. Hierzu wird in Kapitel 2 zunächst das Thema Innovationsmanagement in Europa betrachtet. In Kapitel 3 wird am Beispiel der Oberrhein-Region exemplarisch gezeigt, dass in europäischen Grenzregionen besondere Rahmenbedingungen vorliegen und zwischen verschiedenen Entwicklungsstadien von grenzüberschreitenden Innovationssystemen unterschieden werden kann. Kapitel 4 umschreibt das Konzept der Berufsfeldanalyse, erläutert die zentralen Begrifflichkeiten und skizziert die induktive methodische Vorgehensweise im Rahmen von Expertenworkshops am Oberrhein¹. Kapitel 5 präsentiert und analysiert die Ergebnisse der Workshops.

1. Die Durchführung der Workshops war ein wichtiger Meilenstein im Projekt „Management von Clustern und regionalen Netzwerken in der Metropolregion Oberrhein“, das von der Europäischen Union im Rahmen des Programms INTERREG IV A Oberrhein kofinanziert wird. Die Workshop-Ergebnisse wurden auf der internationalen Konferenz „BRIT – Border Regions in Transition“ im November 2014 in Arras, Lille und Mons präsentiert.

Innovationsmanagement in Europa

Die strategische Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Forschungseinrichtungen und politischen Institutionen mit der Zielsetzung regionaler Innovationsförderung ist kein neues Phänomen. Bereits in den 1990er Jahren wurde unter dem Begriff des regionalen Innovationssystems (RIS) ein theoretisches Konzept entwickelt, das zeigt, wie regionale Einflussfaktoren großen Einfluss auf die Innovationsstärke einer Region haben (Rehfeld/Terstriep 2013). Die ökonomische Interaktion zwischen den prägenden Akteuren des RISs wird demnach von einer Vielzahl von politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen flankiert. Neben regionalen und nationalen Ansätzen der Forschungs- und Technologiepolitik fördert auch die Europäische Kommission mit den Rahmenprogrammen gezielt den Austausch zwischen Industrie und Forschung. Was 1984 mit dem ersten Rahmenprogramm begann und über Jahrzehnte die europäische Forschungslandschaft prägte, wurde Anfang des Jahres 2014 in das Programm Horizont 2020 umgewandelt. Das Programm Europa 2020 ist dabei wichtiger Bestandteil zur Erreichung der Ziele der Europa 2020 Strategie, welche mittels eines „intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums“ umgesetzt werden soll (Europäische Kommission 2015).

Neben der europäischen Forschungs- und Technologiepolitik gibt es zudem auch eine Bandbreite von regionalpolitischen Ansätzen, die den territorialen Zusammenhalt auf dem europäischen Kontinent stärken sollen. Im Zuge der europäischen territorialen Zusammenarbeit (ETZ) werden Randgebiete der Mitgliedstaaten, die sogenannten europäischen Grenzregionen, gezielt in ihrer sozio-ökonomischen Entwicklung unterstützt. Mittels der territorialen Kohäsion sollen diese Grenzregionen enger verflochten werden. Dabei werden aktuell vermehrt auch Universitäten, Unternehmen und Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen involviert. Die Themen Technologietransfer und Innovationsförderung werden auch in den aktuellen ETZ-Verordnungen verstärkt erwähnt (Europäische Kommission 2013).

Clusterstrukturen und Netzwerkorganisationen sind mittlerweile zum integralen Bestandteil der regionalen Innovationssysteme in Europa geworden (Sölvel/Ketels/Lindquist, 2009). Die Europäische Kommission verfolgt seit mehreren Jahren den Ansatz, das Management der Clusterinitiativen zu professionalisieren. Neben der Unterstützung von Clusterorganisationen auf europäischer Ebene gibt es zudem Ansätze auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene, die Herausbildung von Clusterstrukturen im Sinne eines effektiven Technologietransfers zwischen Unternehmen und Universitäten zu fördern. Professionalisierungsmaßnahmen sind z.B. die Weiterbildung und das Coaching von Clustermanagern, der Erfahrungsaustausch zwischen Clusterinitiativen, die Vermittlung von Best-Practice-Ansätzen und ein europaweites Benchmarking.

Clusterinitiativen in grenzüberschreitenden regionalen Innovationssystemen

Angesichts der wachsenden Bedeutung des Wissens- und Technologietransfers im Zuge der Professionalisierung des europäischen Innovationsmanagements stellt sich die Frage, inwiefern europäische Grenzregionen ebenfalls von dieser Entwicklung betroffen sind. Betrachtet man die Gesamtfläche aller Mitgliedstaaten der EU und setzt die Gesamtfläche der europäischen Grenzregionen ins Verhältnis, zeigt sich, dass Grenzregionen 40 % des EU Territoriums ausmachen (AGEG 2004). Neben der Flächenbetrachtung spielt aber auch der Anteil der Bevölkerung eine wichtige Rolle. Demnach leben etwa 30 % der Bevölkerung der EU in Grenzregionen. Im Unterschied zu Nicht-Grenzregionen haben Grenzregionen mehrere Charakteristika, die sie als besonderen Arbeits- und Lebensraum auszeichnen.

Um die unterschiedliche Entwicklung von grenzüberschreitenden Innovationssystemen darzustellen, entwickeln Trippi und Lundquist (2013) ein Konzept mit drei Integrationsstadien. Schwach integrierte Systeme haben nur wenige ökonomische und wissenschaftliche Verflechtungen. Dabei können die nationalen Systeme einerseits sehr heterogen sein, so dass eine Kooperation nur wenige Erfolgsaussichten hat. Andererseits können die Kosten zur Überwindung von Hindernissen und Barrieren zu hoch sein. Halb-integrierte Systeme zeichnen sich hingegen durch einen vermehrten Austausch von wissenschaftlichem Personal, Partnerschaften zwischen Forschung und Industrie sowie einer institutionellen Zusammenarbeit im politisch-administrativen Bereich aus. Stark integrierte Innovationssysteme haben eine enge ökonomische und wissenschaftliche Verflechtung. Durch die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Akteuren auf beiden Seiten kommt es zur Ergänzung der jeweiligen Kompetenzen. Das Potenzial für Synergien in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit kann optimal genutzt werden. Trippi und Lindquist betonen, dass in den einzelnen Phasen nicht immer alle Bereiche des grenzüberschreitenden Innovationssystems in vollem Umfang betroffen sind.

Die Grenzregion Oberrhein verbindet die drei Staaten Deutschland, Frankreich und die Schweiz. Mit Blick auf die nationalen Innovationssysteme in Deutschland, Frankreich und der Schweiz lassen sich einige Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede feststellen (Frietsch, Schüller 2010). Um das regionale Innovationspotenzial effektiv auszunutzen, wird seit einigen Jahren der Ansatz verfolgt, die unterschiedlichen Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft und dem öffentlichen Sektor miteinander zu verbinden. Cluster- und Netzwerkstrukturen sollen den Austausch von Wissen unterstützen. Am Oberrhein haben sich hierzu in den vergangenen Jahren zahlreiche Initiativen gebildet, die versuchen, den Austausch in den Netzwerken zu forcieren. Die überwiegend rein national agierenden Initiativen sind dabei deutlich in der Überzahl. Auffällig ist, dass diese nationalen Initiativen aber auch schon im rein nationalen Kontext sehr unterschiedlich ausgestaltet sind. Vergleicht man die Initiativen in den drei Teilregionen, so fällt auf, dass diese in der Praxis unterschiedliche Bezeichnungen

annehmen, in ihrer Zielsetzung und Funktionsweise viele Gemeinsamkeiten haben (Kiehlmann 2014, 21). Explizit grenzüberschreitende Clusterinitiativen und Netzwerke wie Biovalley für die Life Sciences oder TRION für die Energiebranche sind aber bisher eher die Ausnahme. Ein branchenübergreifender Ansatz wird am Oberrhein durch die Governance-Struktur der Trinationalen Metropolregion in Form der Säulen Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft verfolgt (Trinationale Metropolregion Oberrhein 2013, 5).

Angesichts der Aktualität der Themen Professionalisierung des Clustermanagements in Europa und der gestiegenen Relevanz von Internationalisierung von nationalen Clusterinitiativen stellt sich folgende Frage: Welche praktischen Fähigkeiten müssen Clustermanager beherrschen? Zur Beantwortung dieser Frage dient die Methode der Berufsfeldanalyse.

Die Methodik der Berufsfeldanalyse

Zunächst ist es erforderlich, den Begriff des Berufs näher abzugrenzen. Der Beruf umfasst laut Dostal „alle für die Erledigung einer vorgegebenen Arbeitsaufgabe notwendigen Merkmale in einer aufeinander abgestimmten Kombination“ (Dostal 2002, 463). Die hier angewendete Methodik der Berufsfeldanalyse baut auf einer bereits erprobten Analyseform unter Einbeziehung von Expertenwissen auf. Der Berufsbegriff wird hier weitergehend folgendermaßen abgegrenzt: „Ein Beruf liegt dann vor, wenn mehrere Personen einer auf Erwerb ausgerichteten Tätigkeit nicht nur vorübergehend nachgehen. Es muss also eine Kontinuität in der Beschäftigung enthalten sein. Die Tätigkeit sollte spezifischer Natur sein und sich somit von anderen Tätigkeiten unterscheiden lassen. Regelmäßig wird zur Ausübung einer solchen Tätigkeit eine bestimmte Ausbildung erforderlich sein (Drewello 1998, 238).“

Die angewendete Methodik der Berufsbildanalyse erlaubt mithilfe des Wissens und der Kenntnisse von Praktikern, die in diesem Berufsfeld arbeiten, ein Berufsbild zu erstellen. Dieses Berufsbild dient als Referenzrahmen für die Entwicklung von geeigneten Weiterbildungsmodulen und Ausbildungscurricula beziehungsweise für die Modifizierung von bestehenden Ausbildungsprogrammen.

An der Erstellung des Berufsbildes waren Clustermanager aus Deutschland, Frankreich und der Schweiz beteiligt. In drei nationalen Workshops wurden die Clustermanager gebeten, die wichtigen Fertigkeiten für die Ausübung ihres Berufes zu nennen. An jedem Workshop waren ca. 15 Experten aus dem jeweiligen Land beteiligt. Zur Anwendung kam ein strukturierter Brainstorming-Prozess (Meta-Plan).

In einem ersten Schritt wurden die Clustermanager gebeten, aus ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen möglichst konkrete Fertigkeiten zu benennen. Mithilfe von Fertigkeiten können konkrete Aufgaben (wie z.B. Veranstaltungseinladungen versenden, Sitzung moderieren) im Berufsalltag erledigt werden (von Rosenstiel,

Nerdinger 2011, 69). Fertigkeiten ermöglichen die Umsetzung und Anwendung von Wissen, Techniken und Verhalten in konkreten Arbeitssituationen (Drewello 1998, 240). Bei der Formulierung sollte beachtet werden, dass die Fertigkeiten möglichst im Rahmen von Aus- und Weiterbildung vermittelt- und erlernbar sind. Im Anschluss an dieses Brainstorming wurden in jeder nationalen Gruppe die genannten Fertigkeiten in einzelne Tätigkeitsfelder gruppiert. Die Tätigkeitsfelder fassen verwandte bzw. ähnliche Fertigkeiten zusammen.

Die Ergebnisse der drei nationalen Workshops wurden in einem zweiten Schritt analysiert und zu einem gemeinsamen „trinationalen“ Berufsbild verdichtet. Es entstand ein Berufsbild mit 10 Tätigkeitsfeldern und 59 Fertigkeiten. Schon in dieser Phase war erkennbar, dass die von den Experten genannten Charakteristika des Berufsbildes „Clustermanager“ weitgehend übereinstimmen. Nationale Besonderheiten waren zunächst nicht zu erkennen. Um das entstandene internationale Berufsbild abzusichern, wurden in einem dritten Schritt die abgeleiteten Tätigkeitsfelder und die dazu gehörigen Fertigkeiten 20 Teilnehmern eines trinationalen Workshops präsentiert. Die Experten wurden anschließend gebeten, aus ihrer nationalen Sichtweise die Relevanz der Fertigkeiten zu gewichten. Sie konnten dabei die Bewertung auf einer vierstufigen Skala vornehmen (sehr wichtig/eher wichtig/eher unwichtig/ unwichtig). Im Anschluss an den Workshop wurde für jede Fertigkeit ein Durchschnitt der Bewertungen gebildet.

Aus der Analyse der Bewertung der einzelnen Fertigkeiten ergab sich, dass drei Fertigkeiten von den Clustermanagern aller drei Nationalitäten als eher unwichtig eingeschätzt wurden:

- F34 Erarbeiten von Unterverträgen mit den Projektpartnern
- F38 Identifizieren der Intentionen der Partner und ggf. Vermitteln zwischen den Partnern
- F58 Identifizieren der notwendigen Bedingungen für die Auswertung und mögliche Weiterführung einzelner Aktivitäten des Clustermanagements

Diese drei Fertigkeiten sind im folgenden Kapitel dargestellten Berufsbild des Clustermanagers nicht mehr enthalten.

Ein weiteres Ergebnis der Analyse der Bewertung der Fertigkeiten durch die Clustermanager ist eine unterschiedliche Einschätzung des Tätigkeitsfeldes 4 „Identifizieren und Analysieren von neuen Trends und Entwicklungen“ durch die Experten. Während die schweizerischen Clustermanager fünf von acht Fertigkeiten als eher unwichtig einschätzten, waren die deutschen und französischen Experten weitestgehend von deren Wichtigkeit überzeugt. Dieses Ergebnis ist möglicherweise auf unterschiedliche Anforderungen, resultierend aus der unterschiedlichen Clusterpolitik in der Schweiz, zu erklären. Das Tätigkeitsfeld 4 wurde unverändert in das Berufsbild übernommen.

Das Berufsbild des Clustermanagers

Durch die induktive Vorgehensweise in den nationalen Workshops wurden die folgenden zehn Tätigkeitsfelder identifiziert:

1. Vorschlagen einer Strategie für die Clusterinitiative
2. Aufbauen eines Netzwerks von Stakeholdern aus Unternehmen, Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, öffentlichen Institutionen und sonstigen Organisationen
3. Vorbereiten und Steuern einer Clusterinitiative
4. Identifizieren und Analysieren von neuen Trends und Entwicklungen
5. Entwickeln von Projekten
6. Kommunizieren mit Partnern
7. Vorbereiten und Durchführen von Veranstaltungen
8. Führen von Personal
9. Öffentlichkeitsarbeit und Public Relations
10. Vorbereiten und Durchführen von Evaluierungen des Clustermanagements

Es zeigt sich, dass das von den Praktikern vorgegebene Tätigkeitsspektrum sehr weit ist, da neben spezifischen Aufgaben mit einem Netzwerkcharakter (insb. Tätigkeitsfelder 1, 2, 3 und 4) auch allgemeine Managementgebiete wie das Projekt-, Veranstaltungs- und Personalmanagement (Tätigkeitsfelder 5, 7 und 8) abgebildet werden. Darüber hinaus spielen die Kommunikation und der Austausch mit anderen relevanten Akteuren aus dem direkten (Tätigkeitsfeld 6) und indirekten (Tätigkeitsfeld 9) Umfeld der Clusterinitiative eine wichtige Rolle. Die Evaluierung des Clustermanagements (Tätigkeitsfeld 10) steht für eine eigene und methodisch anspruchsvolle Tätigkeit.

Zur genauen Bewertung der einzelnen Tätigkeitsfelder müssen jedoch auch die von den Workshop-Teilnehmern genannten Fertigkeiten herangezogen werden. Tabelle 1 listet alle Tätigkeitsfelder und Fertigkeiten eines Clustermanagers am Oberrhein auf.

Tabelle 1: Tätigkeitsfelder (T) und Fertigkeiten (F) des Berufsbildes Clustermanager

T1	Vorschlagen einer Strategie für die Clusterinitiative
F1	Identifizieren von regionalökonomischen Faktoren, die für die strategische Ausrichtung der Clusterinitiative bestimmend sind
F2	Identifizieren und Beteiligen von relevanten Personen, Unternehmen und Institutionen, die für die Ausarbeitung und Umsetzung der Strategie relevant sind
F3	Erarbeiten und Festlegen einer gemeinsamen Strategie unter Beteiligung der relevanten Partner
F4	Überwachen der Strategieumsetzung
F5	Identifizieren des Bedarfs einer strategischen Neuausrichtung
T2	Aufbauen eines Netzwerks von Stakeholdern aus Unternehmen, Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, öffentlichen Institutionen und sonstigen Organisationen
F6	Identifizieren von potentiellen Mitglieder
F7	Akquirieren von passenden Mitgliedern
F8	Identifizieren von gemeinsamen Interessen
F9	Identifizieren von Synergien
F10	Informieren der beteiligten Akteure über den Nutzen von Kooperationen
F11	Konzipieren von Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Information potentieller Mitglieder
T3	Vorbereiten und Steuern einer Clusterinitiative
F12	Identifizieren von Bedarfen der Mitglieder
F13	Entwickeln eines an den Bedarfen der Mitglieder ausgerichteten Dienstleistungs- und Beratungsangebots
F14	Vermarkten der angebotenen Dienstleistungen
F15	Entwickeln von geeigneten Finanzierungsmodellen für das Clustermanagement
F16	Verstehen der unterschiedlichen Denk- und Arbeitsweisen in Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Verwaltung
F17	Koordinieren unterschiedlicher Projekte in der Clusterinitiative
F18	Berücksichtigen aller wesentlichen Elemente der kommunalen, regionalen, nationalen und internationalen Politiken, die für das Clustermanagement sowie die Mitglieder förderlich oder hinderlich sein können
T4	Identifizieren und Analysieren von neuen Trends und Entwicklungen
F19	Erkennen von regionalen, nationalen und globalen wirtschaftlichen Entwicklungen
F20	Analysieren der Branchenstruktur
F21	Identifizieren von Kompetenzen der Mitglieder

-
- F22 Antizipieren und Mobilisieren von Potentialen zwischen den Mitgliedern
-
- F23 Identifizieren und Aufzeigen von neuen (auch unkonventionellen) Entwicklungsmöglichkeiten
-
- F24 Abfragen, Aufnehmen und Weiterentwickeln von Ideen der Mitglieder und Partner
-
- F25 Einarbeiten in neue Themengebiete um fachliche Kompetenz auf einem aktuellen Stand anbieten zu können
-
- F26 Entwickeln neuer Geschäftsfelder
-

T5 Entwickeln von Projekten

-
- F27 Bewerten des Stellenwerts von Programmen und der Machbarkeit von Projekten für die Mitglieder und das Clustermanagement
-
- F28 Erläutern und darstellen von Projektvorschlägen gegenüber den internen und externen Entscheidungsträgern
-
- F29 Beteiligen an relevanten nationalen und internationalen Ausschreibungen
-
- F30 Konzipieren und Umsetzen einer Management-Struktur für ein Projekt
-
- F31 Einordnen und Priorisieren von Projektaufgaben
-
- F32 Delegieren von Aufgaben und Verantwortungen
-
- F33 Abarbeiten von Aufträgen in zeit- und qualitätsgerechten Fristen
-
- F34 Überprüfen und Evaluieren der Projektumsetzung
-

T6 Kommunizieren mit Partnern

-
- F35 Beherrschen von wichtigen Arbeitssprachen (z.B. Englisch) und zielgruppenspezifischer Rhetorik (z.B. Unternehmer, Politiker)
-
- F36 Identifizieren und Respektieren der Arbeitsweise und der Kultur der jeweiligen Partner
-
- F37 Schaffen von Vertrauen und Partnerschaft / Herstellen eines „Wir-Gefühls“ zwischen den Mitgliedern
-
- F38 Lösen von Konfliktsituationen unter den Mitgliedern
-
- F39 Austauschen, Lernen und Zusammenarbeiten mit anderen Clustermanagern
-
- F40 Herstellen von Kontakten zwischen Clustermanagement, Wirtschaft, Forschung, Politik und Verwaltung
-

T7 Vorbereiten und Durchführen von Veranstaltungen

-
- F41 Konzipieren von nachgefragten Veranstaltungsformen
-
- F42 Kreieren von Ideen zur Weckung des Interesses der Zielgruppen
-
- F43 Organisieren und Durchführen von Veranstaltungen (z.B. Matchmaking, Kongresse, Firmenbesuche, Symposien)
-
- F44 Moderieren von unterschiedlichen Veranstaltungsformen
-

T8 Führen von Personal

-
- F45 Auswählen und Einstellen von geeignetem Personal im Clustermanagement
-
- F46 Motivieren und fördern von Personal im Clustermanagement
-

F47 Führen von Personalgesprächen

F48 Initiieren und leiten von Arbeitsbesprechungen

F49 Zusammenarbeiten im Team

T9 Öffentlichkeitsarbeit und Public Relations

F50 Aufbauen und Betreuen von relevanten nationalen und internationalen Pressekontakten

F51 Entwickeln von Kommunikationsinstrumenten

F52 Nutzen von diversen klassischen (z.B. Verfassen von Pressemitteilungen) und modernen (z.B. Nutzen von Social Media Angeboten) Kommunikationskanälen

F53 Erarbeiten eines geeigneten Marketingkonzeptes und Herstellen einer nationalen und internationalen Sichtbarkeit der Initiative

T10 Vorbereiten und Durchführen von Evaluierungen des Clustermanagements

F54 Auswählen einer angemessenen Vorgehensweise zur Evaluierung des Clustermanagements

F55 Durchführen der Evaluierung (intern / extern) in Zusammenarbeit mit den Partnern

F56 Bewerten der Auswirkungen des Clustermanagements auf die eigene Organisation und die Partner

F57 Identifizieren der notwendigen Bedingungen für die Auswertung und mögliche Weiterführung einzelner Aktivitäten des Clustermanagements

F58 Evaluieren des Einflusses des Clustermanagements auf die Partner und das von ihnen gebildete Netzwerk

Zusammenfassung

Spätestens seit Mitte der 1990er Jahre wird Clusterpolitik als wichtiger Bestandteil der Innovationspolitik in vielen europäischen Ländern eingesetzt. Die Ziele der Politik werden von Managern in Clusterinitiativen umgesetzt. Für diese Tätigkeit sind spezielle Voraussetzungen an Wissen und Know-how notwendig. Die Zahl der Menschen, die in solchen Positionen arbeiten, ist inzwischen stark angestiegen. Die EU-Kommission geht davon aus, dass es ca. 10.000 regionale Cluster in der Europäischen Union gibt (Sölvel/Ketels/Lindquist 2009, 7). In Baden-Württemberg gibt es laut Regionalem Clusteratlas 126 regionale Cluster sowie 31 regionsübergreifende Clusterplattformen (Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg 2012).

Im Jahr 2009 führte die Agence de Développement Économique du Bas-Rhin (ADIRA) eine Bestandsaufnahme und Analyse der Clusterlandschaft am Oberrhein durch. Die Studie wurde in den Folgejahren mehrfach aktualisiert. Sie identifiziert 216 Cluster und regionale Netzwerke am Oberrhein (Elsass 94, Rheinland Pfalz / Baden 79, Nordwestschweiz 31 sowie 12 grenzüberschreitende Netzwerke) mit insgesamt 461 Institutionen (ADIRA 2011, 11).

Gut ausgebildete Clustermanager sind ein entscheidender Faktor für ein erfolgreiches regionales Innovationsmanagement. Die vorliegende Berufsfeldanalyse zeigt ein Berufsbild des Clustermanagers, das sich in dieser Form zumindest in drei europäischen Staaten, in Deutschland, Frankreich und der Schweiz, entwickelt und etabliert hat. Erstaunlich ist, dass trotz teilweise unterschiedlicher Rahmenbedingungen relativ homogene Anforderungen an die Manager von Unternehmensnetzwerken in den betrachteten Staaten gestellt werden. Vor dem Hintergrund der Qualitätssicherung in Unternehmensnetzwerken ermöglicht diese Analyse eine zielgerichtete Entwicklung von Weiterbildungsmodulen und eine Weiterentwicklung des deutsch-französischen Masterstudiengangs „Management von Clustern und regionalen Netzwerken“ (s.a. Drewello 2014, 293 ff.) der Hochschule Kehl und der Universität Strasbourg.

Literatur

AGEG (Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen) (2004) Europäische Charta der Grenz- und grenzübergreifenden Regionen. Neufassung, Stand: 7.10.2004. Gronau

ADIRA – Agence de développement économique du Bas-Rhin (Hrsg.) (2011) Vers un management trinational de l'innovation dans le Rhin Supérieur. Internet: http://www.adira.com/upload/documents/Reseaux_Actualites/Septembre_2011_-_Le_management_de_linnovation_dans_le_Rhin_Superieur.pdf [Stand: 16.05.2015]

Dostal, W. (2002): Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB, in: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.) (2002) IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 463-474

Drewello, H. (2014) Das Europäische Kompetenz- und Forschungszentrum und der Masterstudiengang „Clustermanagement“ – Verknüpfung von Forschung und moderner Hochschulausbildung, in: Lück-Schneider, D., Kraatz, E.: Kompetenzen für ein zeitgemäßes Public Management – Herausforderungen für Forschung und Lehre aus interdisziplinärer Sicht, edition sigma, Berlin, S. 235-248

Drewello, H. (1998) Die Fachkraft für transnationale Projekte – Aus- und Weiterbildung für eine neues europäisches Berufsbild in den Kommunal- und Landesverwaltungen, in: Verwaltung und Fortbildung, 26. Jg., Heft 3/4, 236-249

Europäische Kommission (2015) Europa-2020-Ziele. Internet: http://ec.europa.eu/europe20-20/europe-2020-in-a-nutshell/targets/index_de.htm [Stand: 16.05.2015]

Europäische Kommission (2013) VERORDNUNG (EU) Nr. 1299/2013 vom 17. Dezember 2013, Unterstützung des Ziels „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)

Frietsch, R., Schüller, M. (Hrsg.) (2010) Competing for Global Innovation Leadership: Innovation Systems and Policies in the USA, Europe and Asia, Fraunhofer Verlag, Stuttgart

Ingstrup, M. B., Damgaard, T. (2013) Cluster Facilitation from a Cluster Life Cycle Perspective. In: European Planning Studies 21 (4), S. 556–574

Kiehlmann, F. (2014) Qualität im Cluster- und Netzwerkmanagement. Springer-Gabler, Wiesbaden.

Lundquist, Karl-Johan, Trippl, Michaela (2013) Distance, proximity and types of cross-border innovation systems. A conceptual analysis. In: Regional studies: journal of the Regional Studies Association 47 (3), S. 450–460

Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg (Hrsg.) (2012) Regionaler Cluster-Atlas Baden-Württemberg 2012, Stuttgart

Meier zu Köcker, G., Buhl, M. (2008) Kompetenznetze initiieren und weiterentwickeln. Netzwerke als Instrument der Innovationsförderung, des Wirtschaftswachstums und Standortmarketings, in: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.), Berlin

Rehfeld, D., Terstriep, J. (2013) Regionale Innovationssysteme. 20 Jahre „Regional Innovation System Studies“. Institut für Arbeit und Technik. Gelsenkirchen

Sövel, Ö., Ketels, C., Lindquist, G. (2009) The European Cluster Observatory. EU Cluster Mapping and Strengthening Clusters in Europe. Luxemburg

Sydow, J., Zeichhardt, R. (2008) Führung von Netzwerken in Clustern : Anforderungen an die Führungskräfteentwicklung

Trinationale Metropolregion Oberrhein (Hrsg.) (2013) Strategie 2020 für die Trinationale Metropolregion Oberrhein, Kehl am Rhein

von Rosenstiel L., Nerdinger, F.W. (2011) Grundlagen der Organisationspsychologie. Basiswissen und Anwendungshinweise (7. Aufl.), Schäffer-Poeschel, Stuttgart