

DEMOCLUST

Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel Arbeitspaket 1.2

Ergebnisse der Stärken- und Schwächenanalyse der im Cluster Sensorik vorhandenen Instrumente

Prof. Dr. Carola Jungwirth, Dipl. Kulturwirtin Loren Zorn,
M.Sc. BA/Sociology Stefanie Fuchs

Universität Passau, Lehrstuhl für Internationales Management



Bereits implementierte, für ein demografieorientiertes Clustermanagement relevante Clusterinstrumente

- Weiterbildungsangebote:
 - sensorikspezifische Weiterbildungsprogramme im Bereich Technik, Innovationsmanagement, BWL
- Fachkräftepool:
 - sensorikspezifische BewerberInnenprofile
 - Vorselektion der BewerberInnen
 - Betreuung der BewerberInnen, Unterstützung der Unternehmen im Rekrutierungsprozess
- Kompetenzpool:
 - Online Plattform für Kompetenzprofile der Clusterunternehmen
 - Möglichkeit zum effizienten Einsatz vorhandener Ressourcen



SWOT-Analyse

- Instrument zur Identifizierung von internen und externen Faktoren des Erfolges sowie zur darauf basierenden Strategieentwicklung
- Interne Faktoren, i.e. kontrollierbare, beeinflussbare Faktoren
 - Stärken
 - Schwächen
- Externe Faktoren, i.e. unkontrollierbare, unbeeinflussbare Faktoren
 - Chancen
 - Risiken
- Vorteil der SWOT-Analyse: Schlichtheit und Klarheit
- Nachteil der SWOT-Analyse: keine Hierarchie der Faktoren und Strategien



Erweiterung der SWOT-Analyse um Determinanten zur Priorisierung/Hierarchisierung der Faktoren und Strategien

- Integration von Erfolgsdeterminanten von Clustern aus der Clusterliteratur:
 - Clusterkontext (Vertrauen, Planungssicherheit)
 - Clusterstruktur (Formalisierung, Nachhaltigkeit)
 - Clusterfunktion (Zielklarheit, Zeitmanagement, Konfliktmanagement)



Datenerhebung nach dem Prinzip der Triangulation auf Basis folgender

Quellen:

- Key Informant Interviews
 - Stefanie Fuchs (SPS)
 - Stefanie Fuchs (Universität Passau)
- Qualitative, semistrukturierte Interviews mit Clusterunternehmen und clusterexternen Unternehmen
 - Durchgeführt von SoWiBeFo im Rahmen der Erhebung des Ist-Zustandes
- Objektive Daten
 - Anzahl der erfolgreichen Fachkräftevermittlungen
 - Evaluationsbögen aus Weiterbildungskursen
 - Anzahl der erfolgreichen Kompetenzvermittlungen etc.
- Gruppendiskussion im Projektverbund



Im Folgenden wird ein Auszug der auf Basis der Stärken, Schwächen sowie der Chancen und Risiken entwickelten Strategien dargestellt

- **S-O-Strategien**
 - Stärken nutzen, um Chancen zu realisieren
- **W-O-Strategien**
 - Schwächen abbauen, um Chancen zu nutzen
- **S-T-Strategien**
 - Stärken nutzen, um Risiken zu reduzieren
- **W-T-Strategien**
 - Schwächen abbauen, um Risiken zu reduzieren



Weiterbildungsangebote:

■ S-O-Strategien

- Verstärkte Nutzung des Fortbildungsangebotes als Werbemaßnahme zur Steigerung des Bekanntheitsgrades sowie der Attraktivität des Clusters und zur Gewinnung neuer Mitglieder
- Verstärkte Vernetzung der Clustermitglieder, um Innovationspotenziale durch Austausch zu realisieren und gemeinsame Projekte zu initiieren

■ W-O-Strategien

- Angebot an Sprachkursen, um ausländische MitarbeiterInnen verschiedener Unternehmen zu vernetzen und besser in die Region zu integrieren
- Angebot an Kursen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung, um die Integration ausländischer MitarbeiterInnen in die Region sowie in die Clusterunternehmen zu verbessern



Strategische Partnerschaft
Sensorik e.V.



Weiterbildungsangebote:

■ S-T-Strategien

- Bedarfsanalyse und Investition in prospektive Themenentwicklung auf Basis der im Cluster vorhandenen Informationen
- Offene Atmosphäre des Vertrauens in Kursen vermitteln, um Vertrauenskultur im Cluster zu stärken und Austausch anzuregen

■ W-T-Strategien

- Verstärkte bedarfsorientierte, flexiblere Zielgruppenorientierung sowie vorherige Kommunikation der Zielgruppe (KMU, Große Unternehmen, gemischte Zielgruppe), um Unzufriedenheit der SeminarteilnehmerInnen mit Kursinhalten vorzubeugen
- Verstärkte Kommunikation von gemeinsam erfolgreich durchgeführten oder laufenden Projekten von Clustermitgliedern zur Förderung von Vertrauen, um so schrittweisen Know-how-Austausch zu fördern.



Strategische Partnerschaft
Sensorik e.V.



Fachkräftepool:

■ S-O-Strategien

- Verstärkte Nutzung des intensiven Kontaktes zu Clusterfirmen, um KMUs bezüglich Rekrutierungsprozesse zu beraten und somit deren Wettbewerbsfähigkeit zu stärken
- Verstärkte Marketingmaßnahmen für Sensorik Berufe, um z.B. Frauen und Schulabbrecher für MINT-Berufe zu motivieren

■ W-O-Strategien

- Erstellung eines „Azubipools“, um den Bedarf der Unternehmen an Auszubildenden zu decken
- Erweiterung der Sensorik-Fachkräftepools auf bisher noch nicht berücksichtigte Fachbereiche und FacharbeiterInnen, um KMUs bei der Rekrutierung zu unterstützen



Strategische Partnerschaft
Sensorik e.V.



Fachkräftepool:

■ S-T-Strategien

- Kommunikation der Möglichkeit eines Messeauftritts im Rahmen des Gemeinschaftsstands des Cluster Sensorik an die Clusterunternehmen
- Transparente und harmonisierende Kommunikation und Vermittlerfunktion bei konkurrierenden Interessen von Netzwerkmitgliedern (z.B. im Rahmen der Personalvermittlung über den Sensorik-Fachkräftepool)

■ W-T-Strategien

- Nutzen von neuen Kommunikationswegen und bewusste Präsentation des Gesamtpaketes zur eindeutigen Platzierung auf dem Markt, um das Cluster extern bekannt zu machen und die Fehlwahrnehmung des Clusters als Personaldienstleister zu vermeiden



Kompetenzpool:

■ S-O-Strategien

- Aufgrund der Risiken ist der Erfolg des Sensorik-Kompetenzpools hauptsächlich mit der Vertrauensbeziehung zwischen den Clusterunternehmen und von den Clusterunternehmen zum Clustermanagement verbunden. Daher ist es von essentieller Bedeutung, die Zusammenarbeit zwischen Clustermanagement und den einzelnen Clusterunternehmen zu intensivieren, um Vertrauen aufzubauen und zu stärken
- Kommunikation bereits erfolgreicher Kooperationen zum Vertrauensaufbau

■ W-O-Strategien

- Verstärkte Kommunikation des Angebotes im Netzwerk, beispielsweise bei Informationsveranstaltungen zu Personalthemen, um Mitgliedsunternehmen für den Sensorik-Kompetenzpool zu mobilisieren und an das Cluster zu binden



Kompetenzpool:

■ S-T-Strategien

- Unterstützung der Unternehmen bei der Vertragsausarbeitung unter besonderer Berücksichtigung der identifizierten Risiken für Unternehmen, also Wissensabfluss und Personalabwerbung, um Unsicherheiten bei den Clusterunternehmen abzubauen und Kooperationen zu ermöglichen.
- Verstärkte Kommunikation der Stärken und Chancen des Kompetenzpools, um Unsicherheiten abzubauen

■ W-T-Strategien

- Kommunikation der Formalien und entwickelten vertraglichen Klauseln, um Angst vor Abwerbung und Wissensabfluss zu minimieren und so Clusterunternehmen für den Sensorik-Kompetenzpool zu mobilisieren
- Kommunikation der von den Unternehmen bereits erkannten Risiken (Wissensabfluss etc.), mit Hinweis auf existierenden Schutzmechanismen (Formalien, Vertragsregeln, etc.)



Aus der Analyse ergeben sich verschiedene Schlussfolgerungen:

- Die bereits vom Clustermanagement durchgeführten Strategien im Rahmen der Instrumente des Clusters sollten weiterfortgesetzt, bzw. verstärkt werden.
- Die anhand der SWOT-Analyse identifizierten Schwächen und Risiken der Instrumente können teilweise durch die entwickelten Strategien ausgeglichen und die Leistung der Instrumente erhöht werden.

Als wichtigster Einflussfaktor für den erfolgreichen Einsatz der Instrumente wurde die **Vertrauensbeziehung** zwischen den Clusterunternehmen untereinander und zwischen den Clusterunternehmen und dem Clustermanagement festgestellt. Vertrauen ist essentiell für den Erfolg und das Weiterbestehen des Clusters, wie auch für den Erfolg der Clusterservices.



Strategische Partnerschaft
Sensorik e.V.

