



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Clusterservice Aus- und Weiterbildung

*Wie Innovationscluster Fachkräfte sichern und
qualifizieren*



Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Gestaltung und Produktion

VDI/VDE Innovation + Technik GmbH

Stand

Juni 2018

Bildnachweis

Jacob Ammentorp Lund / iStock (Titel)
Kunststoff-Netzwerk Franken (KNF) e. V. (S. 12, S. 20)
foodRegio e.V./Susanne Steitz (S. 13)
ForWind (S. 14)
Photonics BW e. V. (S. 15)
Stefan Born (S. 16)
Dagmar Mendel (S. 17)
Carbon Composites e.V. (CCeV) (S. 18, S. 21)
OLEC e.V. (S. 19)
Kunststoff-Institut Lüdenscheid (S. 22)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.

Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:

Telefon: 030 182722721
Bestellfax: 030 18102722721

Inhaltsverzeichnis

1	Gut ausgebildete Fachkräfte – Ein Grundstein für zukunftssicheres Arbeiten.....	5
2	Clusterinitiativen – Kreativ und erfolgreich bei Fachkräftesicherung und -qualifizierung.....	6
3	Sicherung und Qualifizierung von Fachkräften – Erkenntnisse aus der deutschen Clusterpraxis	9
3.1	Ergebnisse der Online-Befragung.....	9
4	Erfolgsbeispiele von Mitgliedern des Programms „go-cluster“	12
4.1	Sicherung und Gewinnung von Fachkräften	12
4.1.1	Kunststoff-Netzwerk Franken (KNF) e.V. – Die Ausbildungsinitiative „My Plastics“	12
4.1.2	foodRegio e.V. – Ausbildungskampagne „Werde Foodstarter“	13
4.1.3	Windenergie-Agentur (WAB) e.V. – Windstudium	14
4.1.4	Photonics BW e.V. – Ausbildungsatlas als Studienführer	15
4.1.5	Measurement Valley e.V. – Jobbörse.....	16
4.1.6	IT FOR WORK e.V. – Jobtournee	17
4.1.7	Carbon Composites e.V. – Brückenbauwettbewerb.....	18
4.1.8	OLEC e.V. – SolarCup Oldenburg.....	19
4.2	(Weiter-)Qualifizierung von Fachkräften	20
4.2.1	Kunststoff-Netzwerk Franken e.V. – Exklusive Weiterbildungsangebote.....	20
4.2.2	Carbon Composites e.V. – Trainee-Programm.....	21
4.2.3	Kunststoff-Institut für die mittelständische Wirtschaft NRW – Polymer Training Centre.....	22
5	Fazit	24
6	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	26
7	Das Programm „go-cluster“	27

1 Gut ausgebildete Fachkräfte – Ein Grundstein für zukunftssicheres Arbeiten

Mit der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung in den vergangenen Jahren sowie dem demografischen Wandel hat die Diskussion um Fachkräftengpässe wieder an Bedeutung gewonnen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen haben Probleme bei der Besetzung offener Stellen durch gut ausgebildete Mitarbeiter.¹ Schneller werdende Innovationszyklen, konvergierende Industrien und neue Forschungsfelder erhöhen dabei ständig den Bedarf an qualifiziertem Personal. Es entstehen kontinuierlich neue Anforderungen an die Arbeitskräfte, die diesen in kurzer Zeit gerecht werden müssen.

Deutschland ist in wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Hinsicht darauf angewiesen, herausragende technologische Innovationen hervorzubringen. Diese Fähigkeit, Produkte, Prozesse und Dienstleistungen ständig zu verbessern und zu erneuern, ist die Grundlage für die Position Deutschlands als eine der führenden Industrienationen. Die wirtschaftliche Leistung und der Erfolg von Forschungsinstitutionen und Unternehmen sind vor allem vom Leistungsvermögen und der Sicherung und Qualifizierung von Fachkräften abhängig. Der Prozess der Mitarbeiterqualifizierung und -gewinnung ist jedoch sehr zeit- und arbeitsintensiv. Gerade kleinen und mittleren Unternehmen fehlen dabei zunehmend die finanziellen Mittel und personellen Ressourcen, um neben dem Kerngeschäft ihren Bedarfen entsprechend Personal aus- und weiterzubilden. Bei allgemeinen Ausbildungsberufen und Weiterqualifizierungsangeboten können zudem oftmals nicht die spezifischen Bedürfnisse von hochspezialisierten Technologieunternehmen und Innovationsnetzwerken berücksichtigt werden. Aus diesem Grund sind Unternehmen und Clustermanagements häufig gezwungen, selbst im Rahmen von Aus- und Weiterbildung tätig zu werden.

Nicht zuletzt durch die fortschreitende Digitalisierung nehmen die Anforderungen der Wirtschaft an die Arbeitskräfte kontinuierlich zu und fordern auch Clustermanagements heraus, Maßnahmen zu entwickeln, die den Bedarfen ihrer Mitgliedsunternehmen und anderen Akteuren gerecht werden und der schnellen technologischen Entwicklung standhalten. Hier kann es einerseits darum gehen, die Fachkräftequalifizierung zu unterstützen, indem bereits vorhandenes Personal geschult und nach dem neuesten Stand der Technik gezielt weitergebildet wird. Auf der anderen Seite müssen ebenso Angebote zur Fachkräftesicherung bereitgestellt werden. Bereits im Kindergarten- und Schulalter beginnt die Nachwuchsförderung, diese reicht von der Bereitstellung von Lehrmaterial bis zur Ausbildungsplatzvermittlung und der Implementierung von Studiengängen.

1 Vgl. z.B. EY Deutschland 2017 oder expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) 2016.

2 Clusterinitiativen – Kreativ und erfolgreich bei Fachkräftesicherung und -qualifizierung

Cluster als regionale Agglomeration von wirtschaftlicher Tätigkeit in verbundenen Branchen können hierbei als günstige „Biotope“² für die Entwicklung von Arbeitskräften verstanden werden. Dabei steht jedoch nicht das Cluster im Sinne von Michael E. Porter, d. h. die geografische Konzentration von Unternehmen und Forschungseinrichtungen im gleichen Industrie- oder Technologiefeld³, im Zentrum, sondern ein industriell getriebenes Netzwerk von Unternehmen und Forschungseinrichtungen, das zentral von einer Clusterorganisation gemanagt wird. Diese Netzwerke sind gewissermaßen als Ausschnitt Teil eines „umfassenden“ Clusters im Porter’schen Sinne.⁴ Viele der für das Thema relevanten Institutionen wie Hochschulen, ThinkTanks, öffentliche und private Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen oder Industrie- und Handelskammern treffen hier aufeinander und bieten spezialisierte Bildungsangebote an. Vor allem im Zusammenspiel der öffentlichen und privaten Träger können Clusterorganisationen ein Forum schaffen, in dem neue Wege der Kooperation ausgelotet und initiiert werden.⁵ Dies ist insbesondere bei einer national und international zunehmenden Verzahnung zwischen Forschungs-, Innovations-, Wirtschafts- und Bildungspolitik innerhalb regionaler Innovationssysteme und Cluster wichtig.

Clustermanagements – Ideale Vermittler auf vielen Ebenen

Clustermanagements zeichnen sich dadurch aus, dass sie ihren Mitgliedsakteuren ein breites Serviceportfolio an Unterstützungsleistungen anbieten. Neben Serviceleistungen in Handlungsfeldern wie Innovation, Internationalisierung oder Gründungsunterstützung ist ein wesentliches Aufgabenfeld von zahlreichen beteiligten Innovationsclustern des Programms „go-cluster“ die Akquise und Qualifizierung von Fachkräften.

Von zentraler Bedeutung für Unternehmen ist es, über Schlüsselqualifikationen und projektorientierte Fachkompetenzen für zukünftige Entwicklungen informiert zu

sein. Clustermanagements haben hier durch eine exzellente Vernetzung innerhalb ihrer Branche und in der Region sowie durch einen engen Austausch mit den Mitgliedsunternehmen besonderes Wissen über zukünftige Entwicklungen. Sie können daher sowohl bei der Konzeption von maßgeschneiderten regionalen Angeboten eine wichtige Rolle spielen, als auch bei der anschließenden Vermarktung. Besonders in der Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen, denen meist die nötigen Ressourcen für eine langwierige Suche nach geeigneten Auszubildenden oder gut qualifiziertem Personal fehlen, können Clustermanagements als Vermittler eine wichtige Rolle spielen. Der Bereich Fachkräftesicherung und -qualifizierung bietet Clustermanagements darüber hinaus die Möglichkeit, durch nachhaltig etablierte Dienstleistungen auf diesem Gebiet zur Finanzierung des Clustermanagements beizutragen.

Clusterinitiativen schaffen Bildungsangebote, die die Industrie braucht

Wirtschaftspolitisch interessant ist durch die Einbindung der privaten Akteure dabei vor allem der Fokus auf nachfrageorientierte, an den Bedarfen der Industrie ausgerichtete Bildungsangebote. Clustermanager sind in der Lage, neue Technologiethemen, die die Anforderungen an die Qualifikationen des Personals verändern können, frühzeitig zu identifizieren und gemeinsam im Dialog mit den Stakeholdern Lösungen zu entwickeln. Sie können die Bedarfe der regionalen Akteure erheben und für diese entweder selber Lösungen entwickeln, oder den Austausch mit Anbietern von Aus- und Weiterbildungsangeboten suchen. Clustermanagements sind von Vorteil, denn sie können mit ihren Angeboten im Bereich Aus- und Weiterbildung eine Vielzahl Unternehmen gleichzeitig adressieren und dadurch Marktverzerrungen durch Einzelsubventionen verhindern.

2 vgl. Sabine Globisch et al. 2012

3 vgl. Michael E. Porter 1998, S. 78.

4 Institut für Innovation und Technik (iit) (2012)

5 vgl. Porter 2007

6 vgl. Angaben zu Tätigkeitsschwerpunkten der Clustermanagements auf der Clusterplattform Deutschland, online unter: www.clusterplattform.de

Sicherung und Qualifizierung von Fachkräften – ein etablierter Service im Clusterportfolio

Ohne gut qualifiziertes Personal können Unternehmen nicht auf Dauer erfolgreich sein. Für viele Clustermanagements gehört der Bereich Aus- und Weiterbildung daher zu den wichtigsten Handlungsfeldern ihrer Clusterarbeit. Die Weiterqualifizierung von Fachkräften sowie die Sicherung von fachlich gut ausgebildeten Mitarbeitern, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, stehen dabei an oberster Stelle.

Es stellt sich die Frage, welche spezielle Rolle Clustermanagements beim Thema Fachkräftesicherung und -qualifizierung spielen können und sollen. Bei der Fachkräftesicherung bzw. -akquirierung geht es darum, zukünftigen Nachwuchs und geeignetes Personal für die Branche zu sichern. Dazu zählt neben der Analyse der Bedarfe in den jeweiligen Branchen vor allem auch die Akquirierung von

Mitarbeitern mit speziellen Kenntnissen in den benötigten Fachgebieten, aber auch die frühzeitige Nachwuchsförderung (in Schulen, Ausbildungsbetrieben etc.). Auf der anderen Seite steht die Weiterqualifizierung von bestehendem Personal in für die Branche wichtigen Zukunftsfeldern. Hier kommt es darauf an, die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und den Technologiebereich zu berücksichtigen und spezielle Aus- und Weiterbildungsangebote zu entwickeln und anzubieten.

In Deutschland und Europa decken Clustermanagements oftmals Teile des gesamten Prozesses zur Sicherung und Weiterbildung von Fachkräften ab und bieten spezielle Aktivitäten in den für die Clusterinitiative relevanten Themen an.⁷ Die wichtigsten Aktivitäten, aufgeteilt in die Kategorien Fachkräftesicherung sowie Fachkräftequalifizierung, sind dabei:

Aktivität	Fachkräfte qualifizieren	Fachkräfte sichern
Organisation und Durchführung von Qualifizierungsveranstaltungen und Seminaren	✓	
Analyse von branchenbedingten Aus- und Weiterbildungsanforderungen	✓	✓
Unterstützung/ vollständige Konzeption von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	✓	✓
Entwicklung bzw. Mitinitiierung von kompletten Ausbildungsberufen bzw. Studiengängen an Universitäten und Fachhochschulen	✓	✓
webbasierte, speziell auf die Branche ausgerichtete Jobtools (Jobportale)		✓
Vermittlung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen		✓
Teilnahme an Jobmessen		✓
Rekrutierung von Fach- und Führungskräften für Clusterakteure		✓

7 Vgl. Thomas Lämmer-Gamp, Gerd Meier zu Köcker, Thomas Köhler, Kai Pflanz (VDI/VDE IT), Kinscö Iszak (Technopolis Group) 2016

Welche konkreten Maßnahmen dabei jeweils initiiert werden sollten, hängt natürlich von den Bedingungen innerhalb der Clusterinitiative ab. Clustermanagements können beispielsweise bei etablierten Anbietern nach Qualifizierungsmaßnahmen, Schulungen und Seminaren suchen, die sich am meisten für die Lösung konkreter Anforderungen bzw. Probleme der Clusterakteure eignen. Sie können aber auch eigene (zertifizierbare) unternehmens-/netzwerkspezifische Aus- und Weiterbildungskonzepte entwickeln, gegebenenfalls in Kooperation mit Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. Von zentraler Bedeutung für die Unternehmen und das Clustermanagement ist dabei, dass von Unternehmens- bzw. Clusterseite bekannt ist, welche Schlüsselqualifikationen und projektorientierten Fachkompetenzen für zukünftige Entwicklungen notwendig sind. Die Digitalisierung und Vernetzung führen zudem zu einer weiteren Beschleunigung von Innovationsprozessen und geben dem Thema „lebenslanges Lernen“ eine übergeordnete Bedeutung. So müssen das Wissen sowie die Fähigkeit, das erworbene Wissen anzuwenden, durch

lebenslanges Lernen ständig angepasst werden. Dies betrifft vor allem technologieorientierte Clusterinitiativen, da deren Markt- und Wettbewerbsposition von neuen Prozessen sowie Produkten bzw. Dienstleistungen abhängig sind.⁸ Als Vermittler zwischen Wirtschaft und Wissenschaft sowie aufgrund ihrer besonderen regionalen Verankerung und Vernetzung bieten Clusterinitiativen die Möglichkeit, Hochschulen und Universitäten für den Bedarf der Unternehmen zu sensibilisieren. So sind Clustermanagements nicht selten an der Initiierung neuer Studiengänge beteiligt oder bieten Studenten der jeweiligen Fachrichtung Vor-Ort-Besichtigungen in den Mitgliedsunternehmen an. Dadurch wird das Interesse der jungen Absolventen an den jeweiligen Technologien vertieft, Erstkontakte zu potenziellen Arbeitgebern hergestellt und Einblicke in die Praxis der Unternehmen ermöglicht.

3 Sicherung und Qualifizierung von Fachkräften – Erkenntnisse aus der deutschen Clusterpraxis

Für Clusterinitiativen hat die Sicherung und Qualifizierung von Fachkräften eine hohe Bedeutung. Dies zeigt sich zum einen bei der Analyse der Tätigkeitsschwerpunkte im Rahmen der Benchmarkinginterviews der European Cluster Excellence Initiative (ECEI)⁹ bei den Mitgliedern des Programms „go-cluster“. Einer der dort abgefragten Bereiche bezieht sich auf die Aktivitäten der Clustermanagements zur Aus- und Weiterbildung der Personalressourcen. Insgesamt rund 85 Prozent der befragten „go-cluster“ Mitglieder gaben an, ihren Mitgliedern hier Aktivitäten und Services anzubieten. Dazu zählen spezifische Weiterbildungskurse (51 %), die Unterstützung beim Recruiting von Fach- und Führungskräften (50 %), die Einführung von Angeboten an Berufs- und Hochschulen (39 %) sowie weitere Aktivitäten (50 %).¹⁰

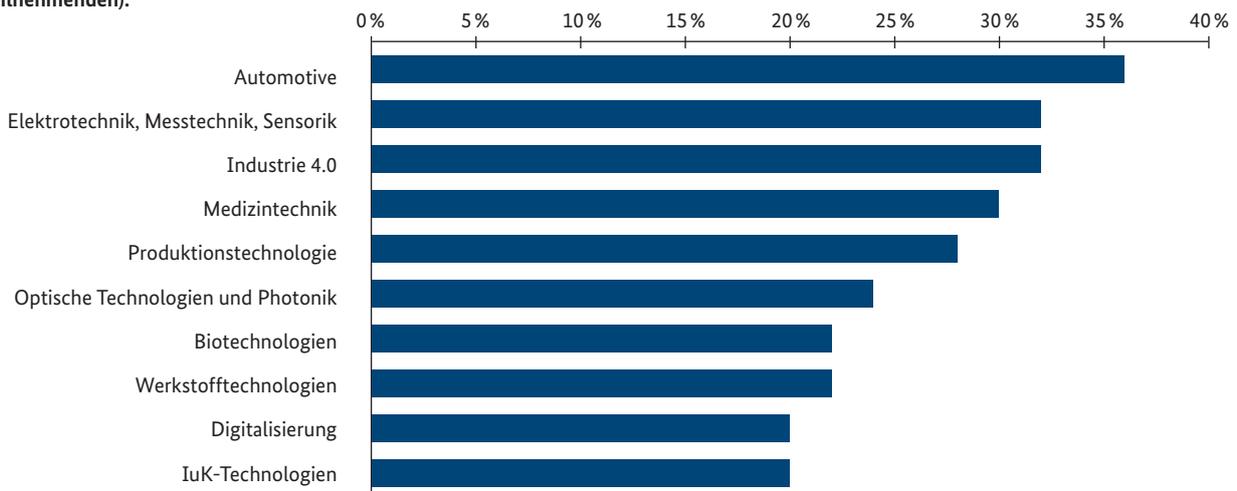
Darüber hinaus wurde eine Onlinebefragung¹¹ unter den leistungsfähigsten deutschen Clustermanagements im Programm „go-cluster“ durchgeführt, an der sich mehr als die Hälfte der Mitgliedsinitiativen beteiligte. Hinter den 50 an der Befragung teilnehmenden Clusterinitiativen stehen im Durchschnitt 160 aktive Clusterakteure pro Initiative.

3.1 Ergebnisse der Online-Befragung

Hohe Technologieorientierung erfordert einen hohen Anspruch an Qualifizierung

Die teilnehmenden Clusterinitiativen haben einen hohen Grad an Technologieorientierung und damit hohe Anforderungen an die Fähigkeiten der Fachkräfte ihrer Mitgliedsakteure. Dies wird anhand der Branchenzuordnung deutlich.¹² Die wichtigsten Branchen und Technologiefelder sind hierbei die Automobilindustrie, gefolgt von der Elektrotechnik, Messtechnik und Sensorik. Des Weiteren sind vor allem die Themen rund um Industrie 4.0 und Produktionstechnologien, Medizintechnik sowie optische Technologien und Photonik bedeutsam. Es sind also insgesamt Wirtschaftszweige mit vergleichsweise hohen Ausgaben für Forschung und Entwicklung und somit hoher Innovationsaffinität vertreten.¹³ Damit bestehen in diesen Branchen auch hohe Ansprüche an das Aus- und Weiterbildungsniveau der Arbeitnehmer.

Abbildung 1: Technologische Schwerpunkte der teilnehmenden Innovationscluster (Mehrfachzuordnung möglich; in % an den gesamten Teilnehmenden).



9 Siehe online unter: www.cluster-analysis.org

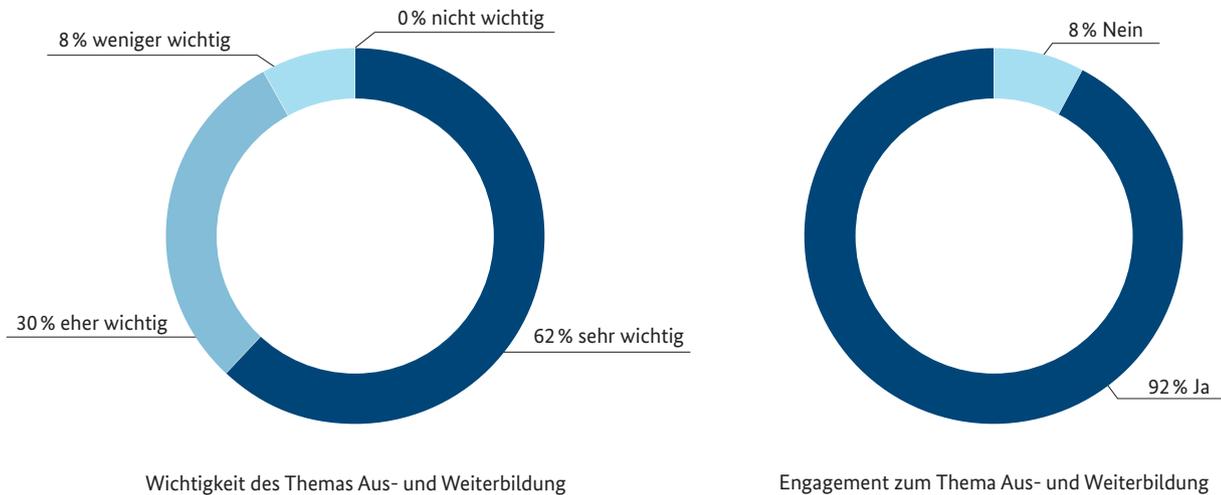
10 Berücksichtigt wurden insgesamt 82 Benchmarkinginterviews von „go-cluster“-Mitgliedern.

11 Anm.: Die Onlinebefragung und anschließende Auswertung wurde 2017 unter den Mitgliedern des Programms „go-cluster“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie durchgeführt.

12 Mehrfachzuordnung möglich

13 Vgl. Stifterverband (2016): Wissenschaftsstatistik des Stifterverbandes – FuE nach Branchen, online unter: <https://www.stifterverband.org/forschung-und-entwicklung/fue-erhebung-2016>

Abbildung 2: Einschätzung der Relevanz des Themas Aus- und Weiterbildung durch die teilnehmenden Clustermanager



Die Bedeutung von Fachkräften für morgen

Sehr deutlich zeigt sich die hohe Relevanz des Themas Aus- und Weiterbildung bzw. Recruiting allgemein. Über 90 Prozent der befragten Clustermanagements gaben an, dass dieses Thema für sie wichtig sei. Knapp zwei Drittel der Teilnehmer bewerteten das Thema sogar als „sehr wichtig“ für ihre Arbeit. Nur acht Prozent hielten das Thema für weniger bedeutend. Keine der 50 teilnehmenden Clustermanagements gab an, dass Aus- und Weiterbildung für sie gar keine Rolle spielt.

Entsprechend der Bedeutsamkeit des Themas engagieren sich auch über 90 Prozent der teilnehmenden Clusterinitiativen in unterschiedlicher Form und mit verschiedensten Aktivitäten und Angeboten bereits für ihre Clusterakteure.¹⁴

Die Qualifizierung zählt

In Bezug auf die einzelnen konkreten Aktivitäten der Clusterinitiativen lassen sich eindeutige Schwerpunkte identifizieren: So gaben 74 Prozent der Clustermanagements an, eigene Qualifizierungsveranstaltungen und Seminare durchzuführen, wozu beispielsweise eigene Schulungsangebote gehören. Sogar 80 Prozent der Clusterinitiativen planen, diese und weitere Aktivitäten auch in Zukunft umzusetzen. Die vollständige Konzeption von Angeboten zur Sicherung und Qualifizierung von Fachkräften wird

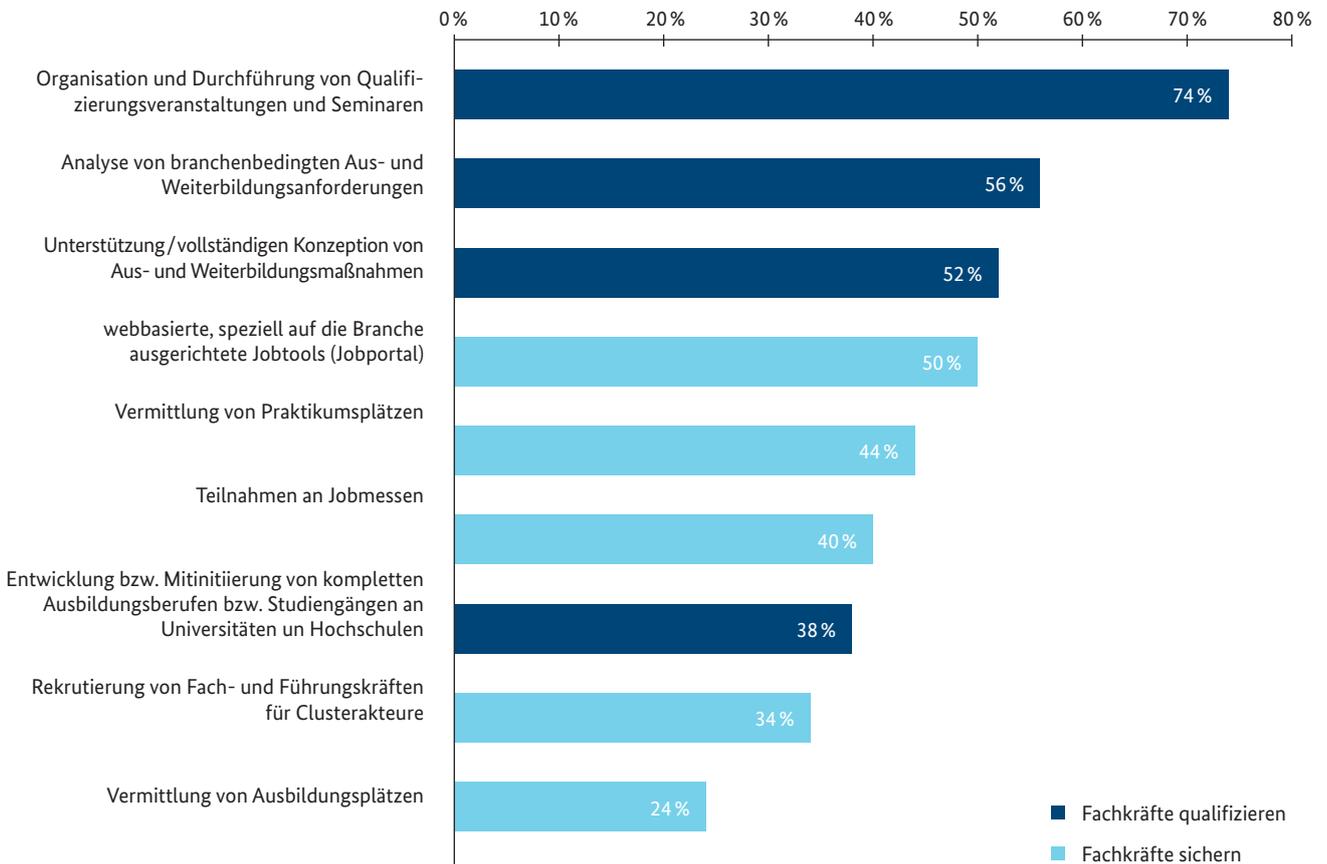
von mehr als 50 Prozent bereits heute umgesetzt und fast 60 Prozent der Clusterinitiativen planen, dies auch zukünftig weiterzuführen. Ähnlich hohe Werte werden bei der Analyse von branchenbedingten Aus- und Weiterbildungsanforderungen erreicht. Aber auch konkrete, speziell auf die Branche zugeschnittene Jobportale werden von 50 Prozent der Teilnehmenden als Thema benannt, in dem sie aktiv sind. Insgesamt wird deutlich, dass der Fokus der teilnehmenden Clustermanagements vor allem auf der Weiterbildung liegt.

Im Brennpunkt: Kleine und mittlere Unternehmen

In Bezug auf die Zielgruppen der einzelnen Maßnahmen fällt auf, dass erwartungsgemäß die Unterstützung der kleinen und mittleren Unternehmen im Fokus der Aktivitäten steht. Die Maßnahmen zielen zum größten Teil auf die Weiterentwicklung der Fachkräfte innerhalb der Unternehmen ab. Dies deckt sich mit den benannten Schwerpunkten der bereitgestellten Angebote (Abbildung 3). So haben Qualifizierungsveranstaltungen sowie die Identifizierung von branchenbedingten Weiterbildungsmaßnahmen und deren Konzeption eine höhere Priorität als die Beteiligung an Jobmessen oder die Vermittlung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen. Allerdings spielt auch die Nachwuchsförderung eine wichtige Rolle. Dabei ist jedoch zu sehen, dass es bei den Angeboten der Clustermanagements vor allem um hochqualifizierten und kurz- bis mittelfristig ver-

¹⁴ Zu beachten ist hier, dass Clustermanager für die das Thema von Bedeutung ist, auch tendenziell eher an einer Befragung dazu teilnehmen.

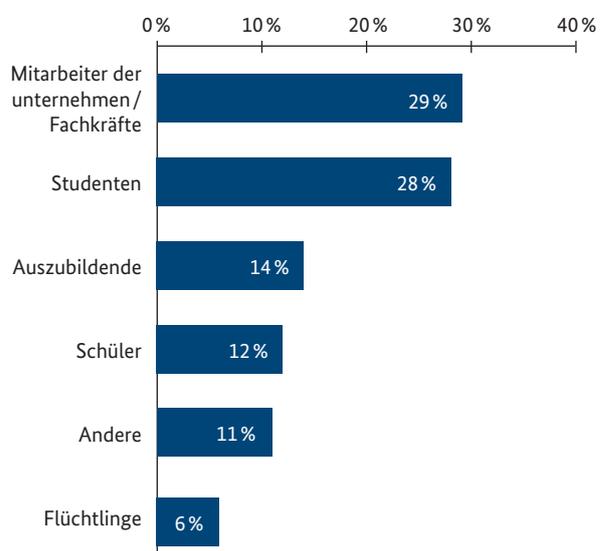
Abbildung 3: Wichtigste Aktivitäten für die teilnehmenden Clustermanagements nach Unterteilung in Fachkräftesicherung und Fachkräftequalifizierung



fügbaren Nachwuchs geht. Studenten werden als qualifiziertes Personal von morgen mit 28 Prozent als zweitwichtigste Zielgruppen der Aktivitäten gesehen. Die Integration von Flüchtlingen mit Bleibeperspektive spielt eine noch vergleichsweise geringe Rolle und wurde nur von elf der befragten Clustermanagements als eine Zielgruppe für Aktivitäten zur Begegnung des Fachkräftemangels genannt.

Wie genau diese Angebote aussehen können, wie solche Serviceleistungen in das Portfolio von des Clustermanagements eingebettet werden und durch welche Dienstleistungen diese zur nachhaltigen Finanzierung der Organisation beitragen können, zeigen Praxisbeispiele aus den Innovationsclustern des Programms „go-cluster“.

Abbildung 4: Zielgruppen bei den einzelnen Maßnahmen der Clustermanagements im Bereich Aus- und Weiterbildung



4 Erfolgsbeispiele von Mitgliedern des Programms „go-cluster“

Einige Serviceleistungen von Clustermanagements des Programms „go-cluster“ werden im Folgenden vorgestellt, gegliedert nach den Bereichen Fachkräftesicherung und -gewinnung sowie Weiterqualifizierung von Fachkräften. Sie dienen als Erfolgsbeispiele und sollen Anregung geben, bestimmte Formate auf die Bedarfe in anderen Clusterinitiativen anzupassen und möglicherweise in das eigene Serviceportfolio zu übernehmen.

4.1 Sicherung und Gewinnung von Fachkräften

4.1.1 Kunststoff-Netzwerk Franken (KNF) e.V. – Die Ausbildungsinitiative „My Plastics“

Das Kunststoff-Netzwerk Franken (KNF) e.V. wurde auf Initiative verschiedener in Franken ansässiger kunststoffverarbeitender Betriebe und Werkzeugbauunternehmen gegründet. Der Verein hat sich das Ziel gesetzt, durch Kooperation auf verschiedenen Gebieten die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Unternehmen zu erhöhen und durch gemeinsame Außendarstellung zur Verbesserung des Images der Kunststoffbranche beizutragen. Im Fokus der Netzwerkarbeit stehen neben strategischen Themen auch kunststoffspezifische technologieorientierte Fachthemen sowie Fragen der Aus- und Weiterbildung.

Mit der im Jahr 2009 gegründeten Ausbildungsinitiative „MyPlastics – Deine Zukunft mit Kunststoff“ wird das KNF gezielt in der Nachwuchsförderung aktiv. Ziel ist es, Schüler über zukünftige Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten in der regionalen Kunststoffbranche zu

informieren. Dabei unterstützt das Clustermanagement die Branche von zwei Seiten: Auf der Ausbildungslandkarte von MyPlastics präsentieren aktuell 190 Unternehmen ihr Ausbildungs- und Studienangebot. Aus dieser Karte wiederum werden regionalisierte Listen erstellt, die MyPlastics vor Ort bei Schulbesuchen oder auf Ausbildungs- und Studienmessen verteilt. Schüler werden im direkten Gespräch über Berufe und Chancen in der Kunststoffbranche und Unternehmen in ihrer Nähe informiert. Seit 2009 haben MyPlastics-Mitarbeiter insgesamt über 240 Schulklassen und 70 Messen besucht.

Die moderne Homepage informiert detailliert über die Branche, stellt elf Ausbildungsberufe sowie zwei Studiengänge vor und klärt Schüler über die Organisationsformen des Dualen Studiums auf. Neben Schulbesuchen in der Region Ober-, Unter- und Mittelfranken werden auf der anderen Seite bisher nicht ausbildende Unternehmen bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen begleitet. Unternehmen, die noch freie Ausbildungsplätze haben, werden über die Ausbildungsinitiative geeignete Auszubildende vermittelt.

Das Clustermanagement bündelt so über die Initiative MyPlastics die Ausbildungspotenziale und das verteilte Know-how der Region und schafft es, durch Kooperationen und Erfahrungsaustausch Raum für neuartige Ausbildungskonzepte zu entwickeln. Mittlerweile kooperiert MyPlastics mit mehr als 190 ausbildenden Unternehmen, Tendenz steigend.



MyPlastics-Stand



Kurzinformation zum Cluster Kunststoff-Netzwerk Franken (KNF) e.V.

Clusterakteure: 206

Bundesland: Bayern

Webseite des Innovationsclusters:
www.kunststoff-netzwerk-franken.de

Link zum Clusterservice „My Plastics“:
www.myplastics.de

4.1.2 foodRegio e.V. – Ausbildungskampagne „Werde Foodstarter“

foodRegio e.V. ist eine Initiative norddeutscher Unternehmen und Einrichtungen der Ernährungswirtschaft. Das Cluster unterstützt die Unternehmen der Branche, indem durch gemeinsame Projekte die Potenziale der Ernährungswirtschaft im Norden ausgeschöpft und Synergien gefördert werden. Zu den Aufgaben von foodRegio gehören die Vernetzung der Mitgliedsunternehmen in den neun thematischen Arbeitskreisen, die Initiierung von kooperativen Projekten, die Entwicklung von bedarfsgerechten Schulungsangeboten sowie die Organisation und Durchführung von Netzwerkveranstaltungen. Der Fokus liegt dabei auf Unternehmen der Nahrungsmittelproduktion, des Maschinen- und Anlagenbaus für die Nahrungsmittelproduktion, der Verpackungs- und Zulieferindustrien, der Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie sonstiger mit der Förderung der Ernährungswirtschaft befassten Organisationen. Die Aktivitäten sind dabei eng an den Bedarfen der Mitglieder ausgerichtet.

Mit „Werde Foodstarter“ startete foodRegio im November 2013 eine innovative Ausbildungskampagne. Ziel ist es, den Unternehmen geeignete Auszubildende und zukünftige Mitarbeiter zu vermitteln sowie Schülern und Absolventen durch die Bewerbungsplattform einen Berufseinstieg in der Ernährungsbranche zu ermöglichen. In verschiedenen

Beschäftigungsbereichen wie Verkauf, Produktion, Technik oder Organisation können Interessierte sich auf www.foodstarter.de zu unterschiedlichen Berufsbildern informieren. Die Plattform bietet mit rund 450 freien Ausbildungsplätzen eine breite Palette aus der norddeutschen Ernährungswirtschaft. Schüler und Studenten können sich unkompliziert und mit wenigen Klicks direkt bei den teilnehmenden Unternehmen bewerben.



Kurzinformation zum Cluster foodRegio – Branchennetzwerk Ernährungswirtschaft in Norddeutschland

Clusterakteure: 69

Bundesland: Schleswig-Holstein

Webseite des Innovationsclusters:
www.foodregio.de

Link zum Clusterservice:
www.foodstarter.de



Neue Auszubildende der norddeutschen Ernährungswirtschaft beim „Foodstarter“-Azubi-Event 2017 im Hansa-Park

4.1.3 Windenergie-Agentur (WAB) e.V. – Windstudium

Der WAB e.V. (Windenergie-Agentur) vereint Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Windenergiebranche und ist das führende Unternehmensnetzwerk für Windenergie in der Nordwest-Region Deutschlands und bundesweiter Ansprechpartner für die Offshore-Windenergiebranche. Neben dem Ausbau der Windenergie und der Förderung des Repowerings in der Nordwest-Region sowie der Entwicklung der Offshore-Windenergie in Deutschland, trägt das Clustermanagement auch zur Qualifizierung von Fach- und Führungskräften für die Windbranche bei.

Die Windenergiebranche bietet ein hohes Entwicklungspotenzial und hat einen gesteigerten Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern, darunter auch Schweißer, Laminierfachkräfte, Ingenieure oder IT-Spezialisten. In den letzten Jahren konnten durch die Arbeit des Clustermanagements mehrere Bildungsträger auf den Bedarf der Windenergiebranche spezialisiert werden. Dafür berät das Clustermanagement Bildungsträger und Unternehmen bei der Gestaltung von Berufsbildern und die regionale Politik bei der Unterstützung von neuen Bildungsangeboten. Um die Ausbildung und Weiterqualifizierung von Fachkräften noch weiter voranzutreiben, begleitet die Windenergie-Agentur darüber hinaus von Anfang an die Einrichtung von Ausbildungs- und Qualifizierungsangeboten, beauftragt Studien zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und organisiert beispielsweise Workshops zur „Qualifizierung in der Windenergiebranche“.

Zusammen mit ForWind, dem Zentrum für Windenergieforschung der Universitäten Oldenburg, Hannover und Bremen, hat die Clusterinitiative das berufsbegleitende weiterbildende Studium „Windenergie-technik und -ma-

nagement“ (Windstudium) initiiert. Dieses vermittelt grundlegendes Fachwissen, Systemverständnis sowie Schlüsselqualifikationen und macht ein umfassendes Verständnis von Windenergieprojekten möglich. Die frühzeitige Vernetzung mit Experten aus Unternehmen und Wissenschaft gibt den Studierenden die Möglichkeit, frühzeitig ein zuverlässiges Netzwerk aufzubauen. Darüber hinaus wird durch eine studienbegleitende Projektarbeit, die die Planung eines Windparks umfasst, die praktische Umsetzung des theoretischen Wissens gegeben.

Das Studienkonzept bekam bereits mehrere Auszeichnungen für seine „nachweislich positive und identitätsstiftende Wirkung“ (z. B. 2007 beim NordWest Award der Bremer Landesbank) und wurde von der Initiative „Deutschland – Land der Ideen“ als „Ausgewählter Ort 2010“ ausgezeichnet. Seit Herbst 2006 wird das Windstudium bereits erfolgreich durchgeführt – mittlerweile im zwölften Studienjahr.



Kurzinformation zum Cluster Windenergie-Agentur (WAB) e.V.

Clusterakteure: 300

Bundesland: Bremen

Webseite des Innovationsclusters:
www.wab.net

Link zum Clusterservice:
www.windstudium.de



Das Windstudium ist ein voller Erfolg.

4.1.4 Photonics BW e.V. – Ausbildungsatlas als Studienführer

Ziel von Photonics BW e.V. ist es, die Optischen Technologien als Zukunftstechnologien zu fördern und den Standort nachhaltig zu stärken. Dafür bietet die Clusterinitiative Unterstützung in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Anwendung, Aus- und Weiterbildung sowie Nachwuchsförderung und Öffentlichkeitsarbeit.

Zur Förderung des qualifizierten Nachwuchses erstellt Photonics BW jährlich aktuell einen Studienführer. Dieser bietet Abiturientinnen und Abiturienten eine umfassende Information über die verschiedenen Studiengänge im Bereich der Optischen Technologien und über die jeweiligen Bildungseinrichtungen. Der 90-seitige Studienführer ist ein kostenloser Service von Photonics BW, der Studienanfänger den Weg ins Studium erleichtern und zur Fachkräftesicherung für die Unternehmen der Branche beitragen soll. Neben dem Studienführer und der Zusammenstellung gewerblicher Ausbildungen zur Nachwuchsförderung werden zur Weiterqualifizierung seit vielen Jahren die Seminare „Optische Systeme: Design und Simulation“ und „Beleuchtungsoptik: Entwicklung und Anwendung“ sowie Workshops zu aktuellen Photonik-Themen angeboten.



Kurzinformation zum Cluster Photonics BW e.V. – Innovationsnetz Optische Technologien

Clusterakteure: 73

Bundesland: Baden-Württemberg

Webseite des Innovationsclusters:
www.photonicsbw.de

Link zum Clusterservice:
www.photonicsbw.de/bildung-karriere/studium



MINT-Informationsveranstaltung

4.1.5 Measurement Valley e.V. – Jobbörse

Der Measurement Valley e.V. bündelt die Aktivitäten der Unternehmen und wissenschaftlichen Akteure der Region Göttingen im Bereich Messtechnik. Durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Akteure werden innovative Kooperationen erfolgreich umgesetzt. Das Clustermanagement trägt zu einer verstärkten öffentlichen Wahrnehmung der Branche bei und hilft, die Region als Synonym für Kompetenz in der Messtechnik zu etablieren. Dazu gehört auch die Vermittlung von Nachwuchskräften für die Unternehmen.

Einmal im Jahr bietet das Clustermanagement dafür in Kooperation mit der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen (HAWK) eine Jobbörse an. Unternehmen des Clusters erhalten dadurch die Gelegenheit, direkt mit Studierenden und Absolventen der Natur- und Ingenieurwissenschaften in Kontakt zu treten. Die Teilnahme an der Jobbörse ist sowohl für Aussteller als auch für Besucher kostenlos. Unternehmen können die Jobbörse nutzen, um ihre Firma zu präsentieren und über Bewerbungsverfahren zu informieren. Zur direkten Ansprache der Zielgruppe berichten Absolventen der HAWK über ihren Start ins Berufsleben.



Kurzinformation zum Cluster Measurement Valley e.V.

Clusterakteure: 37

Bundesland: Niedersachsen

Webseite des Innovationsclusters:
www.measurement-valley.de

Link zum Clusterservice:
<https://bit.ly/2qZCF5L>



Jobbörse an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen (HAWK)

4.1.6 IT FOR WORK e.V. – Jobtournee

Das Unternehmensnetzwerk IT FOR WORK bündelt die Akteure der Informations- und Kommunikations-Technologie-Branche im Rhein-Main-Neckar Gebiet. Indem das Cluster die IT-Kompetenzen von Unternehmen und Forschung der Region zusammenbringt, setzt es Potenzial für innovative Kooperationen frei. Neben der Unterstützung junger IT-Unternehmen fördert IT FOR WORK mit Konzepten wie der Jobtournee die Rekrutierung neuer Fachkräfte.

Die Jobtournee richtet sich vor allem an Absolventen der Studienrichtungen Informatik, Wirtschaftsinformatik, Informationswirtschaft, Medieninformatik und Wirtschaftsingenieurwesen sowie an Young Professionals, die bereits in der IT-Branche tätig sind und sich über neue Job-Perspektiven informieren wollen. Seit 2011 richtet das Clustermanagement in Zusammenarbeit mit der IHK Darmstadt und der Stadt Darmstadt einmal im Jahr das Recruiting-Event aus. Dabei bringt ein Shuttlebus ca. 100 Studenten und Absolventen IT-naher Studiengänge direkt zu potenziellen Arbeitgebern. 2017 sind zehn der 16 teilnehmenden Unternehmen bereits einmal oder sogar schon mehrmals bei der Veranstaltung dabei gewesen. Da sich die Anfragen aus dem Raum Frankfurt häuften, entschloss das Cluster sich dafür, ab dem Jahr 2018 eine weitere Jobtournee in Frankfurt anzubieten.

Das Konzept der Jobtournee bietet den Unternehmen die Chance, sich bei potenziellen Nachwuchskräften zu bewerben und ermöglicht den Teilnehmern, neben einem Einblick in die Darmstädter Digitalwirtschaft, direkte Kontakte in die Fachabteilungen der Unternehmen. Der für die Studenten kostenlose Clusterservice ist damit sowohl für die Unternehmen als auch für die Studenten ein Gewinn: Manche Absolventen gehen am Abend bereits mit einem Arbeitsvertrag nach Hause und die zukünftigen Arbeitgeber haben den Zugewinn einer qualifizierten Nachwuchskraft sicher.



Kurzinformation zum Cluster IT FOR WORK e.V.

Clusterakteure: 102

Bundesland: Hessen

Webseite des Innovationsclusters:

www.it-for-work.de

Link zum Clusterservice:

www.jobtournee.de



Jobtournee

4.1.7 Carbon Composites e.V. – Brückenbauwettbewerb

Als Verbund von Unternehmen und Forschungseinrichtungen deckt der Carbon Composites e.V. (CCeV) die gesamte Wertschöpfungskette der Hochleistungs-Faserverbundwerkstoffe ab und ist ein Kompetenznetzwerk zur Förderung der Anwendung von Faserverbundwerkstoffen. Die Aktivitäten des CCeV liegen dabei unter anderem in der Vernetzung von Know-how-Trägern aus Wissenschaft und Industrie, fachspezifischen Arbeitsgruppen zum Informationsaustausch im vorwettbewerblichen Rahmen und in der Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Seit 2010 beteiligt sich der CCeV an einem innovativen Wettbewerb des Vereinsmitgliedes Hochschule Augsburg, der die Thematik der Faserverbundwerkstoffe deutlich und greifbar macht. In diesem Brückenbauwettbewerb stellen sich interessierte Auszubildende, Schüler und Studierende einer praxisorientierten herausfordernden Aufgabe: Der Wettbewerb geht von der Konzeptionierung bis hin zur Herstellung einer Brücke und umfasst die technische Mechanik, die werkstoffgerechte Gestaltung sowie die Bauausführung. Durch den beispielhaften Bau der Brücke erwerben die Teilnehmer ganz praktisch grundlegende Kenntnisse über unterschiedliche Werkstoffe und setzen

sich greifbar mit dem Thema Faserverbundwerkstoffe auseinander. Höhepunkt des Wettbewerbs ist der Belastungstest der Brücken bis zu deren Bruch – stets vor begeistertem Publikum.



Kurzinformation zum Cluster Carbon Composites e.V. (CCeV)

Clusterakteure: 272

Bundesland: Bayern

Webseite des Innovationsclusters:

www.carbon-composites.eu

Link zum Clusterservice:

www.carbon-composites.eu/de/wissen



Teams aus verschiedenen Hochschulen und Betrieben treten im Brückenbauwettbewerb an, den der Carbon Composites e.V. unterstützt

4.1.8 OLEC e.V. – SolarCup Oldenburg

Das Oldenburger Energiecluster OLEC e.V. ist das größte technologieübergreifende Energienetzwerk im Nordwesten Deutschlands. Ihm gehören Unternehmen sowie Hochschulen, Institutionen, Gebietskörperschaften und Bildungseinrichtungen an. Mit dem umfangreichen Know-how und exzellenten Kompetenzen der Mitglieder im Energiesektor liegt der Schwerpunkt des Clusters auf erneuerbaren Energien und deren effizienter Integration in zukünftige Energiesysteme. Das Oldenburger Energiecluster vernetzt entscheidende Akteure aus der Region und versteht sich als Dialogplattform für die Energiewende in Niedersachsen.

Um junge Menschen an erneuerbare Energietechnologien heranzuführen, hat das Clustermanagement 2013 den Schülerwettbewerb SolarCup ins Leben gerufen. Dieser Wettbewerb richtet sich an Schüler der Jahrgangsstufen vier bis dreizehn. In Dreiertteams aus Klassen oder Arbeitsgruppen in vier verschiedenen Wertungsklassen treten sie auf einer etwa zehn Meter langen Strecke mit einem selbst designten und konstruierten Solarfahrzeug gegeneinander an. Die Teams haben für die gemeinsame Entwicklung und den Bau der Solarfahrzeuge jeweils von August bis November Zeit. Mit diesem Wettbewerb weckt das Cluster spielerisch das Interesse am Thema erneuerbare Energien und trägt zur öffentlichen Wahrnehmung der Branche bei. Der Wettbewerb an sich ist nicht neu, er wird bereits seit vielen Jahren auf Bundesebene durchgeführt. Neu in Oldenburg ist allerdings, das neben Schülerinnen und Schülern auch Auszubildenden-Teams aus Berufsschulen und Unterneh-

men sowie im Rahmen einer Freien Klasse auch Kinder und Jugendliche teilnehmen können, denen keine engagierte Lehrkraft zur Seite steht. Hiermit sollen Themen wie Erneuerbare Energien, Technik, Nachhaltigkeit und deren Bedeutung für unsere Zukunft aufgezeigt und einem möglichst breiten Interessenskreis erfahrbar gemacht werden. Die Netzwerkstruktur von OLEC spielt hier eine große Rolle: Aufgrund der guten und engen Zusammenarbeit von Unternehmen, Bildungseinrichtungen, Hochschulen und Kommunen konnten seit Beginn des SolarCups Oldenburg rund 500 junge Menschen erreicht und motiviert werden, am Cup teilzunehmen und sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen. Der Cup erfreut sich nach wie vor einer großen Beliebtheit und ist aus der Veranstaltungslandschaft im Nordwesten nicht mehr weg zu denken.



Kurzinformation zum Cluster Oldenburger Energiecluster OLEC e.V.

Clusterakteure: 56

Bundesland: Niedersachsen

Webseite des Innovationsclusters:
www.energiecluster.de

Link zum Clusterservice:
www.energiecluster.de/656-0-Solarcup-Oldenburg.html



Impressionen vom 5. Oldenburger SolarCup 2017

4.2 (Weiter-)Qualifizierung von Fachkräften

4.2.1 Kunststoff-Netzwerk Franken e.V. – Exklusive Weiterbildungsangebote

Zu den Dienstleistungen des Kunststoff-Netzwerk Franken (KNF) e.V. im Bereich Aus- und Weiterbildung gehören neben der oben bereits genannten Ausbildungsinitiative „MyPlastics – Deine Zukunft mit Kunststoff“ auch Fachtagungen und Seminare sowie auf einen längeren Zeitraum angelegte, exklusive Weiterbildungsangebote. Dabei adressiert die Clusterinitiative nicht nur eine Zielgruppe, sondern bietet sowohl Services für Auszubildende und Quereinsteiger als auch für Fach- und Führungskräfte in der Kunststoffbranche. Die verschiedenen Angebote sind stets passgenau auf die Bedürfnisse der jeweiligen Gruppe zugeschnitten.

Gezielt für Fach- und Führungskräfte, die an kommunikativen Schnittstellen arbeiten, wurde die Seminarreihe Prozesskoordinator Kunststoff initiiert. Hierbei wird vor allem darauf geachtet, die Mitarbeiter in Bereichen zu schulen, die in der traditionellen Ausbildung meistens nicht genügend vermittelt werden. Dazu zählt beispielsweise die Vermittlung kommunikativer Elemente und Fähigkeiten, wie sie im Austausch mit anderen Unternehmen und Abteilungen im täglichen Geschäft benötigt werden. Schwerpunkt der insgesamt elf Seminare ist es, den Fachkräften einen Einblick in die verschiedensten Fachbereiche der Kunststoffbranche

zu geben. Dadurch werden Generalisten-Kenntnisse entlang der Wertschöpfungskette vermittelt, welche eine Effizienzsteigerung in schnittstellenübergreifenden Arbeiten zur Folge haben. Die Gesamtdauer dieser Weiterbildung beträgt ca. zwei Jahre und die Einzelseminare finden in Abständen von ca. zwei Monaten bei den Unternehmen des Netzwerks statt. Bisher haben bereits 54 Mitarbeiter diesen Cluster-Service genutzt, aktuell läuft die Weiterbildung zum fünften Mal. Dabei wird auf eine effektive Gruppengröße von max. 16 Personen geachtet.

Für Quereinsteiger aus anderen Berufen bietet das Clustermanagement die Weiterbildung zur geprüften Fachkraft Spritzgieß-Produktion. Diese Seminarreihe vermittelt in der Produktion tätigen Personen einen umfassenden Überblick über die Spritzgießproduktion. Sie erhalten die erforderlichen Kenntnisse über die Peripherie, die Maschinenteknik, das Werkzeug und den Prozess bis hin zu den Werkstoffen. Mit dieser Weiterbildung werden Quereinsteiger befähigt, Maschinen einzurichten und anschließend durch kontinuierliche Weiterbildung auch breit gefächerte und technisch intensivere Abläufe im Unternehmen zu betreuen. Die Gesamtdauer dieser Weiterbildung beträgt ca. 1,5 Jahre. Die Seminare finden im Abstand von ca. 1,5 Monaten ebenfalls bei Unternehmen des Netzwerks statt. Die Reihe erfreut sich regen Zuspruchs und geht 2018 mit 13 Teilnehmern in die vierte Durchführungsrunde.



Weiterbildung zur geprüften Fachkraft Spritzgieß-Produktion



Kurzinformation zum Cluster Kunststoff-Netzwerk Franken (KNF) e.V.

Clusterakteure: 206

Bundesland: Bayern

Webseite des Innovationsclusters:
www.kunststoff-netzwerk-franken.de

Link zum Clusterservice „Prozesskoordinator“:
www.kunststoff-netzwerk-franken.de/prozesskoordinator

Link zum Clusterservice „Fachkraft Spritzgieß-Produktion“:
www.kunststoff-netzwerk-franken.de/gepruefte-fachkraft-spritzgiess-produktion

4.2.2 Carbon Composites e.V. – Trainee-Programm

Der Carbon Composites e.V. (CCeV) betont seit seiner Gründung im Jahr 2007 die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung im Bereich der Faserverbundtechnologie. Da Faserverbundwerkstoffe in immer mehr Branchen wie beispielsweise der Luftfahrt-, der Automobil- oder der Windkraftindustrie an Bedeutung gewinnen, werden an die Mitarbeiter zunehmend neue Anforderungen in Bezug auf Fertigungstechniken und Qualifizierungen gestellt. Mit seinen verschiedenen Angeboten und Services zu den Themen Ausbildung, Weiterbildung, Trainee-Programm etc. hilft der CCeV seinen Mitgliedsunternehmen dabei, konkurrenzfähig zu bleiben. In seinem Weiterbildungsprogramm bietet der Verein eigene Seminare sowie Weiterbildungsveranstaltungen seiner Mitgliedsunternehmen an.

Mit dem Trainee-Programm, das ebenfalls bereits seit 2007 durchgeführt wird, kommt der CCeV der hohen Nachfrage der Industrie nach jungen, engagierten und gut ausgebildeten Ingenieuren entgegen. Die Zielgruppe des studienbegleitenden Förderprogramms sind Studenten, die neben ihrem Studium eine fachliche Ausbildung auf dem Gebiet der Faserverbundwerkstoffe absolvieren wollen. In den zwei Semestern des Programms werden zuerst theoretische Grundlagen vermittelt, die im Folgenden im Rahmen einer Abschlussarbeit angewendet werden. Der CCeV bietet damit

seinen Trainees die Möglichkeit, mit etablierten Fachleuten aus den Mitgliedsunternehmen in Kontakt zu treten. Neben dem Überblick, den Studenten über die aktuellen Geschehnisse in Forschung und Industrie erhalten, bietet sich den Mitgliedsfirmen die Möglichkeit, bereits früh mit engagierten Nachwuchsfachkräften in Kontakt zu treten und dadurch kompetenten Nachwuchs für die Zukunft zu gewinnen. Im Jahr 2018 läuft das zehnte CCeV-Trainee-Programm, insgesamt sind damit 137 junge Menschen an die Thematik Faserverbundtechnologie herangeführt worden.



Kurzinformation zum Cluster Carbon Composites e.V. (CCeV)

Clusterakteure: 272

Bundesland: Bayern

Webseite des Innovationsclusters:
www.carbon-composites.eu

Link zum Clusterservice:
www.carbon-composites.eu/de/wisse/



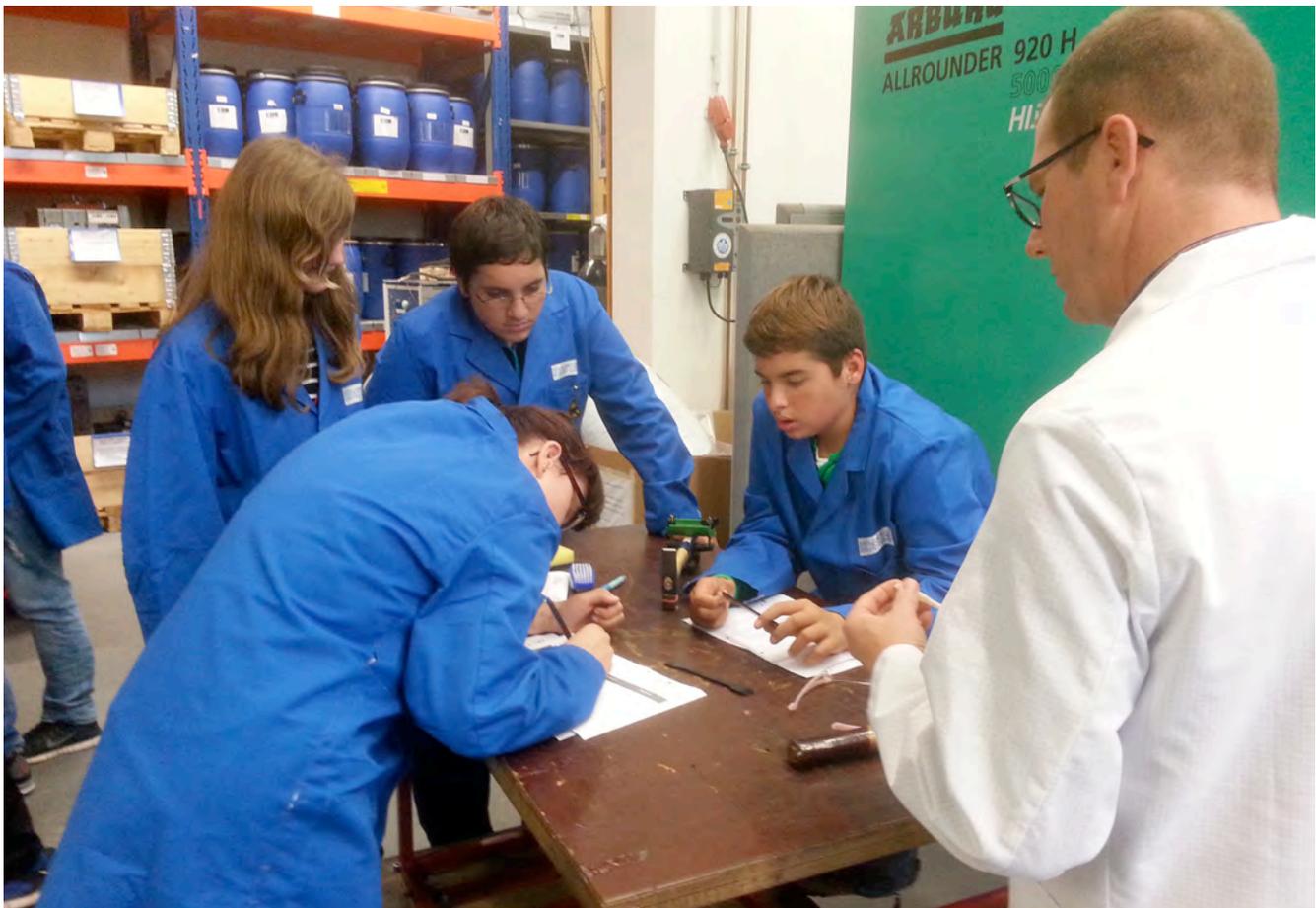
Teilnehmer des Trainee-Programms

4.2.3 Kunststoff-Institut für die mittelständische Wirtschaft NRW – Polymer Training Centre

Das Cluster „Kunststoff-Institut Lüdenscheid“ ist ein gut funktionierendes, stetig wachsendes, auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes und ausschließlich durch Industriemittel getragenes Netzwerk. Durch die Bündelung von Kompetenzen verschiedener Unternehmen und Einrichtungen entlang der technologischen Wertschöpfungskette soll bei den Akteuren Wachstum, Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit generiert und gesichert werden. Die thematischen Schwerpunkte der Netzwerkarbeit liegen seit Gründung in den Bereichen Kunststoff- und Oberflächentechnik – mit bilden und beraten, forschen und entwickeln, prüfen und analysieren und Verbundprojekten in den Technologiebereichen Anwendungstechnik/Prozessintegration, Werkstofftechnik / Neue Materialien, Aus- und Weiterbildung, Produkte/ Lizenzen, Prüf- und Analysetechnik, Oberflächentechnik Formteile sowie Werkzeug- und Beschichtungstechnik. Im Cluster arbeiten Unternehmen und Forschungseinrich-

tungen aus unterschiedlichen Branchen an gemeinsamen Forschungs- und Entwicklungsprojekten, sogenannten Firmengemeinschaftsprojekten und organisieren Bildungsangebote für die Mitglieder.

Das Clustermanagement bietet ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsprogramm für die Kunststoffverarbeitung an, welches konkret auf die Bedürfnisse der Unternehmen der Branche zugeschnitten ist. Jedes Jahr werden knapp 300 Veranstaltungen mit über 70 unterschiedlichen technischen Themenfeldern in den Schulungsräumen mit eigenen und externen Referenten durchgeführt, darunter neben Seminaren auch Fachtagungen und Wochenschulungen. So finden jährlich mehr als 2.500 Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer den Weg nach Lüdenscheid. Hinzu kommen ca. 150 firmenspezifische Schulungen, in deren Rahmen ganze Abteilungen eines Unternehmens ein auf sie zugeschnittenes Trainingsprogramm, meist mit einem Praxisanteil von mindestens 50 Prozent erhalten.



Gruppenarbeit

Das Kunststoff-Institut Lüdenscheid investierte über 5 Mio. Euro am Standort Lüdenscheid für das Ausbildungskonzept zur Fachkräftesicherung. Hier ist vor allem der Aufbau und Betrieb des Polymer Training Centres (PTC) zu nennen. Das neu konzipierte PTC bietet auf fünf Etagen mit Technikum, Labor- und Seminarräumen ein Schulungsangebot speziell für die Kunststofftechnik und ergänzt das umfassende Qualifizierungsangebot des Kunststoff-Instituts.

In den durch die FH Südwestfalen stattfindenden und in Kooperation mit dem PTC durchgeführten Präsenz- und Verbundstudiengängen Kunststofftechnik sind ca. 50 Studierende permanent immatrikuliert. Ein weiterer Schwerpunkt des PTCs ist die Nachwuchsgewinnung von Fachkräften. Dies fängt bereits im Schulalter an, indem siebte Klassen der allgemein bildenden Schulen zu sogenannten Praxisparcours eingeladen werden. Innerhalb der zweitägigen Veranstaltung werden pro Tag 300 Schülerinnen und Schüler mit kunststofftechnischen Aufgaben betraut, die innerhalb eines Rundkurses selbständig zu lösen sind. An der seit 2006 regelmäßig stattfindenden Veranstaltung nehmen mittlerweile 25 Schulen und zehn Firmen aus dem heimischen Raum teil. Ferner treffen sich neunte und zehnte Klassen im mit dem PTC kooperierenden Technikzentrum, um den innerbetrieblichen Ablauf eines Kunststoff produzierenden Unternehmens inkl. einer real laufenden Spritzgießmaschine nachzustellen. Diese Möglichkeit der MINT-Förderung hat mittlerweile den offiziellen Status „außerschulischer Lernort“ durch die Bezirksregierung erhalten und findet zweimal wöchentlich mit einer Teilnehmerzahl von jeweils 25-30 Schülerinnen und Schülern statt.

Darüber hinaus finden im PTC die mehrmonatigen Ausbildungsgänge zum „Verfahrensmanager Kunststofftechnik (IHK)“ statt, einem durch die SIHK zu Hagen zertifizierten Kurs, den seit 2015 bereits über 40 Personen besuchten und erfolgreich abschlossen. Ein seit 2014 aufgelegter, deutschlandweit einzigartiger Meisterkurs für Kunststoffgalvaniseure, lockte bislang 25 Teilnehmer nach Lüdenscheid. Sechs weitere Fachlehrgänge nach diesem Schema, unter anderem zum Thema 3D-Druck und Konstruktionstechnik, sind in Arbeit.

Generell erfolgen alle Ausbildungsmaßnahmen in enger Kooperation mit den Schulen, den IHK, den Berufskollegs und Fachhochschulen. Für die Weiterbildungen wird direkt mit der Industrie, mit den IHK und weiteren Ausbildungsstätten zusammengearbeitet. Ziel ist neben der reinen Vermittlung von praktischen und theoretischen Lerninhalten im Umfeld des PTCs, auch die Unterbringung und die Verpflegung der Teilnehmer zu organisieren. Damit ist ein gemeinsames Arbeiten von Auszubildenden, Studierenden, Firmenmitarbeitern und Referenten gegeben und die Mitarbeiter bekommen nicht nur Einblick in die Kunststofftechnik, sondern erleben auch die Region hautnah. Das Clustermanagement bietet mit dem Polymer Training Centre eine in dieser Art und Ausrichtung einmaliges Aus- und Weiterbildungskonzept, speziell für die Kunststofftechnik.



Kurzinformation zum Cluster Kunststoff-Institut für die mittelständische Wirtschaft NRW

Clusterakteure: 391

Bundesland: Nordrhein-Westfalen

Webseite des Innovationsclusters:

www.kunststoff-institut-luedenscheid.de

Link zum Clusterservice:

www.kunststoff-institut-luedenscheid.de/bilden-beraten

5 Fazit

Innovativen Clustermanagements bietet sich ein breites Feld an Serviceleistungen, die für die Unterstützung der Unternehmen und anderer Clusterakteure angeboten werden können. Neben innovationsbegleitenden Maßnahmen, der Durchführung von FuE-Projekten und öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten für die jeweilige Branche gehören dazu auch Services im Bereich Aus- und Weiterbildung. Sowohl die Umfrage unter den Mitgliedern des Programms „go-cluster“ als auch die praktischen Beispiele zeigen, dass das Thema Aus- und Weiterbildung bei vielen Clusterinitiativen zu den wichtigsten Themen der Clusterarbeit gehört: Über 90 Prozent der befragten Clusterinitiativen gaben an, dass das Thema für sie von Bedeutung sei. Zurückzuführen ist dies vor allem auf den Bedarf der Mitgliedsunternehmen. Die Unternehmen sind zumeist kleine und mittlere Betriebe, die jedoch eine hohe Innovationskraft innerhalb der jeweiligen Branche besitzen. Um auf dem Markt wettbewerbsfähig zu bleiben, brauchen sie gut ausgebildetes Personal, das mit dem neuesten Stand der Technik mithalten und dem rasanten Fortschritt durch die Digitalisierung Stand halten kann. So erfordert die zunehmende Vernetzung von Maschinen oder das Internet der Dinge beispielsweise Fachkräfte, die mit autonom agierenden Maschinen umzugehen wissen oder die für entscheidende Sicherheitsaspekte vernetzter Systeme qualifiziert sind.

Clusterorganisationen können durch Seminare und Weiterbildungen fachgerechte und hochspezialisierte Angebote zur Verfügung stellen, die von allgemeinen Bildungseinrichtungen oft nicht in dieser Weise angeboten werden. Hierfür arbeiten Clusterinitiativen auch eng mit öffentlichen und privaten Bildungsträgern oder Universitäten zusammen. Die Windenergie-Agentur Bremerhaven berät beispielsweise gezielt Bildungseinrichtungen bei der Gestaltung von Berufsbildern und konnte so bereits mehrere Bildungsträger auf den Bedarf der Windenergiebranche spezialisieren.

Der technische Fortschritt ist jedoch nicht der einzige Handlungsbereich, in dem Bedarf für Aktivitäten durch Clustermanagements besteht. Fachkräftemangel besteht oft auch in innovationsschwachen Regionen. Hinzu kommt, dass neben schwierigen wirtschaftlichen Voraussetzungen einzelner Regionen auch die Attraktivität einzelner Branchen selbst nicht gegeben ist. Hier können Clusterinitiativen schon in der frühzeitigen Vermittlung von Informationen über bestimmte Branchen und Berufsbilder in diesen Technologiefeldern ansetzen. Umgesetzt wird dies beispielsweise durch vom Clustermanagement initiiert-

te Aktivitäten wie dem Brückenbauwettbewerb von Carbon Composites, bei dem Schüler und Auszubildende sich durch den Bau einer modellhaften Brücke praxisorientiert mit dem Thema Faserverbundwerkstoffe auseinandersetzen. Durch solche öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen kann das Interesse für die Branche gestärkt und potenzielle spätere Fachkräfte gewonnen werden. Vielen Unternehmen fehlt es jedoch an interessierten und motivierten Auszubildenden. Um diesem Bedarf der Unternehmen zu begegnen, haben mehrere Clustermanagements zielgruppengerechte und branchenspezifische Jobportale ins Leben gerufen, wie beispielsweise das Branchennetzwerk Ernährungswirtschaft in Norddeutschland foodRegio mit der Ausbildungskampagne Foodstarter.

Entscheidend für erfolgreiche Services ist der enge Kontakt zu den Unternehmen und den anderen Clusterakteuren. Nur so können Clustermanagements wissen, welche Schlüsselqualifikationen zum Beispiel für zukünftige Projekte nötig sind und wo die größten Herausforderungen der Unternehmen liegen. Clusterinitiativen können hier die Nachfrage nach Angeboten für die Aus- und Weiterbildung bündeln und somit als Sprachrohr der lokalen Unternehmen einer Branche gegenüber Hochschulen und Kammern fungieren bzw. eigene Angebote konzipieren. Sie sind gleichzeitig ein wichtiger Partner für Anbieter von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, wenn es um die zielgruppenorientierte Vermarktung dieser Angebote geht. Sie können damit als regionales Bindeglied fungieren und gezielt eine Schnittstellenfunktion einnehmen. Dabei zeichnen sich die Aktivitäten erfolgreicher Clustermanagements dadurch aus, dass sie auf einer zukunftsorientierten Clusterstrategie mit zentralen Handlungsfeldern basieren. Besonders erfolgreich sind somit jene Maßnahmen, die nicht zufallsgetrieben sind, sondern strategisch aufeinander aufbauen.

Nicht alle Clusterservices lassen sich einfach auf andere Clusterinitiativen übertragen. Zu beachten sind dabei immer gegebene Rahmenbedingungen wie unter anderem die Wirtschaftskraft der Region, die politischen Gegebenheiten oder auch die Attraktivität und Innovationskraft der Branche. Ersichtlich ist jedoch, dass Clustermanagements aufgrund ihrer Einbettung in die regionalen Innovationssysteme und dem Wissen um die Bedarfe ihrer Unternehmen entscheidend dazu beitragen können, dass auch zukünftigen Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel begegnet werden kann.

Exemplarische Maßnahmen im Kontext „Akquise von Fachkräften“

- Analyse von branchenbezogenem qualitativem Fachkräftemangel
- Teilnahme an Jobmessen zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter
- gezielte Akquise von Absolventen und Auszubildenden durch Angebote in Zusammenarbeit mit Universitäten und den Mitgliedsunternehmen der Clusterinitiative (z. B. „Jobshuttle“)

Exemplarische Maßnahmen im Kontext „Aus- und Weiterbildung von Fachkräften“

Ausbildung:

- Entwicklung einer eigenständigen (onlinebasierten) Ausbildungsbörse
- Beteiligung an der Entwicklung von Ausbildungsgängen
- Vermittlung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen
- Entwicklung bzw. Mitinitiierung von Studiengängen an Universitäten und Fachhochschulen

Weiterbildung:

- Analyse von branchenbezogenen Aus- und Weiterbildungsanforderungen
 - Unterstützung /vollständige Konzeption von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
 - Organisation und Durchführung von Qualifizierungsveranstaltungen und Seminaren
-

6 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Buhl, Claudia Martina; Meier zu Köcker, Gerd (2009): Innovative Netzwerkservices. Netzwerk- und Clusterentwicklung durch maßgeschneiderte Dienstleistungen, zuletzt geprüft am 13.05.2016.
- Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (2016): EFI Gutachten 2016, zuletzt geprüft am 12.01.2018.
- EY Deutschland (2017): EY – Mittelstandsbarometer Januar 2017. Online verfügbar unter www.ey.com/de/de/newsroom/news-releases/ey-20170126-fachkraftemangel-im-mittelstand-spitzt-sich-zu., zuletzt geprüft am 12.01.2018
- Institut für Innovation und Technik (iit): Cluster: Zwischen hard facts und soft factors. Jahresbericht 2012 2012, zuletzt geprüft am 23.05.2017.
- Michael E. Porter (1998): Clusters and the New Economics of Competition. In: Harvard-Business Review. Online verfügbar unter http://im.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/proj_windsperger/KFK/KfK/ClusterStrategy.pdf, zuletzt geprüft am 23.05.2017.
- Porter, Michael (2007): Clusters and Economic Policy: Aligning Public Policy with the New Economics of Competition, zuletzt geprüft am 05.09.2016.
- Sabine Globisch; Ernst A. Hartmann, Claudia Loroff; Ida Stamm-Riemer (Hg.) (2012): Bildung für Innovationen – Innovationen in der Bildung. Die Rolle durchlässiger Bildungsangebote in Clusterstrukturen. Münster: Waxmann. Online verfügbar unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783830976226., zuletzt geprüft am 12.01.2018
- Thomas Lämmer-Gamp, Gerd Meier zu Köcker, Thomas Köhler, Kai Pflanz (VDI/VDE-IT), Kinscö Iszak (Technopolis Group) (2016): Clusters and Entrepreneurship in Emerging Industries, zuletzt geprüft am 31.08.2017.

7 Das Programm „go-cluster“

„go-cluster“ ist die clusterpolitische Exzellenzmaßnahme des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), die die leistungsfähigsten nationalen Innovationscluster vereint. Die Innovationscluster verfügen über exzellente Strukturen und unterstützen die involvierten Clusterakteure bedarfsgerecht in verschiedenen Handlungsfeldern. Die am Programm „go-cluster“ beteiligten Innovationscluster sind Vorreiter für Innovationen und spiegeln die hohe Kompetenz Deutschlands in zahlreichen Branchen- und Technologiefeldern wider.

Mit dem Programm „go-cluster“ werden die Innovationscluster bei ihrer Weiterentwicklung zu international exzellenten Organisationen durch Beratungs- und Dienstleistungen unterstützt, innovative Clusterservices wie z. B. „cross-cluster“-Konzepte werden gefördert und die europaweite sowie internationale Vernetzung der Innovationscluster gestärkt.

Das Programm richtet sich grundsätzlich an alle leistungsfähigen Innovationscluster aus Deutschland. Die Aufnahme ist an die Erfüllung von Exzellenzkriterien in den Bereichen „Struktur und Zusammensetzung“, „Clustermanagement und Struktur“, „Aktivitäten und Kooperationen“ sowie „Sichtbarkeit und Wirkungen“ gebunden. Sie erfolgt über einen Bewerbungsprozess. Die Aufnahmeunterlagen stehen auf der Internetseite www.go-cluster.de zur Verfügung.

Ob Clustermanager, Clusterakteure oder Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft: „go-cluster“ bietet bedarfsorientierte Serviceleistungen für jede Zielgruppe. Für am Programm beteiligte Innovationscluster gibt es z. B. folgende kostenfreie Service- und Beratungsleistungen:

- Bescheinigung der Qualität und Leistungsfähigkeit der Innovationscluster durch einheitliche Bewertungskriterien, die sich an den europäischen Qualitätsstandards orientieren;
- Nutzung der eingetragenen Wort-/Bildmarke „go-cluster“ als Qualitätssiegel;
- Übernahme der Kosten für den europäischen Benchmarking- und Zertifizierungsprozess zum Bronze- und Silber-Label der European Cluster Excellence Initiative (ECEI);
- öffentlichkeitswirksame Darstellung der Innovationscluster auf dem zentralen bundespolitischen Internetportal „Clusterplattform Deutschland“;
- individuelle Beratung zu Themen wie u. a. Strategieentwicklung, Finanzierung, Weiterentwicklung

des Serviceangebotes, Nachhaltigkeit und Stabilität von Clusterstrukturen;

- Seminare zu aktuellen Clustermanagement-Themen und Clusterinstrumenten;
- Präsentation der Clusterarbeit und ausgewählter Innovationserfolge in der Öffentlichkeit (Veranstaltungen, Newsletter, Internetportale);
- Einbindung und erhöhte Sichtbarkeit in wirtschaftspolitischen Initiativen des Bundes sowie
- Vernetzungsaktivitäten mit den leistungsfähigsten Innovationsclustern aus Deutschland und Europa.

Die Clusterplattform Deutschland ist das gemeinsame Informationsportal der Bundesministerien für Wirtschaft und Energie sowie für Bildung und Forschung.

Unter www.clusterplattform.de finden Sie anschaulich und kompakt einen Überblick über die clusterbezogenen Aktivitäten auf Bundes-, Länder- und EU-Ebene. Zudem wird die Clustervielfalt Deutschlands mittels eines Recherche-Tools mit verschiedenen Suchkategorien dargestellt.

Sie interessieren sich für das Programm „go-cluster“ oder haben Fragen?

Informationen, Beratungen und Serviceangebote:

VDI/VDE Innovation + Technik GmbH

Steinplatz 1

10623 Berlin

Hotline: +49 30 310078-387

E-Mail: info@go-cluster.de

www.clusterplattform.de

