

NEUE ARBEITS- PROZESSE UND SKILLS

In Deutschland gab es bisher keine systematische Erfassung von Weiterbildungsangeboten für Transfermitarbeitende. Deshalb hat die TransferAllianz einen Wegweiser erstellt, der für jeden Schritt entlang der Wertschöpfungskette im Wissens- und Technologietransfer die erforderlichen Kompetenzen und Skills beschreibt sowie Anbieter mit ihren Weiterbildungsangeboten auflistet

TEXT: CHRISTIANE BACH-KAIENBURG // FOTO: FREEPIC

Der steigende Anspruch an die Forschung, Beiträge zur Lösung gesellschaftlicher Problemstellungen zu leisten, erfordert heute ein erweitertes Transferverständnis und bedingt neue Fähigkeiten im Wissens- und Technologietransfer. Der Transfer soll nicht mehr erst am Ende der Wertschöpfungskette stehen, sondern es ist erforderlich, ihn als systemimmanentes Element der Forschung von Anfang an mitzudenken.

Dieser Ansatz stellt die Strukturen und Prozesse vieler Transferstellen sowie die tägliche Arbeit der Transferverantwortlichen an Wissenschaftseinrichtungen vor große Herausforderungen. Denn die Aufgaben entlang der Wertschöpfungskette sind vielfältig. So sollen Transfermanagerinnen und -manager transferrelevante Forschungsideen der Wissenschaftler identifizieren, deren Transferpotenzial einschätzen, Partner für die Weiterentwicklung finden, ihre Zusammenarbeit koordinieren sowie Transferprojekte managen. Dabei sollen sie möglichst auf die Erzeugung von Impact für die Gesellschaft achten sowie darauf, die Erkenntnisse der beteiligten Stakeholder aus Wirtschaft und Gesellschaft wieder in die Forschung einfließen zu lassen.

Immer öfter gestalten sie Forschungskooperationen in internationalen Innovationsökosystemen mit heterogenen Projektbeteiligten aus öffentlichen Forschungseinrichtungen, Industrieunternehmen, Kleinen und Mittleren Unternehmen, Start-ups und unter Beteiligung von Nichtregierungsorganisationen und Bürgern. In diesen Verbünden tragen sie für einen ständigen Interessenausgleich zwischen den Beteiligten Sorge. Sie müssen Trends wie Open und Citizen Science mit kreativen Formaten, aber auch rechtssicher umsetzen. Erforderlich dafür ist Wissen zu Beihilfe-, Haushalts-, Urheber- und

Haftungsrecht und je nach Land und Forschungsgegenstand auch Kenntnis über Exportkontrolle, Dual Licensing und anderes mehr. Auch haben Transferverantwortliche im Zuge neuer Technologien zunehmend mit Know-how in Form von Software, Apps und Daten zu tun.

PASSFÄHIGE WEITERBILDUNGSANGEBOTE FÜR UNTERSCHIEDLICHE AUFGABEN NOTWENDIG

So vielfältig die Aufgabenbereiche der Transfermanagerinnen und -manager sind, so unterschiedlich sind auch ihre Ausbildungs- und Erfahrungshintergründe. Da es keine Ausbildung zur Transfermanagerin bzw. zum Transfermanager gibt, handelt es sich jeweils um Quereinsteiger, die aus den verschiedensten Fachrichtungen kommen und sich das Wissen und die Fähigkeiten „on the job“ aneignen müssen. Sie sind oftmals Naturwissenschaftler oder Ingenieure, aber auch Geistes- und Sozialwissenschaftler oder Juristen und Wirtschaftswissenschaftler. Eine bereits in 2017/2018 durchgeführte empirische Untersuchung im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts „BePerfekt“ (Download unter: [1814720413.pdf](#)) hat gezeigt, dass es erhebliche Kompetenzlücken bei Transfermanagern gibt. Dies ist auch der Tatsache geschuldet, dass in Transfereinrichtungen eine hohe Fluktuation herrscht, bedingt durch den großen Anteil an drittmittelfinanziertem Personal.

In den letzten Jahren sind viele neue Qualifizierungsangebote für Transfermanagerinnen und -manager entwickelt worden. Die Weiterbildungen richten sich im Wesentlichen an Mitarbeitende in Transferstellen in Wissenschaftseinrichtungen, bei Transferdienstleistern und in Gründungs-



büros sowie an transferorientierte Doktoranden, Postdocs, Wissenschaftler und Gründungsinteressierte. Format und Umfang der Qualifizierungsangebote richten sich unter anderem nach dem zur Verfügung stehenden Budget für Weiterbildung. Die Analyse im Rahmen des Projektes „BePerfekt“ hatte ergeben, dass nur selten Weiterbildungen besucht werden, die länger als drei Tage dauern.

Als Budget für Weiterbildungsveranstaltungen nannte man pro Jahr und Person 500 bis 1500 Euro. Eine in 2024 erhobene stichprobenhafte Umfrage der TransferAllianz unter ihren Mitgliedern hat diesen Rahmen bestätigt. Vor dem Hintergrund knapper Budgets und Zeitressourcen hat die TransferAllianz zum Beispiel ihr Weiterbildungsangebot hauptsächlich auf kostengünstigere und zeitsparende Online-Seminare zu Einzelthemen im Transfer umgestellt beziehungsweise bietet Blended-Learning-Module mit einem Mix aus Online-Seminaren zur theoretischen Wissensvermittlung und Präsenz-Workshops mit praktischen Übungen und Kommunikationstrainings an. Darüber hinaus werden aktuell KI-gestützte videobasierte Online-Kurse erstellt, die zu jeder Zeit und an jedem Ort im eigenen Lerntempo durchgeführt werden können.

WEGWEISER FÜHRT DURCH DEN DSCHUNDEL AN WEITERBILDUNGSANGEBOTEN

In Deutschland gab es bisher keine systematische Erfassung von Weiterbildungsangeboten zur Orientierung und gezielten Suche nach passfähigen Seminaren. Aus diesem Grund hat die TransferAllianz einen Wegweiser (siehe *Auszug nächste Doppelseite*) erstellt, der für jeden Schritt entlang der Wertschöpfungskette im Wissens- und Technologietransfer die erforder-

lichen Kompetenzen und Skills beschreibt sowie Anbieter mit ihren Weiterbildungsangeboten auflistet. Dieser Wegweiser wird nach und nach erweitert und aktualisiert. Er bietet einen umfangreichen Überblick über das aktuelle Weiterbildungsangebot für Transfermanagerinnen und -manager aus der öffentlichen Forschung.

Die Weiterbildung und Qualifizierung im Wissens- und Technologietransfer sind von zentraler Bedeutung, damit man den steigenden Anforderungen in diesem Bereich entsprechen kann. Durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen lassen sich Transfermanager/-innen und -teams befähigen, wissenschaftliche Erkenntnisse effektiv in die Praxis umzusetzen und somit einen wichtigen Beitrag zur Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit zu leisten. Weiterbildungsmaßnahmen sollten ein Bestandteil des Stellenprofils von Transfermanagerinnen und -managern sein. Es sollten Mittel dafür zur Verfügung gestellt werden, und das Transferpersonal sollte für die Teilnahme an Weiterbildungen jedes Jahr erneut freigestellt werden. Denn: Weiterbildung ist einer der wesentlichen Schlüsselfaktoren für einen erfolgreichen Wissens- und Technologietransfer.

CHRISTIANE BACH-KAIENBURG

ist Geschäftsführerin der TransferAllianz, deren Vorstand sie zuvor angehörte. Im Rahmen der Exzellenzinitiative hat sie die Transferorganisation an der TU Dresden aufgebaut, eine Transferstrategie implementiert, mehrere Transferprojekte geleitet und Leistungsangebote im Transfer entwickelt. Kontakt: christiane.bach-kaienburg@transferallianz.de