
GESTALTUNG VON ERFOLGREICHEM NETZWERKMANAGEMENT FÜR GESUNDHEITSNETZWERKE

Hauptstadtkongress 2018 Medizin und Gesundheit

Universität Bayreuth

Prof. Dr. Torsten Eymann

Vizepräsident für Informationstechnologie und Entrepreneurship

Kernkompetenzzentrum Finanz- & Informationsmanagement

Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT

Lehrstuhl für Betriebswirtschaft VII – Wirtschaftsinformatik

www.bwl7.uni-bayreuth.de

www.fim-rc.de

www.fit.fraunhofer.de/wi



**UNIVERSITÄT
BAYREUTH**

Übersicht zum Forschungsprojekt

Gesundheits- und Dienstleistungsregionen von morgen



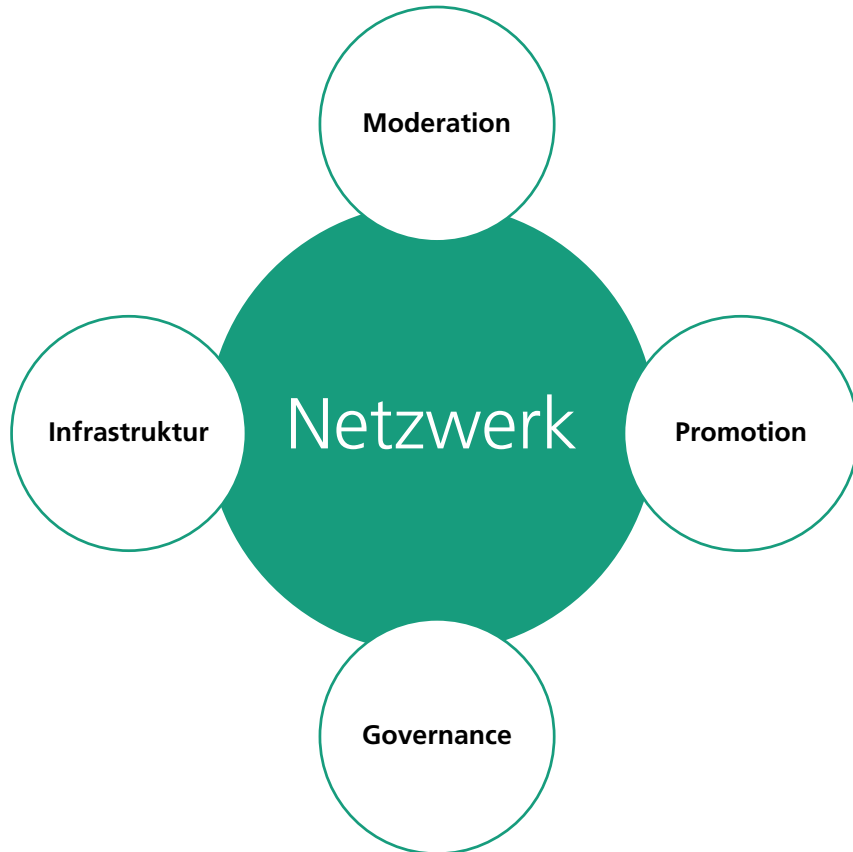
Projekthalte

- Theoretische, literaturgetriebene Aufarbeitung der Domäne »Vernetzung/Netzwerkmanagement«
- Identifikation und Untersuchung existierender Reifegradmodelle mit Bezug zu den Domänen »Vernetzung/Netzwerkmanagement«, »Gesundheitswesen« oder »Dienstleistungen« auf Basis einer umfassenden Literaturstudie
- Durchführung von 28 Leitfaden-gestützten Experteninterviews mit Personen aus dem Management verschiedener Netzwerke aus dem Gesundheits- und Dienstleistungsbereich
- Erstellung von Reifegradmodellen in einem iterativen Diskussionsprozess auf Basis der Ergebnisse aus der Literaturstudie und den Experteninterviews

Projektergebnisse

- Strukturierung des Netzwerkmanagements in die vier zentralen Dimensionen Netzwerkmoderation, -governance, -promotion und -infrastruktur
- Reifegradmodell für jede Dimension
- Best-Practice-Leitfaden für jede Dimension
- Self-Assessment-Tool zur Bewertung von Ist-Kompetenzen & Ableitung von Handlungsempfehlungen

Nachhaltige Ausgestaltung von Netzwerkstrukturen und -prozessen



Netzwerkmoderation

Die Netzwerkmoderation übernimmt die operative Netzwerksteuerung. Sie unterstützt die gemeinschaftliche Leistungserbringung im Netzwerk durch verschiedene Dienstleistungen für die Netzwerkmitglieder und schafft dadurch einen bedeutenden Wertschöpfungsbeitrag.

Netzwerk-governance

Die Netzwerk-governance umfasst den bewussten Einsatz formeller und informeller Regelungen sowie von Steuerungsmechanismen zur Koordination und Kontrolle der gemeinsamen Leistungserbringung im Netzwerk. Über diese Funktion werden die übergreifende Netzwerkstrategie festgelegt, Ziele definiert und kontrolliert sowie strategische Entscheidungen getroffen.

Netzwerkpromotion

Die Netzwerkpromotion umfasst alle Aktivitäten, die auf die Zusammensetzung und den positiven Ausbau eines Netzwerks Bezug nehmen. Hierunter fallen die Verwaltung und Weiterentwicklung der Netzwerkzusammensetzung, die vertragliche Ausgestaltung der Beziehungen zu den einzelnen Netzwerkmitgliedern und die Kommunikation mit externen Interessengruppen.

Netzwerkinfrastruktur

Die Netzwerkinfrastruktur beinhaltet alle Maßnahmen, welche Voraussetzung für den physischen sowie informellen Aufbau und Betrieb des Netzwerkes sind. Sie zielt darauf ab, einen effektiven und effizienten Umgang mit der Ressource Wissen zu fördern und ein Ökosystem zu schaffen, um Austauschprozesse und Innovationen zu begünstigen.

Der Aufbau der Reifegradmodelle am Beispiel Netzwerkmoderation

Subdimensionen	Reifegrade	Initial / Ad-hoc	Strukturiert	Etabliert	Optimiert
Services für Netzwerkmitglieder		Netzwerkdienstleistungen sind unvollständig, werden unkoordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern ad-hoc nachgefragt	Netzwerkdienstleistungen sind vollständig, werden teilweise koordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern teilweise gezielt nachgefragt	Alle erforderlichen Netzwerkdienstleistungen werden koordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern gezielt nachgefragt; eine Entlastung der Mitglieder wird erreicht	Angebot an Netzwerkdienstleistungen wird systematisch und kontinuierlich in Bezug auf die Nachfrage der Netzwerkteilnehmer weiterentwickelt; Qualität der Netzwerkdienstleistungen wird kontinuierlich überprüft und verbessert
Koordination der Kommunikation und Zusammenarbeit		Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind nicht vorhanden; Kommunikation und Zusammenarbeit unstrukturiert und ad-hoc; Netzwerkteilnehmer haben unterschiedliche Wissensstände	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind eingeführt; Kommunikation und Zusammenarbeit läuft größtenteils strukturiert ab; erste Maßnahmen zur Förderung eines identischen Wissensstandes werden ergriffen; Absprachen und Ergebnisse werden teilweise dokumentiert	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind etabliert; Kommunikation und Zusammenarbeit läuft strukturiert ab; Systematische Sicherstellung von Informationsaustausch zur Etablierung eines ausgeglichenen Wissensstands (z.B. über Workshops, Seminare, Meetings); Absprachen und Ergebnisse werden gemäß einem offiziellen Dokumentationsprozess festgehalten	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) und Dokumentationsprozesse werden kontinuierlich hinterfragt und verbessert
Intensität der Zusammenarbeit		Die Netzwerkteilnehmer agieren unabhängig voneinander und haben keine gemeinsame Strategie/Ziele	Die Netzwerkteilnehmer arbeiten teilweise zusammen und verfolgen teilweise gemeinsame Strategie/Ziele	Alle Netzwerkteilnehmer arbeiten eng zusammen und die meisten verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele	Alle Netzwerkteilnehmer verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele und stellen diese über die individuelle Planung; Netzwerkteilnehmer entwickeln gemeinsame Strategie/Ziele kontinuierlich weiter
Rollenverständnis zur Netzwerkmoderation und Verantwortungsübernahme		Rudimentäres Verständnis der Moderatorenrolle; Verantwortung für die Aufgaben/Rollen wird ad-hoc übernommen	Vollständiges Verständnis der Moderatorenrolle (klare Definition des Anforderungsprofils) und Übernahme der Verantwortlichkeiten	Moderator im Netzwerk etabliert und Durchsetzungsvermögen vorhanden	Kontinuierliche Reflektion und ggf. Anpassung des Anforderungsprofils zur Moderatorenrolle; Verantwortlichkeiten/Aufgaben des Moderators werden teilweise an Netzwerkakteure abgegeben (Selbstverwaltung, Mitverantwortlichkeit)
Schaffung einer wertstiftenden Netzwerkkultur		Netzwerkteilnehmer bringen sich kaum aktiv in Netzwerkarbeit ein; Beziehungen zwischen den Netzwerkteilnehmern sind lose und es gibt keine Vertrauensbeziehungen	Netzwerkteilnehmer sind grundsätzlich motiviert für die Netzwerkarbeit und bringen sich größtenteils ein; Vertrauensbeziehungen sind teilweise vorhanden; Plattformen zur Förderung von Innovationen sind geschaffen; Identifikation mit dem Netzwerk ist gesteigert	Alle Netzwerkteilnehmer weisen eine hohe Motivation für die Netzwerkarbeit auf und bringen sich aktiv ein; Vertrauensbeziehungen sind etabliert; Innovationsgeist ist vorhanden; Identifikation mit dem Netzwerk ist etabliert	Alle Netzwerkteilnehmer identifizieren sich stark mit dem Netzwerk; etablierte Vertrauensbeziehungen werden kontinuierlich gestärkt; Innovationskultur hat sich etabliert

Der Aufbau der Reifegradmodelle am Beispiel Netzwerkmoderation

Subdimensionen	Reifegrade	Initial / Ad-hoc	Strukturiert	Etabliert	Optimiert
Services für Netzwerkmitglieder		Netzwerkdienstleistungen sind unvollständig, werden unkoordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern ad-hoc nachgefragt	Netzwerkdienstleistungen sind vollständig, werden teilweise koordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern teilweise gezielt nachgefragt	Alle erforderlichen Netzwerkdienstleistungen werden koordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern gezielt nachgefragt; eine Entlastung der Mitglieder wird erreicht	Angebot an Netzwerkdienstleistungen wird systematisch und kontinuierlich in Bezug auf die Nachfrage der Netzwerkteilnehmer weiterentwickelt; Qualität der Netzwerkdienstleistungen wird kontinuierlich überprüft und verbessert
Koordination der Kommunikation und Zusammenarbeit		Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind nicht vorhanden; Kommunikation und Zusammenarbeit unstrukturiert und ad-hoc; Netzwerkteilnehmer haben unterschiedliche Wissensstände	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind eingeführt; Kommunikation und Zusammenarbeit läuft größtenteils strukturiert ab; erste Maßnahmen zur Förderung eines identischen Wissensstandes werden ergriffen; Absprachen und Ergebnisse werden teilweise dokumentiert	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind etabliert; Kommunikation und Zusammenarbeit läuft strukturiert ab; Systematische Sicherstellung von Informationsaustausch zur Etablierung eines ausgeglichenen Wissensstands (z.B. über Workshops, Seminare, Meetings); Absprachen und Ergebnisse werden gemäß einem offiziellen Dokumentationsprozess festgehalten	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) und Dokumentationsprozesse werden kontinuierlich hinterfragt und verbessert
Intensität der Zusammenarbeit		Die Netzwerkteilnehmer verfolgen keine gemeinsame Strategie/Ziele	Die Netzwerkteilnehmer verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele und stellen diese über die individuelle Planung; Netzwerkteilnehmer entwickeln gemeinsame Strategie/Ziele kontinuierlich weiter	Alle Netzwerkteilnehmer verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele und stellen diese über die individuelle Planung; Netzwerkteilnehmer entwickeln gemeinsame Strategie/Ziele kontinuierlich weiter	Alle Netzwerkteilnehmer verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele und stellen diese über die individuelle Planung; Netzwerkteilnehmer entwickeln gemeinsame Strategie/Ziele kontinuierlich weiter
Rollenverständnis zur Netzwerkmoderation und Verantwortungsübernahme		Rudimentäres Verständnis der Verantwortung für die Netzwerkmoderation	Kontinuierliche Reflektion und ggf. Anpassung des Anforderungsprofils zur Moderatorenrolle; Verantwortlichkeiten/Aufgaben des Moderators werden teilweise an Netzwerkteilnehmer abgegeben (Selbstverwaltung, Mitverantwortlichkeit)	Kontinuierliche Reflektion und ggf. Anpassung des Anforderungsprofils zur Moderatorenrolle; Verantwortlichkeiten/Aufgaben des Moderators werden teilweise an Netzwerkteilnehmer abgegeben (Selbstverwaltung, Mitverantwortlichkeit)	Kontinuierliche Reflektion und ggf. Anpassung des Anforderungsprofils zur Moderatorenrolle; Verantwortlichkeiten/Aufgaben des Moderators werden teilweise an Netzwerkteilnehmer abgegeben (Selbstverwaltung, Mitverantwortlichkeit)
Schaffung einer wertstiftenden Netzwerkkultur		Netzwerkteilnehmer bringen sich kaum aktiv in Netzwerkarbeit ein; Beziehungen zwischen den Netzwerkteilnehmern sind lose und es gibt keine Vertrauensbeziehungen	Netzwerkteilnehmer sind grundsätzlich motiviert für die Netzwerkarbeit und bringen sich größtenteils ein; Vertrauensbeziehungen sind teilweise vorhanden; Plattformen zur Förderung von Innovationen sind geschaffen; Identifikation mit dem Netzwerk ist gesteigert	Alle Netzwerkteilnehmer weisen eine hohe Motivation für die Netzwerkarbeit auf und bringen sich aktiv ein; Vertrauensbeziehungen sind etabliert; Innovationsgeist ist vorhanden; Identifikation mit dem Netzwerk ist etabliert	Alle Netzwerkteilnehmer identifizieren sich stark mit dem Netzwerk; etablierte Vertrauensbeziehungen werden kontinuierlich gestärkt; Innovationskultur hat sich etabliert

Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind etabliert; Kommunikation und Zusammenarbeit läuft strukturiert ab; Systematischer Informationsaustausch zur Etablierung eines ausgeglichenen Wissensstands wird sichergestellt (z.B. über Workshops, Seminare, Meetings); Absprachen und Ergebnisse werden gemäß einem offiziellen Dokumentationsprozess festgehalten

Der Aufbau der Reifegradmodelle am Beispiel Netzwerkmoderation

Subdimensionen	Reifegrade	Initial / Ad-hoc	Strukturiert	Etabliert	Optimiert
Services für Netzwerkmitglieder		Netzwerkdienstleistungen sind unvollständig, werden unkoordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern ad-hoc nachgefragt	Netzwerkdienstleistungen sind vollständig, werden teilweise koordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern teilweise gezielt nachgefragt	Alle erforderlichen Netzwerkdienstleistungen werden koordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern gezielt nachgefragt; eine Entlastung der Mitglieder wird erreicht	Angebot an Netzwerkdienstleistungen wird systematisch und kontinuierlich in Bezug auf die Nachfrage der Netzwerkteilnehmer weiterentwickelt; Qualität der Netzwerkdienstleistungen wird kontinuierlich überprüft und verbessert
Koordination der Kommunikation und Zusammenarbeit		Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind nicht vorhanden; Kommunikation und Zusammenarbeit unstrukturiert und ad-hoc; Netzwerkteilnehmer haben unterschiedliche Wissensstände	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind eingeführt; Kommunikation und Zusammenarbeit läuft größtenteils strukturiert ab; erste Maßnahmen zur Förderung eines identischen Wissensstandes werden ergriffen; Absprachen und Ergebnisse werden teilweise dokumentiert	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind etabliert; Kommunikation und Zusammenarbeit läuft strukturiert ab; Systematische Sicherstellung von Informationsaustausch zur Etablierung eines ausgeglichenen Wissensstands (z.B. über Workshops, Seminare, Meetings); Absprachen und Ergebnisse werden gemäß einem offiziellen Dokumentationsprozess festgehalten	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) und Dokumentationsprozesse werden kontinuierlich hinterfragt und verbessert
Intensität der Zusammenarbeit		Die Netzwerkteilnehmer verfolgen unterschiedliche Strategien	Die Netzwerkteilnehmer verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele und stellen diese über die individuelle Planung; Netzwerkteilnehmer entwickeln gemeinsame Strategie/Ziele kontinuierlich weiter	Alle Netzwerkteilnehmer verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele und stellen diese über die individuelle Planung; Netzwerkteilnehmer entwickeln gemeinsame Strategie/Ziele kontinuierlich weiter	Alle Netzwerkteilnehmer verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele und stellen diese über die individuelle Planung; Netzwerkteilnehmer entwickeln gemeinsame Strategie/Ziele kontinuierlich weiter
Rollenverständnis zur Netzwerkmoderation und Verantwortungsübernahme		Rudimentäres Verständnis der Verantwortlichkeiten für die Netzwerkmoderation	Kontinuierliche Reflektion und ggf. Anpassung des Anforderungsprofils zur Moderatorenrolle; Verantwortlichkeiten/Aufgaben des Moderators werden teilweise an Netzwerkakteure abgegeben (Selbstverwaltung, Mitverantwortlichkeit)	Kontinuierliche Reflektion und ggf. Anpassung des Anforderungsprofils zur Moderatorenrolle; Verantwortlichkeiten/Aufgaben des Moderators werden teilweise an Netzwerkakteure abgegeben (Selbstverwaltung, Mitverantwortlichkeit)	Kontinuierliche Reflektion und ggf. Anpassung des Anforderungsprofils zur Moderatorenrolle; Verantwortlichkeiten/Aufgaben des Moderators werden teilweise an Netzwerkakteure abgegeben (Selbstverwaltung, Mitverantwortlichkeit)
Schaffung einer wertstiftenden Netzwerkkultur		Netzwerkteilnehmer bringen sich kaum aktiv in Netzwerkarbeit ein; Beziehungen zwischen den Netzwerkteilnehmern sind lose und es gibt keine Vertrauensbeziehungen	Netzwerkteilnehmer sind grundsätzlich motiviert für die Netzwerkarbeit und bringen sich größtenteils ein; Vertrauensbeziehungen sind teilweise vorhanden; Plattformen zur Förderung von Innovationen sind geschaffen; Identifikation mit dem Netzwerk ist gesteigert	Alle Netzwerkteilnehmer weisen eine hohe Motivation für die Netzwerkarbeit auf und bringen sich aktiv ein; Vertrauensbeziehungen sind etabliert; Innovationsgeist ist vorhanden; Identifikation mit dem Netzwerk ist etabliert	Alle Netzwerkteilnehmer identifizieren sich stark mit dem Netzwerk; etablierte Vertrauensbeziehungen werden kontinuierlich gestärkt; Innovationskultur hat sich etabliert

Angebot an Netzwerkdienstleistungen wird systematisch und kontinuierlich in Bezug auf die Nachfrage der Netzwerkmitglieder weiterentwickelt; Qualität der Netzwerkdienstleistungen wird kontinuierlich überprüft und verbessert

Der Aufbau der Reifegradmodelle am Beispiel Netzwerkmoderation

Subdimensionen	Reifegrade	Initial / Ad-hoc	Strukturiert	Etabliert	Optimiert
Services für Netzwerkmitglieder		Netzwerkdienstleistungen sind unvollständig, werden unkoordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern ad-hoc nachgefragt	Netzwerkdienstleistungen sind vollständig, werden teilweise koordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern teilweise gezielt nachgefragt	Alle erforderlichen Netzwerkdienstleistungen werden koordiniert angeboten und von den Netzwerkteilnehmern gezielt nachgefragt; eine Entlastung der Mitglieder wird erreicht	Angebot an Netzwerkdienstleistungen wird systematisch und kontinuierlich in Bezug auf die Nachfrage der Netzwerkteilnehmer weiterentwickelt; Qualität der Netzwerkdienstleistungen wird kontinuierlich überprüft und verbessert
Koordination der Kommunikation und Zusammenarbeit		Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind nicht vorhanden; Kommunikation und Zusammenarbeit unstrukturiert und ad-hoc; Netzwerkteilnehmer haben unterschiedliche Wissensstände	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind eingeführt; Kommunikation und Zusammenarbeit läuft größtenteils strukturiert ab; erste Maßnahmen zur Förderung eines identischen Wissensstandes werden ergriffen; Absprachen und Ergebnisse werden teilweise dokumentiert	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) sind etabliert; Kommunikation und Zusammenarbeit läuft strukturiert ab; Systematische Sicherstellung von Informationsaustausch zur Etablierung eines ausgeglichenen Wissensstands (z.B. über Workshops, Seminare, Meetings); Absprachen und Ergebnisse werden gemäß einem offiziellen Dokumentationsprozess festgehalten	Koordinationsmechanismen (z.B. regelmäßige Treffen) und Dokumentationsprozesse werden kontinuierlich hinterfragt und verbessert
Intensität der Zusammenarbeit		Die Netzwerkteilnehmer verfolgen unterschiedliche Strategien	Die Netzwerkteilnehmer verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele	Die Netzwerkteilnehmer verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele und stellen diese über die individuelle Planung	Alle Netzwerkteilnehmer verfolgen gemeinsame Strategie/Ziele und stellen diese über die individuelle Planung; Netzwerkteilnehmer entwickeln gemeinsame Strategie/Ziele kontinuierlich weiter
Rollenverständnis zur Netzwerkmoderation und Verantwortungsübernahme		Rudimentäres Verständnis der Verantwortung für die Netzwerkmoderation	Verständnis der Verantwortung für die Netzwerkmoderation	Verständnis der Verantwortung für die Netzwerkmoderation	Kontinuierliche Reflektion und ggf. Anpassung des Anforderungsprofils zur Moderatorenrolle; Verantwortlichkeiten/Aufgaben des Moderators werden teilweise an Netzwerkakteure abgegeben (Selbstverwaltung, Mitverantwortlichkeit)
Schaffung einer wertstiftenden Netzwerkkultur		Netzwerkteilnehmer bringen sich kaum aktiv in Netzwerkarbeit ein; Beziehungen zwischen den Netzwerkteilnehmern sind lose und es gibt keine Vertrauensbeziehungen	Netzwerkteilnehmer sind grundsätzlich motiviert für die Netzwerkarbeit und bringen sich größtenteils ein; Vertrauensbeziehungen sind teilweise vorhanden; Plattformen zur Förderung von Innovationen sind geschaffen; Identifikation mit dem Netzwerk ist gesteigert	Alle Netzwerkteilnehmer weisen eine hohe Motivation für die Netzwerkarbeit auf und bringen sich aktiv ein; Vertrauensbeziehungen sind etabliert; Innovationsgeist ist vorhanden; Identifikation mit dem Netzwerk ist etabliert	Alle Netzwerkteilnehmer identifizieren sich stark mit dem Netzwerk; etablierte Vertrauensbeziehungen werden kontinuierlich gestärkt; Innovationskultur hat sich etabliert

Alle Netzwerkmitglieder identifizieren sich stark mit dem Netzwerk; etablierte Vertrauensbeziehungen werden kontinuierlich gestärkt; Innovationskultur hat sich etabliert

Die Dimensionen Netzwerkmoderation & Netzwerkgovernance

Netzwerkmoderation

- Services für Netzwerkmitglieder
- Koordination der Kommunikation und Zusammenarbeit
- Intensität der Zusammenarbeit
- Rollenverständnis zur Netzwerkmoderation und Verantwortungsübernahme
- Schaffung einer wertstiftenden Netzwerkkultur

Netzwerk governance

- Gemeinsame Strategie/Ziele unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen (u.a. regulatorische Veränderungen)
- Nachhaltiges Finanzierungsmodell und sinnvolle Ressourcenverwendung
- Leistungsüberwachung des Netzwerkmanagements und der Netzwerkmitglieder
- Rechtsform und vertragliche Regelung der Zusammenarbeit (inkl. Verhaltensrichtlinien für Netzwerkmitglieder)
- Strategische Auswahl und Durchführung von Projekten
- Institutionalisierung von Entscheidungsmechanismen und Führungsgremien

Die Dimensionen Netzwerkpromotion & Netzwerkinfrastruktur

Netzwerkpromotion

- Auswahl und Verwaltung der Netzwerkmitglieder
- Entwicklung und Umsetzung einer übergreifenden Promotionsstrategie
- Einflussnahme auf externe Interessengruppen zur Unterstützung der Netzwerkziele und -interessen

Netzwerkinfrastruktur

- Verwaltung der finanziellen, personellen und physischen Ressourcen
- IT-Strategie für das Netzwerk
- Informationssysteme und Kommunikationskanäle im Netzwerk

Eine Auswahl an Erfolgsfaktoren für das Netzwerkmanagement

Netzwerkmoderation

- Entlastung der Mitglieder durch das Angebot bedarfsgerechter »Shared Services«
- Realisierung eines Wissenszuwachses durch Veranstaltungen und andere Formate im Netzwerk
- Verfügbarkeit und adäquate Reaktionszeit des Netzwerkmanagements bei internen & externen Anfragen
- Etablierung effizienter Kommunikationsstrukturen intern & extern
- Etablierung von innovationsfördernden Plattformen im Netzwerk
- Motivation der Mitglieder zur aktiven Mitarbeit
- Pflege von persönlichen Beziehungen und Aufbau von Vertrauensverhältnissen im Netzwerk

Netzwerk-governance

- Definition und kontinuierliche Weiterentwicklung einer Netzwerkstrategie sowie Operationalisierung in konkrete Ziele
- Realisierung von Wettbewerbsvorteilen durch Vernetzung und strategische Positionierung
- Auswahl von geeigneten Organisationsstrukturen und Rechtsformen
- Etablierung effizienter Entscheidungsmechanismen
- Sicherstellung einer nachhaltigen Finanzierung
- Ausrichtung des Projektportfolios an den strategischen Netzwerkzielen
- Durchführen eines Controllings zum Erfüllungsgrad der Arbeits- und Projektpläne

Netzwerkpromotion

- Erreichung einer guten Bekanntheit des Netzwerks in der Region
- Gute Vernetzung mit den regionalen Akteuren (z.B. Politik)
- Erreichung einer kritischen Masse an Netzwerkmitgliedern

Netzwerkinfrastruktur

- Hauptamtliche Beschäftigung des Netzwerkmanagements in Vollzeit
- Realisierung von Nutzenvorteilen durch geeignete IT-Unterstützung

Universität Bayreuth

Prof. Dr. Torsten Eymann

Vizepräsident für Informationstechnologie und Entrepreneurship

Kernkompetenzzentrum Finanz- & Informationsmanagement

Projektgruppe Wirtschaftsinformatik des Fraunhofer FIT

Lehrstuhl für Betriebswirtschaft VII – Wirtschaftsinformatik

www.bwl7.uni-bayreuth.de

www.fim-rc.de

www.fit.fraunhofer.de/wi



**UNIVERSITÄT
BAYREUTH**