

„Soziale Verantwortung von Betrieben – Weiterbildung“

Die Veranstaltungsreihe „Soziale Verantwortung von Betrieben“ wurde von der Hochschule Bremen in Zusammenarbeit mit der Kooperationsstelle Hochschulen-Gewerkschaften Bremen konzipiert, um einen Einblick in die verschiedenen sozialen Handlungsfelder von Unternehmen zu geben. Der Inhalt dieser Veranstaltungen bestand aus zwei Vorträgen von Vertretern aus Theorie und Praxis, sowie einer anschließenden Diskussion.

Im Rahmen dieser Veranstaltungsreihe fand die erste Veranstaltung unter dem Leitthema „Weiterbildung“ am 28.10.2014 um 17:00 Uhr in der Hochschule Bremerhaven statt.

Begrüßt wurden Hörer und Referenten von Professor Doktor Gerhard Feldmeier, dem Konrektor der Hochschule Bremerhaven. Im Anschluss berichtete Dr. Dey, der Moderator dieser Veranstaltung, kurz über die Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften. Diese soll dazu dienen, den Praxis- und Arbeitnehmerbezug der Studierenden besser zu fördern.

Prof. Dr. Schwuchow, der erste Referent an diesem Abend, gab Einblicke in die Theorie des Themenspektrums Weiterbildung. Er arbeitet bereits seit 29 Jahren in dem Bereich der Weiterbildung und der Personalentwicklung. Sein Leitthema des Vortrages lautete: *„Der Stellenwert der Mitarbeiterqualifizierung und ihre betriebliche Umsetzung“*.

Zu Beginn gab er eine Aussicht auf die *AGENDA: Weiterbildung 2020*, bei der insbesondere auf dessen drei Kernpunkte eingegangen wurde. In dem ersten Punkt wurden die sogenannten Megatrends erläutert, welche sich hauptsächlich mit dem demographischen Wandel, sowie der Veränderung der Gesellschaft hin zu einer Wissensgesellschaft und ihrem Interesse an Weiterbildung beschäftigen. Der zweite Kernpunkt umfasst die Methodik. Diese solle in Zukunft weniger in klassischen Seminaren stattfinden, sondern mehr in der beruflichen Praxis. Der letzte Punkt beinhaltete das Management eines Unternehmens. Laut Schwuchow verdränge die Führungsfähigkeit die Fachkompetenz. Der Referent erläuterte ebenfalls in welchen Bereichen der Arbeitswelt Verbesserungsbedarf bestehe. Seiner Meinung nach müsse mehr auf die Fähigkeiten einzelner Mitarbeiter eingegangen werden.

Besonders die Führungskräfte nehmen eine wichtige Rolle ein. Es müsse sich von dem veralteten Model *„Chefs denken“* und *„Mitarbeiter tun“* distanzieren und den Mitarbeitern mehr Freiraum zur eigenständigen Arbeitseinteilung gelassen werden. Dieses würde Motivation und das Engagement der Mitarbeiter enorm steigern. Jedoch werde deutlich, dass dieses Zusammenspiel zwischen Führungsebene und Mitarbeitern noch nicht gut genug funktioniere.

Im Anschluss referierte Herr Uwe Schmidt und gab einen praxisbezogenen Einblick in das Thema Weiterbildung. Herr Schmidt ist seit fast 30 Jahren Teil des Gesamthafenbetriebsvereins und mittlerweile Vorsitzender des Betriebsrats.

Der Gesamthafenbetriebsverein zählt 1400 Beschäftigte in Bremerhaven mit mehr als 30 unterschiedlichen Nationalitäten. Von den Mitarbeitern wird verlangt sich ständig weiter zu

qualifizieren. Schmidt erklärte, dass die Mitarbeiter sich kontinuierlich an neue Gegebenheiten anpassen müssen.

Anschließend erläuterte Schmidt in seinem Vortrag das seit Kurzem neu ausgeschriebene Projekt der GHB: „*Bildungsoffensive für den GHB – Vom Packer bis zur Fach- und Führungskraft m/w*“. Dieses Projekt ist jedem Mitarbeiter des GHB zugänglich.

Ein Problem hier sei es, dass viele Mitarbeiter stets harter und körperlicher Arbeit ausgesetzt seien. Viele hielten dies höchsten bis zum 58. oder 59. Lebensjahr durch und müssten dann in dem Ruhestand gehen. Um dem vorzubeugen, habe sich der Vorstand der GHB neue Lernstrategien und Techniken überlegt.

Herr Schmidt betonte, dass die berufliche Erfahrung stets das Wichtigste und nicht durch Theorie zu ersetzen sei. Im GHB könnten sich die Mitarbeiter in verschiedenen Bereichen weiterbilden und selber entscheiden an welcher Weiterbildung sie teilnehmen. Hierbei handele es sich z.B. um die Gabelstaplerausbildung oder die Ausbildung zum Stückgutlascher. In diesen Arbeitsbereichen wird zwischen Männern und Frauen heutzutage nicht mehr differenziert. Um an den genannten Ausbildungen teilnehmen zu können, sei von dem GHB für jeden Mitarbeiter eine Woche „Weiterbildung“ pro Jahr in dem Schichtplan eingearbeitet worden. An den Zahlen, der jährlich steigenden Teilnehmer der Weiterbildungskurse, werde der positive Zuspruch deutlich. Allerdings wies Herr Schmidt auch darauf hin, dass es sich bei diesen hohen Beteiligungszahlen meist um jüngere Kollegen handele. Vor allem die älteren Mitarbeiter sollten stärker die Angebote nutzen. Schmidt bemängelt, dass auf Betriebsratsebene nicht genug zur Konfliktschlichtung beigetragen werde. Zum Abschluss des Vortrages betonte Herr Schmidt jedoch, dass sich der GHB schon sehr viel weiter entwickelt habe, jedoch noch weitere Veränderungen, z.B. im Führungsbereich wünschenswert seien.

Die Veranstaltung zeichnete sich besonders durch die Abwechslung der beiden Referenten aus, die sich mit ihren theoretischen und praktischen Vorträgen hervorragend ergänzten. Auch bei den Hörern herrschte großes Interesse. Die Kernaussage beider Vorträge ist, dass immer noch ein großer Handlungsbedarf hinsichtlich der Führungsebene besteht. Es solle mehr miteinander gearbeitet werden und die Distanz zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetztem müsse verringert werden. Des Weiteren waren sich beide einig, dass das stetige Weiterbilden in der beruflichen Praxis enorm wichtig sei und eine Schlüsselfunktion zur Motivation und zum Erfolg des Unternehmens, inner-, sowie außerhalb, darstellen könne.