

Schiffbruch ohne Personalmanagement

Personalwirtschaft „maritim“ – der Schifffahrtskongress in Bremen hat gezeigt, wie wichtig Ausbildung,

Personalentwicklung und lebenslanges Lernen auf See und an Land sind. Text: Runa Jörgens

Das Themenspektrum ist hoch aktuell: Gut 140 Schifffahrtsexperten aus Unternehmen, Wissenschaft, Verwaltung, Politik und Verbänden nahmen am 5. Bremer Schifffahrtskongress – so viele wie nie zuvor. An zwei Tagen diskutierten die Teilnehmer intensiv über Personalentwicklung und Recruiting, lebenslanges Lernen oder Employer Branding.

Nachwuchs gesucht

Den Auftakt zu der erfolgreichen Veranstaltung machte Prof. Dr. Werner Bergholz von der Jacobs University in Bremen. In seinem Vortrag zeigte der Experte an zwei konkreten Beispielen aus der Elektronikindustrie, dass Benchmarking und Best Practice Sharing zu großen Leistungssprüngen bei Mitarbeitern führen können.

Eine große Herausforderung für das Personalwesen stellt die Nachwuchsgewinnung dar.

Das gilt nicht nur für die maritime Wirtschaft in Deutschland. Mit welchen Konzepten in den Niederlanden für Nachwuchs für das maritime Cluster gewonnen wird, skizzierte Prof. Capt. Stephen Cross in seinem Vortrag. Ziel müsse es sein, den Beruf „Seemann“ wieder attraktiver für junge Leute zu machen – denn die seemannische Ausbildung gehört zu den Fundamenten jeder maritimen Karriere.

Ein wesentlicher Faktor ist dabei die Kommunikation. Ohne ein weitgehend verfügbares Internetangebot an Bord wird es immer schwieriger werden, die Generation Facebook und Twitter für den Beruf auf See zu begeistern.

Mitarbeit erwünscht

Im Anschluss an die einleitenden Vorträge durften alle Kongressteilnehmer ran: In den Workshops „Lebenslanges Lernen“

„Employer Branding“ und „Nutzen von Personalentwicklung“ wurden zentrale Themen der Personalwirtschaft vertieft (s. Kasten). Mit einem Ausblick auf die Zukunft der Personalwirtschaft rundete schließlich Prof. Dr. Martin Schütte von der Ludwig-Maximilians-Universität München den gelungenen Kongress ab. Kernthese seines Vortrags: Personalmanagement ist Chefsache. Denn der unternehmerische Erfolg setzt eine positive Unternehmenskultur voraus. Und die wird nur erreicht, wenn die Grundbedürfnisse der Mitarbeiter befriedigt.

Auszeichnung für Ausbilder

Unbetretbarer Höhepunkt des 5. Bremer Schifffahrtskongress aber war die Preisverleihung „Exzellenter Ausbildungsbetrieb 2011“. Ausgezeichnet wurden die Reedereien German Tanker Shipping GmbH & Co. KG aus Bremen und Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft aus Hamburg. Die Ehrung für herausragende Leistungen in der Ausbildung zum Schiffsmechaniker wurde von der Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V. vorgenommen. Petra Heinrich, H. H. Shipping GmbH & Co. KG, führte charmant durch die Preisverleihung.

In seinem Grußwort machte Bremens Wirtschaftssenator Martin Günthner sehr deutlich, dass der maritime Standort Deutschland starke und konkurrenzfähige Schifffahrtsunternehmen braucht. Gerade für eine stark exportorientierte Nation wie Deutschland sei eine leistungsfähige Flotte. Ausbildung und Qualifizierung von Fachkräften seien für die künftige Wettbewerbsfähigkeit des maritimen Standorts Deutschland entscheidend. Mit Blick auf die Nationale Maritime Konferenz im Mai in Wilhelmshaven wies er darauf hin, dass



GRUPPENBILD MIT DAME: Zufriedene Gesichter nach dem erfolgreichen Kongress (v.l.n.r.): Holger Jäde, Geschäftsführer Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V., Peter Geitmann, stellvertretender Vorsitzender Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V., Petra Heinrich, H. H. Shipping GmbH & Co. KG, Martin Günthner, Senator für Wirtschaft und Häfen der Freien Hansestadt Bremen, Ernst Peter Ebert, Vorsitzender der Berufsbildungsstelle Seeschifffahrt e.V., Frank Jungmann, Geschäftsführer German Tanker Shipping GmbH & Co. KG, Thorsten Mackenthun, Vorsitzender Bremer Rhederverein, Erik Hirsch, Ausbildungsleiter See Hapag-Lloyd Aktiengesellschaft, Rörd Braren, Präsidiumsmitglied Verband Deutscher Reeder.



COUNTDOWN: Robert Völkl, Bremer Rhederverein, und Petra Heinrich, Reederei Petra Heinrich KG, sprechen sich für die Preisverleihung „Exzellenter Ausbildungsbetrieb 2011“ ab.



MAHNUNG: Thorsten Mackenthun, Hanseatic Lloyd Reederei GmbH & Co. KG und Vorsitzender des Bremer Rhedervereins, fordert von der Politik bessere Rahmenbedingungen für die Ausbildung.



PERSPEKTIVE: Rörd Braren, Reederei Rörd Braren und Präsidiumsmitglied beim Verband Deutscher Reeder, macht sich für die Facharbeiterausbildung zum Schiffsmechaniker stark.

die Ausbildung bei der Schifffahrtsförderung Priorität haben müsse. Auch der Vorsitzender des Bremer Rhedervereins, Thorsten Mackenthun, mahnte die Politik, die richtigen Rahmenbedingungen für die seemannische Ausbildung zu setzen. Er hob dabei die Bedeutung der seemannischen und kaufmännischen Ausbildung für den Schifffahrtsstandort Bremen hervor.

Rörd Braren, Reeder und Mitglied des Präsidiums des Verbandes Deutscher Reeder (VDR), stellte die Vorteile der Facharbeiterausbildung zum Schiffsmechaniker in den Mittelpunkt. Für die Reeder sei diese Ausbildung gerade deshalb ein Gewinn, weil sie auf die Ausbildung direkt Einfluss nehmen und junge, geeignete Nachwuchskräfte früh an die Reederei binden könnten.

Der Vorsitzende der BBS e.V., Ernst Peter Ebert, Bugsier-, Reederei- und Bergungsgesellschaft, hob in seiner Laudatio für die Reederei German Tanker Shipping die Wichtigkeit der langfristigen Personalplanung hervor. Die richtige Personalent-

wicklung beginnt mit der Ausbildung zum Schiffsmechaniker und endet noch lange nicht mit dem Erhalt des Befähigungszeugnisses zum Kapitän oder Leiter Maschinenanlage. Es freue ihn sehr, dass die ausgezeichneten Reedereien genau diese langfristigen Perspektiven verfolgten. German Tanker Shipping habe auch während der Wirtschaftskrise, von der auch der Tankermarkt massiv betroffen war, an der Ausbildung der Schiffsmechaniker festgehalten.

Lange Tradition

Für Geschäftsführer Frank Jungmann ist der Preis eine Bestätigung der Philosophie von German Tanker Shipping. Für ihn beginnt die Personalentwicklung mit der Ausbildung zum Schiffsmechaniker. Nach seiner Ansicht kann Ausbildung nur in einem intakten personalwirtschaftlichen Umfeld stattfinden. Damit dies auch zukünftig so weitergeführt werden kann, sind die Schifffahrtförderungen für die Reedereien in Deutschland unverzichtbar.

Auch in der Unternehmensgeschichte der Reederei Hapag Lloyd war und ist die Ausbildung junger Menschen zu „Seeluten“ fest verankert. In seiner Laudatio für den zweiten Preisträger lobte der stellvertretende Vorsitzende der BBS e.V., Peter Geitmann, die Rolle des Hamburger Traditionsunternehmens. Hapag-Lloyd trage einen großen Anteil daran, dass Schiffsmechaniker und Schiffsmechanikerinnen kontinuierlich und unabhängig von der Wirtschaftslage ausgebildet werden.

Erik Hirsch, bei Hapag-Lloyd verantwortlich für die Ausbildung, bedankte sich auch im Namen des Vorstandes bei der BBS e.V. für die Auszeichnung. Hirsch betonte noch einmal das strategische Ziel: Nur mit einer fundierten Ausbildung könne frühzeitig der Führungsnachwuchs aufgebaut werden. Abschließend appellierte Geitmann an alle Schifffahrtsunternehmen, den Beispielen von German Tanker Shipping und Hapag Lloyd bei der Ausbildungsstrategie zu folgen.

Drei Workshops auf dem 5. Bremer Schifffahrtskongress

Workshop I: Lebenslanges Lernen

Caroline Baumgärtner, Columbus Shipmanagement GmbH, und Marc Petrikowski, Seelotse Weser II, diskutierten die verschiedenen Varianten des lebenslangen Lernens. Dazu gehören nicht nur gezielte Weiterbildungsmaßnahmen, sondern auch die Sensibilisierung für den richtigen Zeitpunkt.

Workshop II: Employer Branding

Was ein Employer Branding (Arbeitgebermarkenbildung) ausmacht und welchen Ein-

fluss es auf die Personalentwicklung in einem Unternehmen hat, berichteten Kerstin Wächter, Beluga Shipping GmbH, und Uwe Wollensen, WISAG Gebäudereinigung Nord GmbH & Co. KG, in ihren Beiträgen sehr eindrucksvoll. Ein positiv belegter Firmenname steigert die Attraktivität als Arbeitgeber und führt zu motivierten Mitarbeitern.

Nutzen von Personalentwicklung

Xenia Möhwald, Briese Schifffahrt GmbH & Co. KG, und Jens Graßmann, Hartmann

Schifffahrts GmbH & Co. KG, gaben mit ihren Präsentationen einen guten Einblick in den Nutzen von Personalentwicklung. Ein Aspekt ist die Bindung von Mitarbeitern ans Unternehmen – in Zeiten von Fachkräftemangel von großer Bedeutung. Auch die Betriebssicherheit lässt sich so steigern. Eine geringere Schadenshäufigkeit bringt zudem finanzielle Vorteile, weil Versicherungsprämien sinken. Fazit: Ohne Personalentwicklung ist ein Unternehmen über kurz oder lang zum Scheitern verurteilt.