



Netzwerk regionaler Wirtschaftsvereinigungen und Institutionen Rhein-Neckar

1. NWI-Zirkel – Gastgeber: Bund der Selbständigen (BdS) Geschäftsstelle Mannheim
8. November, 2006

„Betriebliche Aus- und Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen der Metropolregion – von der rechtzeitigen Einstellung der ‚richtigen‘ Mitarbeiter bis zur betrieblichen Fort- und Weiterbildung“

Referenten:

Klaus Schäfer, Geschäftsstellenleiter BdS Mannheim

Rita Kley, Dipl.-Psychologin und systemischer Coach, arbeitet seit mehreren Jahren in und für zwei mittelständische Unternehmen in der Rhein-Neckar-Region als interne Personalentwicklerin

Dr. Gero Lauck, Fakultät fuer Betriebswirtschaftslehre, Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik, Universität Mannheim

Moderation: Josef Stumpf, NWI-Organisationsteam

Bericht: Christoph Ecken, NWI-Sprecher (Telefon: 06221 / 895 30 83)

Chancen für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand

„1. NWI-Zirkel“-Gespräch mit Kammern, der Universität, Bildungseinrichtungen und dem Handwerk über Aus- und Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen

Die Qualität der Ausbildung in Schule und Hochschule und die Weiterbildung sind auch für kleine und mittlere Unternehmen der Metropolregion von entscheidender Bedeutung. Darüber waren sich die Teilnehmer des ersten so genannten NWI-Zirkels schnell einig. Auf Initiative des Netzwerks regionaler Wirtschaftsvereinigungen und -Institutionen (NWI) und auf Einladung des Mannheimer Bundes der Selbständigen (BdS), diskutierten Vertreter von fünf Wirtschafts- und Bildungseinrichtungen darüber, wie die „richtigen“ Mitarbeiter fürs Unternehmen gefunden und – genauso wichtig – auch gehalten werden können. Teilgenommen hatten Gabal, Regionalgruppe Rhein-Neckar, der Bundesverband Junger Unternehmer (BjU/ASU), der BDVT und die GfA, Gruppe Rhein-Neckar und das Regionalbüro für berufliche Fortbildung.

„Ein kleines Unternehmen muss bei der Einstellung von neuem Personal hundertprozentig treffsicher sein,“ referierte Rita Kley, Dipl.-Psychologin und systemischer Coach. Kley ist für die Personalentwicklung in einem mittelgroßen IT-Unternehmen tätig und weiß, mit welchen Problemen kleine und mittlere Unternehmen bei Personalfragen kämpfen.

„Wenn ein kleines Unternehmen eine Finanzbuchhalterin sucht und erst nach der Probezeit merkt, dass die ausgewählte Kraft mit den Aufgaben nicht fertig wird, dann wird es schwierig“, so Kley. Die eingestellte Person lasse sich dann nämlich mangels Alternativen nicht so einfach auf einen anderen Posten versetzen.



Auf dem Podium von links nach rechts: Dr. Gero Lauck, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Uni Mannheim, Josef Stumpf, Moderation, Rita Kley, Personalentwicklerin, (nicht im Bild): Klaus Schäfer, BdS-Geschäftsstellenleiter Mannheim (Foto: BdS/Berndt)

Kley ist überzeugt davon, dass während des Berufslebens das einmal Gelernte nicht ausreicht, das erforderliche Wissen müsse permanent erneuert werden, eigentlich in jeder Branche. Deshalb achte sie schon bei der ersten Begegnung mit Bewerbern darauf, wie ausgeprägt die Lernbereitschaft ist.

Dr. Gero Lauck, Dozent am Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik der Uni Mannheim berichtete, dass im Zuge der Umstellung auf den Bachelor-Studiengang die Lehrpläne der BWL, der Wirtschaftsinformatik und der Wirtschaftspädagogik sehr viel praxisnäher geworden seien: Heute absolviere ein Student der Wirtschaftspädagogik, beispielsweise ein späterer Lehrer der Berufsschule, ein 26-wöchiges Pflichtpraktikum im kaufmännischen Bereich, arbeite 12 Wochen an Kooperationsprojekten von Universität und Betrieben mit und trainiere zusätzlich

während eines Schulpraktikums soziale Fähigkeiten. Damit, so Lauck, nähere sich auch die Universität in ihrer Ausbildung den Erfordernissen des Marktes.

Klaus Schäfer, Geschäftsstellenleiter des BdS in Mannheim, betrachtete in seinem Referat die Situation der kleinsten Betriebe bis etwa zehn Mitarbeitern, vor allem die derzeitige Lage der Handwerksbetriebe. Auch hier habe man erkannt, wie wichtig eine gute Ausbildung, begonnen in der Schule, für die Mitarbeiter sei. Ein mehrere Male von Auszubildenden enttäuschter Meister würde schnell seine Ausbildungstätigkeit einstellen, so Schäfer. Und gehetzt von schnell zu erledigenden Aufträgen und häufigen 12-Stunden-Tagen bliebe so manches Mal auch der Weiterbildungswille der Handwerksmeister auf der Strecke.

Doch wo soll man beginnen mit der Ausbildung von jungen Menschen, die nur allzu häufig unpünktlich, unmotiviert und wenig lernbereit eine Handwerksausbildung antreten? Im Elternhaus, in der Haupt- oder Berufsschule? Diese Frage beschäftigte das Podium und die Vertreter der Wirtschaftsverbände und -vereinigungen. Kammern und Ausbildungsinstitutionen betonten, dass es im Grunde ausreichend Bildungsangebote – auch fürs Handwerk – gebe. Nur würden diese kaum genutzt.

Als Fazit diese Abends ließe sich festhalten, dass allerorten die Notwendigkeit von Aus- und Weiterbildung erkannt wird. Das Handwerk jedenfalls sucht händeringend nach guten Bewerbern und guten Bildungsangeboten. Allerdings, und das ist ein schwerwiegender Einwand, müssen die Angebote der Aus- und Weiterbildung passgenau gemacht werden. Das wiederum setzt voraus, dass Bildungseinrichtungen ganz genau wissen, wen sie mit welchen Mitteln zu welcher Zeit weiterbilden können. Auch die Sprache ist dabei entscheidend – wer sich nicht angesprochen fühlt, wird auch das beste Angebot verstreichen lassen.



Gerd Hilbert (rechts), Regionalgruppe Gabal Rhein-Neckar, in der Diskussion um die richtige Aus- und Weiterbildung für Mitarbeiter des Mittelstands in der Metropolregion Rhein-Neckar. (Foto: BdS/Berndt)