



Weiterbildung als Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit und Innovation



Stahlinstitut
VDEh

Stahl-
Akademie



Die lange Prozessroute der Stahlherstellung, die enorme Differenzierung der Stahlsorten und -produkte, der globale Wettbewerb und der Nachwuchskrätemangel stellen hohe Anforderungen sowohl an die Unternehmen als auch an die einzelnen Mitarbeiter. Der demographische Wandel wird die Situation noch verschärfen. Eine Antwort auf diese Herausforderungen stellt die kontinuierliche Weiterbildung des Personals dar. Die Stahl-Akademie des Stahlinstituts VDEh bietet dazu die Plattform. Das Programm umfasst rund 30 Seminare und Studienreihen rund um den Werkstoff Stahl.

In den fünfziger und sechziger Jahren des vorigen Jahrhunderts reifte die Erkenntnis, dass zusätzliches Wissen die Arbeit des Menschen leistungsfähiger macht. Ökonomen und Statistiker begannen, danach zu suchen, wie Effizienz und Qualität in der Produktion gesteigert werden können. Schnell wurde deutlich, dass produktivere Fertigungsmethoden selten durch Zufall entstehen, sondern strukturell bedingt sind. Schließlich stellte man fest, dass die Ausbildung des Menschen für den technischen Fortschritt und damit für den Wohlstand der ganzen Gesellschaft von zentraler Bedeutung ist. Es entstand eine regelrechte Ausbildungsökonomie, die schließlich auch eine starke Bildungslobby nach sich zog.

Gründung der Stahl-Akademie

In den 1960er Jahren erschien eine Vielzahl von Veröffentlichungen über den Produktionsfaktor „Ausbildung“ und seinen Einfluss auf das Wirtschaftswachstum. Diese Entwicklung ging auch an der Stahlindustrie und dem VDEh nicht vorbei: In der Sitzung des Gesamtvorstandes des VDEh am 7. Oktober 1970 wurde eine erhebliche Verstärkung und Koordinierung der bereits satzungsmäßig festgeschriebenen Weiterbildung der Mitarbeiter der Mitgliedswerke beschlossen. Die dafür vorgesehene Erweiterung des Personals der Geschäftsführung des VDEh bedeutete praktisch die Geburtsstunde der heutigen Stahl-Akademie. Somit ist die Stahl-Akademie seit nun 40 Jahren die unternehmensübergreifende Weiterbildungseinrichtung der deutschen Stahlindustrie und ihrer verwandten Branchen. Angesichts der aktuellen Diskussionen um Bildung und Standortpolitik stellt sich die Frage, welche Bedeutung heute Weiterbildung in und für die Stahlindustrie besitzt und welche Rolle die Stahl-Akademie dabei spielt.

Weiterbildung im Bereich Technik

Die Stahlindustrie hat sich zu einer High-Tech-Branche entwickelt. Die stetig steigenden Anforderungen der Kunden, neue Anwendungen und eine intensive Werkstoffforschung und -entwicklung haben inzwischen über 2000 Stahlsorten entstehen lassen. Diese Differenzierung der Produkte und die lange Prozessroute zu ihrer Herstellung bringen es mit sich, dass in den integrierten Hüttenwerken und Stahlwerken, aber auch in den Stahl verarbeitenden Unternehmen viele Menschen mit den unterschiedlichsten akademischen Berufen zusammenkommen



die keine metallurgische und/oder werkstofftechnische Ausbildung haben: Maschinenbauer, Elektro- und Verfahrenstechniker, Chemiker, Mineralogen, Informatiker, um nur einige zu nennen. Hinzu kommt, dass der seit Jahren bestehende Nachwuchsmangel an ausgebildeten Metallurgen und Werkstofftechnikern es erfordert, viele Positionen mit sogenannten Quereinsteigern beziehungsweise fachfremd zu besetzen.

Um das hohe Niveau der Stahlindustrie zu halten und weiter zu steigern, müssen diese Nicht-Metallurgen weitergebildet werden. Dementsprechend muss die Seminarbandbreite der Stahl-Akademie umfassend sein: Die Themen reichen von Rohstoffen, Recycling und Eisenerzeugung über die verschiedenen Arten der Stahlherstellung bis hin zu Werkstofftechnik, Verarbeitung, Anwendung und technischen Spezialthemen. Für die nicht-technisch-ausgebildeten Mitarbeiter in der Branche – wie Controller, Personaler, Marketing- und Vertriebsmitarbeiter – gibt es ein Angebot „Technik für Nicht-Techniker“: Einführungsseminare in die Metallurgie und Werkstofftechnik sollen dieser Zielgruppe das notwendige technische Grundwissen vermitteln.

Weiterbildung in den Bereichen Betriebswirtschaft, Menschenführung, interkulturelle Kompetenz

Da vor allem Ingenieure in Führungspositionen heute zusehends ganzheitliche Kompetenzen besitzen müssen, wird die technische Seite des Seminarangebots komplettiert durch Führungs- und betriebswirtschaftliche Seminare sowie durch interkulturelle Trainings für die Länder China, Russland und Indien. Damit kann die Stahl-Akademie mit einem Gesamtprogramm von rund 30 Weiterbildungsveranstaltungen rund um den Werkstoff Stahl aufwarten.

Die Dauer der Veranstaltungen reicht von einem Tag bis hin zu vier Wochen, wobei man bei den längeren Weiterbildungen bereits von einer Art Studium sprechen kann. Die enorme Nachfrage nach dem sogenannten Zusatzstudium Stahl beispielsweise dokumentiert den starken Bedarf an umfassendem Stahl-Know-how. Um die Teilnehmer in diesem Fall nicht zu lange am Stück aus den Unternehmen und gegebenenfalls der Produktion herauszunehmen, werden die Seminare oftmals gestaffelt angeboten.

Einen besonderen Status im Weiterbildungsprogramm nimmt das Training zur interkulturellen Kompetenz ein, da sie eine neue Herausforderung für den Ingenieur darstellen, die im Rahmen von Internationalisierung und Globalisierung entstanden ist. Die Globalisierung und insbesondere die stark gestiegenen Geschäftsbeziehungen mit China brachte eine Vielzahl internationaler Projekte: Hierzu gehören unzählige Handelsbeziehungen, Joint Ventures, ein explosionsartiger Anstieg im Anlagenbau und der Aufbau von Produktionsstandorten im Ausland. Insbesondere für Projekte in oder mit China liegt der Schlüssel zum Erfolg oftmals in einem interkulturellen Training, da die Unterschiede in der Mentalität und den Kommuni-



kationsformen zu schwerwiegenden Missverständnissen führen können. Typische Inhalte eines solchen Trainings sind: Kultur und Philosophie, Zeitverständnis, Kommunikationsverhalten, Vertragsverhandlungen, Business-Etikette und Geschäftsessen. So wird offensichtlich, dass die heutige Ausbildung des Ingenieurs keineswegs nur eine technische, sondern eine nahezu ganzheitliche sein muss. Angesichts dieser neuen Anforderungen ist der Begriff des lebenslangen Lernens mit Sicherheit keine Phrase.

Kooperationen und Netzwerke

Die Stahl-Akademie ist als VDEh-Tochter stark vernetzt. Es bestehen Kooperationen mit den Mitgliedswerken, Universitäten, Fachhochschulen, Instituten, der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) und Verbänden. Die Zusammenarbeit äußert sich zum einen darin, dass die Referenten und Dozenten primär aus den Partnerinstitutionen kommen. Um den Praxisbezug zu gewährleisten, werden die Theoretiker aus Lehre und Forschung unterstützt von Dozenten aus der betrieblichen Produktion. Die Nähe zu Praxis und Produktion sind durch die regelmäßig stattfindenden Werksbesuche fest im Weiterbildungsprogramm verankert. So wird das in den Vorträgen erworbene Wissen an ausgewählten Aggregaten der Industrie veranschaulicht.

Die Durchführung der Seminare in den Räumlichkeiten der Institute bietet eine weitere Kooperationsmöglichkeit. Die Intention, die dahintersteht, ist die Zusammenführung von Industrie und Forschung. Die Teilnehmer können Kontakte zu den Dozenten knüpfen und bekommen während der Institutsbesichtigungen einen Eindruck von der Leistungsfähigkeit der Forschung. Gastgeber dieser sogenannten Kontaktstudien waren in den letzten Jahren Universitäten, Hochschulen und Institute in Aachen, Clausthal, Freiberg, Duisburg, Darmstadt, Dortmund, Hannover, Stuttgart, Soest, Bremen sowie die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung in Berlin.

Auswertungen von Seminaren zeigen, dass zwar der fachliche Wissenszuwachs sicherlich die primäre Motivation eines Seminarbesuches darstellt, aber keineswegs die einzige ist. Zusehends an Bedeutung gewinnen die Netzwerke, die sich zwischen den Teilnehmern bilden. Bereits im gemeinsamen Lernen und Interagieren während der Vorträge ergibt sich ein fruchtbarer Austausch. Konzeptionell wird dies noch gefördert durch gemeinsame kulturelle Abendveranstaltungen, so dass sich bereits geknüpfte Verbindungen vertiefen und somit stärkere und größere Netzwerke ausbilden können. Vornehmlich für Fachspezialisten und potenzielle Führungskräfte unterschiedlicher Unternehmen besitzt der Kontaktaufbau eine starke Relevanz. Evaluationen ergeben, dass ein anregender Seminarbesuch die Motivation im Job erhöht und die Loyalität zum Arbeitgeber stärkt.

Internationalisierung des Geschäfts

Der Kontaktaufbau zwischen den Teilnehmern beschränkt sich inzwischen keineswegs auf die nationale Ebene, denn die Vernetzung der Stahl-Akademie und die Globalisierung legen internationale Seminare nah. Im Jahre 2000 wurde das erste Seminar international ausgeschrieben, deren Besucher aus den europäischen Nachbarländern kamen. Inzwischen kommen die Teilnehmer regelmäßig von allen Kontinenten.

Online-Seminare

Corona hat das Seminargeschäft grundlegend verändert. Die Stahl-Akademie hat auf die Corona-Epidemie reagiert und in der Sohnstraße in Düsseldorf ein Filmstudio für ihre Online-Seminare aufgebaut. Mit dieser technischen Investition ist es möglich, den Seminarteilnehmern mehr zu bieten als die üblichen Bildmotive und -formate der aktuellen Video-Kommunikations-Software. Mittels Kamera, Mikrofon, Scheinwerfern, Green Screen sowie Bild- und Tonmischern haben die Zuschauer nun ein Bild, das an eine Nachrichtensendung erinnert. Die erfolgreiche Einführung des Studios erfolgte Ende August mit einem 3-tägigen Seminar zum Elektrolichtbogenofen. In den Live Stream schalteten sich 38 Teilnehmer aus 14 Nationen.

Ausblick

Deutschland steht vor einer enormen Herausforderung. Wir sind ein rohstoffarmes Land und vor allem auf die Potenziale der Menschen angewiesen. Die demographische Entwicklung in Deutschland ist deshalb volkswirtschaftlich alarmierend. Die Zahl der Erwerbstätigen wird in den nächsten Jahrzehnten im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung erheblich zurückgehen; Prognosen sprechen von einem 20-prozentigen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050. Um das Niveau des Wirtschaftswachstums zu erhalten, müssen die Erwerbstätigen in Zukunft mehr leisten. Die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ist eine Konsequenz daraus. Allerdings wird eine allgemein ältere Belegschaft als ambivalent eingeschätzt. Einerseits ist die Belastbarkeit und Motivation der älteren Mitarbeiter oftmals geringer. Andererseits bleiben das Know-how und der große Erfahrungsschatz länger im Unternehmen. Und nicht nur das: Psychologen weisen darauf hin, dass ältere Mitarbeiter umgänglicher, verlässlicher und emotional stabiler seien. Zudem nähmen auch die kognitiven Fähigkeiten zur Auswertung von Erfahrung im Laufe des Lebens zu. Vorausgesetzt, sie werden gefördert und gefördert. Dazu gehört auch, dass kontinuierlich in Weiterbildung investiert wird. Umso dramatischer ist die Tatsache, dass internationale Vergleichsstudien für Deutschland eine niedrige Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen ausweisen. Insbesondere der Mittelstand hat immensen Nachholbedarf. Somit sind Herausforderung und Aufgabe klar: (Weiter-)Bildungspolitik wird zur Standortpolitik, auch in der Stahlindustrie. Und die Stahl-Akademie des VDEh wird ihren Beitrag dazu leisten.