

„Unternehmen und Bildung“ - mehr als ein Schulprogramm

Bildung ist für Unternehmen ein sehr zentrales Thema mit dem sie sich in ihrer Rolle als Arbeitgeber, aber auch als Teil der Gesellschaft befassen. Gut qualifizierte Beschäftigte sind eine wichtige Voraussetzung für Unternehmen, um sich zukunftsfähig aufzustellen. Wichtig ist ebenso ein gutes Bildungsangebot am Unternehmensstandort, um gute Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Diesem Engagement – intern und extern – liegen unterschiedliche Motivationsstränge zu Grunde.

Arbeitgeber: Verantwortung in der Aus- und Weiterbildung

Als Arbeitgeber ist das Unternehmen zum einen Ausbilder junger Menschen und vermittelt diesen Wissen und Kenntnisse für ein bestimmtes Berufsfeld und Wirtschaftszusammenhänge. Neben der eigentlichen Ausbildung gehören u. a. Schulbesuche, die Vorstellung von Berufs- und Ausbildungsgängen, die Veranstaltung von Girls Days zu den Aktivitäten von Unternehmen, die selbstverständlich auch das Ziel haben, für das Unternehmen als Ausbildungsstätte zu werben.

Gestiegene fachliche Anforderungen

Zum anderen spielt die Weiterqualifizierung der Beschäftigten eine wichtige Rolle in den Unternehmen, u. a. um steigende technisch-fachliche Anforderungen erfolgreich zu meistern. Die Anforderungen an die Qualifikation verschieben sich dabei tendenziell weiter in Richtung höherer, insbesondere technisch-fachlicher Kompetenzniveaus. Dem wurde bei BP z. B. dadurch Rechnung getragen, dass Meister und Techniker der Raffinerien in einem mehrjährigen Programm in Zusammenarbeit mit Hochschulen ingenieurtechnisches Wissen erwerben konnten.

Ausbildung in „weichen“ Kompetenzen wird wichtiger

Neben der Notwendigkeit auf dem aktuellen fachlichen Wissensstand zu sein, verändert sich die Arbeitswelt kontinuierlich, so dass auch die Ausbildung neuer sog. „weicher“ Kompetenzen notwendig wird. Zunehmende Internationalisierung, der Demografische Wandel und die Digitalisierung der Arbeitswelt tragen dazu bei, dass letztlich kein Unternehmen drum herum kommt, entsprechende Anpassungen vorzunehmen, so dass sich die Mitarbeitenden in einem ständigen „Changeprozess“ befinden. Flexibilität, Selbstverantwortung, Selbstorganisation und die Bereitschaft und Fähigkeit zum lebenslangen Lernen sind unverzichtbar, um in der globalen Wirtschafts- und Arbeitswelt bestehen zu können. Gewandtheit im Umgang mit unterschiedlichen Kulturen und Verständnis für verschiedene Generationen, Gender-Gespür, technische und social Media Expertise,

interdisziplinäres und funktionsübergreifendes Wissen, globales Denken sowie Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten, werden zunehmend entscheidende Fähigkeiten von Beschäftigten auf allen Ebenen.

Gute Bildungsmöglichkeit erhöht die Attraktivität des Unternehmens

Neben der Erhaltung der fachlichen, kommunikativen und gesundheitlichen Beschäftigungsfähigkeit sind die Bildungsmöglichkeiten Investitionen in die Zukunftsfähigkeit des Betriebs. Für die Beschäftigten ist dies darüber hinaus ein wichtiger Faktor für die Zufriedenheit und ihre Bindung an das Unternehmen. Inwieweit ein Unternehmen seine Mitarbeitenden bei der Weiterqualifizierung unterstützt und entsprechende Angebote bereithält, ist eines von mehreren Entscheidungskriterien für Bewerber für einen Job im Unternehmen. Gleichwohl spielt die Qualität des Bildungsangebots am Standort des Unternehmens eine ebenso große Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers. Daher lässt sich ein Unternehmen nicht losgelöst von seinem Umfeld erfassen.

So verwundert es nicht, dass Bildungs- und Lernaspekte in fast jeder Corporate Responsibility-Strategie eine Rolle spielen, und zwar nicht nur in Bezug auf die Außenbeziehungen, sondern gerade auch im engeren Verständnis, bei der Frage wie ein Unternehmen sein Geschäft erledigt und welche Chancen es den Mitarbeitenden ermöglicht, und zwar über das gesetzlich Vorgeschriebene hinaus.

Teil der Gesellschaft - Bildungsprogramme von BP in Deutschland

Unternehmen sind gesellschaftliche Akteure, die sich über ihren eigenen Bedarf hinaus für eine Verbesserung der Bildungssituation engagieren und zwar im Bereich der schulischen Bildungswege wie auch im außerschulischen Bereich. Bildungsprojekte, insbesondere mit dem Fokus auf junge Menschen, spielen dabei eine wichtige Rolle, denn diese gestalten die Welt von morgen. Ziel der meisten BP-Programme ist es daher den Jugendlichen und jungen Menschen Werkzeuge an die Hand zu geben, um ihre Fähigkeiten zu entdecken und sie positiv einzusetzen.

BP sieht diese vielfältigen Engagement-Programme als einen aktiven Beitrag zu einer funktionierenden Gesellschaft, von der letztlich auch das Wohlergehen des Unternehmens abhängt. Fast alle Programme, die BP unterstützt, profitieren von den Kompetenzen und Stärken der BP Mitarbeiter. Sie bringen sich dort aus eigenem Antrieb und voller Überzeugung ein. Die Programme haben somit auch eine Lernfunktion für die Beschäftigten, indem sie für gesellschaftliche Belange sensibilisiert und ihre Perspektiven erweitern werden. Wichtig ist auch, dass das Unternehmen hier mit den Kompetenzpartnern aus dem Bildungswesen und der Zivilgesellschaft zusammenarbeitet, denn dieses Engagement bewegt sich in einem Feld, in dem nicht die Kernkompetenzen des Unternehmens liegen. Unternehmensengagement im Bildungsbereich hat fast ausschließlich ergänzenden Charakter zu dem hier ganz klar in der Verantwortung stehenden staatlichen Bildungsauftrag und kann und darf nicht deren Aufgaben übernehmen. Es birgt aber die Chance den jungen Menschen weitere Perspektiven zu ermöglichen.

Im Sinne der Transparenz, ist es für BP wichtig, dass klar erkennbar ist, dass die Programme, die gegebenen Informationen, die Gesprächspartner etc. von BP kommen, um Schülern und Lehrern die

Möglichkeiten zur Einordnung zu geben. Ebenso sollte es Aufgabe der Lehrenden sein, für eine Ausgewogenheit der Meinungen im Unterricht zu sorgen.

Im Folgenden nun vier Beispiele wie BP sein Engagement im Bildungsbereich umsetzt.

BP@Schule

BP fördert seit 2005 an rund 35 Partnerschulen an ihren Standorten das Interesse an naturwissenschaftlichen Fächern und für wirtschaftliche Zusammenhänge. Dabei steht nicht die finanzielle Unterstützung der Schulen im Vordergrund. Vielmehr gestalten BP Mitarbeiter die Kooperation - als sogenannte Schulbetreuer - aktiv mit Verbindungslehrern an einer Schule. Gemeinsam mit Lehrern besprechen sie, wie sie theoretische Unterrichtsinhalte praxisgerecht aufbereiten können und kreieren so auf die Bedarfe des Unterrichts ausgerichtete Einheiten. Ziel ist es, Schülern frühzeitig eine realitätsnahe Sicht auf das Arbeitsleben zu ermöglichen. Dazu treffen sich BP Schulbetreuer und Verbindungslehrer regelmäßig und planen wo BP unterstützen kann. So vermitteln die Schulbetreuer beispielsweise Referenten zum Thema Energieversorgung der Zukunft, ermöglichen Raffinerie-Besichtigungen und führen Bewerbertrainings durch. Sie planen zudem Schülerexperimente und stellen auch mal Versuchsapparaturen im firmeneigenen Labor zur Verfügung, entwickeln Unterrichtsstunden mit Marketing-Experten und englischsprachige Kollegen stellen sich der Konversation mit den Schülern. Das persönliche Engagement der BP Mitarbeiter füllt BP@Schule erst mit Leben. Häufig sind oder waren ihre Kinder - oder auch sie selber - Schüler an ihren Partnerschulen.

Schulwettbewerb Klima & Co

Seit 2008 hat BP gemeinsam mit dem Zeitbild-Verlag bereits vier Mal zum Wettbewerb Klima & Co aufgerufen, der mit Preisgeldern von insgesamt 200.000 Euro Deutschlands höchstdotierter Energiesparwettbewerb für Schulen ist. Die Schülerinnen und Schüler entwickeln dabei Konzepte, wie sie mit einem virtuellen Budget in Höhe von 50.000 Euro den CO₂-Ausstoß und den Energieverbrauch an ihrer Schule nachhaltig senken können. Dafür berechnen sie zunächst den Status-quo des Energieverbrauchs und der Emissionen, um dann Maßnahmen zu entwickeln. Sie holen sich Rat bei Handwerkern, von Eltern und Lehrenden unterschiedlicher Fächer und sprechen mit Experten. Es kommt ein sehr dynamischer Prozess in Gang. Es wird experimentiert, berechnet, Maßnahmen verworfen, neue weiterentwickelt. In einem mehrstufigen Juryprozess beurteilen Klimaschutz- und Energieexperten die eingereichten Konzepte, das Darmstädter Öko-Institut analysiert und bewertet die Shortlist und die Team mit den besten Konzepten präsentieren ihre Konzepte vor einer abschließenden Jury. Das Siegerteam erhält tatsächlich 50.000 Euro um die Maßnahmen auch in die Realität umzusetzen. Insgesamt wurden in der letzten Runde 200.000 Euro Preisgeld an die 13 Preisträger als zweckgebundene Spende zur Umsetzung der Konzepte ausgegeben. Für die Schülerinnen und Schüler ist das eine ganz besondere Erfahrung, dass sie mit ihren Ideen ernst genommen werden und erleben, dass ihre Ideen tatsächlich umgesetzt werden.

BP hofft, dass diese Erfahrung sie motivieren Ideen zu entwickeln und auch anzugehen. Seit 2008 haben mehr als 700 Schulen – quer durch alle Schulformen – an Klima & Co teilgenommen.

Insgesamt wurden seither 700.000 Euro an die Preisträger in ganz Deutschland für die Umsetzung von Klimaschutz-Konzepten an ihren Schulen ausgezahlt, also auch ganz reell ein Beitrag zur Reduzierung des Energieverbrauch und von Emissionen geleistet. (www.klima-und-co.de)

TalentMetropole Ruhr

Die TalentMetropole Ruhr ist eine Initiative des Initiativkreises Ruhrgebiet, die sich den Schwierigkeiten annimmt, denen Schülerinnen und Schüler bei der Suche nach einem passenden Ausbildungsberuf oder Studium gegenüberstehen. Schulabgänger bekommen viel zu oft entweder keine Perspektiven in Aussicht gestellt oder können sich angesichts der vielen Möglichkeiten kaum entscheiden. Das Ziel der TalentMetropole Ruhr ist es, durch neue Impulse eine neue Dynamik der Aktivierung, Entwicklung und Entfaltung von Talenten zu fördern. Die Initiative versammelt Angebote und Akteure in der Metropole Ruhr hinter der Vision, bisher unentdeckte Potenziale insbesondere bei Jugendlichen zu entdecken und zur Entfaltung zu bringen, die über herkömmliche Bildungsangebote nicht erreicht werden.

Die von der BP Europa SE mitbegründete Bildungsinitiative TalentMetropole Ruhr des Initiativkreises Ruhr setzt genau dort an: Sie bündelt Aktivitäten von Unternehmen, Schulen, Hochschulen, Kammern, Bildungsträgern und Institutionen, um deren Förderprogramme und Bildungsprojekte jungen Talenten und einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Sie macht Angebote sichtbar, zeigt Vorbilder auf und vernetzt Akteure. So hat die TalentMetropole Ruhr die Online-Projektdatenbank „TalentMonitor Ruhr“ initiiert, auf der sich Talente und Förderer suchen und finden können. Zurzeit bündelt die Datenbank rund 140 kostenfreie Angebote der Talentförderung und erreicht monatlich etwa 1.000 Nutzer.

Bei der TalentMetropole Ruhr wird die gesamte Bildungskette – von der Kita bis zur Hochschule – in den Blick genommen. An den Übergängen zum nächsten Bildungsabschnitt gibt es Angebote für junge Menschen, die Orientierung schaffen, Persönlichkeitsentwicklung unterstützen oder Sozialkompetenz fördern. Damit werden auch die zahlreichen Jugendlichen erreicht, die keinen direkten Zugang zu herkömmlichen Bildungsangeboten oder Fördermöglichkeiten finden.

Weitere zentrale Bausteine der Initiative sind die Schülerakademie „TalentAkademie Ruhr“, die Orientierungskompetenzen vermittelt, die Veranstaltungsreihe „TalentTage Ruhr“ und die seit 2013 jährlich verliehenen „TalentAwards Ruhr“, die engagierte Talentförderer der Region würdigt. (www.talentmetropoleruhr.de)

Civil Academy

Auch bei der Civil Academy geht es darum, junge Menschen mit ihren Ideen zu unterstützen, wobei es sich hierbei um Projektideen für ein gesellschaftliches Engagement handelt. Trainer aus dem Social-Profit-Bereich und aus dem Unternehmen BP geben hier den jungen Menschen Instrumente und Hilfestellungen u. a. in den Feldern Projektmanagement, Kosten- und Finanzierungsplanung, Fundraising, Kommunikation, Team Building an die Hand, damit sie ihre eigenen Ideen tatsächlich auch umgesetzt bekommen. (www.civil-academy.de)

Neben den bereits genannten Zielen eines solchen Bildungsengagements, dient es selbstverständlich auch dazu die Reputation zu stärken und das Unternehmen mit seinem gesellschaftlichen Umfeld in einen Dialog zu bringen. Im Verhältnis der Reichweite der Geschäftstätigkeit kann die Wirkung solcher Programme jedoch nur verhältnismäßig gering sein.

Autorin:

Brigitta Wortmann ist Senior Political Adviser bei BP Europa SE.

Kontakt: Brigitta.Wortmann@de.bp.com

Redaktion:

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

- Geschäftsstelle -

Michaelkirchstr. 17-18

10179 Berlin-Mitte

+49 (0) 30 6 29 80-11 5

newsletter(at)b-b-e.de

www.b-b-e.de