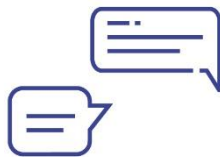




Interview mit Carmen Kalkofen – Beschäftigungspotentiale im Betrieb entdecken und entwickeln



Auf [unserer Website](#) veröffentlichen wir regelmäßig Berichte und Interviews. In 2022 haben wir uns gefreut **Carmen Kalkofen** für ein Gespräch gewonnen zu haben. Sie ist **Betriebsratsvorsitzende der Dortmunder Energie- und Wasserversorgung GmbH (DEW21)**. Wir sprachen über die Möglichkeiten und Chancen von betrieblicher Weiterbildung und Weiterbildungsmentoring.

Wie ist es um die Weiterbildung in deinem Betrieb bestellt?

Tendenziell hat Weiterbildung im Betrieb einen großen Stellenwert. Weiterbildung wird vom Arbeitgeber unterstützt, wir behandeln das Thema auch in unserem Berufsbildungsausschuss (BBA). Es gibt eine große *Offenheit* für das Thema, Freistellung für die Teilnahme an Weiterbildung ist nicht das große Problem. Auch an den Weiterbildungskosten beteiligt sich der Arbeitgeber zum Teil. Wir haben Weiterbildung auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

Die direkten Vorgesetzten sind offen für das Thema, auch wenn es im Einzelfall auch immer mal Bereiche gibt, in denen das noch nicht funktioniert. Bei der Belegschaft kommt Weiterbildung an, auch wenn es hier natürlich auch Beschäftigte gibt, die zufrieden mit ihrer Stellung im Betrieb sind und nicht so sehr an Veränderungen interessiert.

Wir sind Teil des Konzern 21 und alle Beschäftigten können auf das unternehmenseigene Weiterbildungsportal „Campus 21“ zugreifen. Davon wird auch rege Gebrauch gemacht. Insbesondere auch für Pflichtschulungen wie z.B. Informationssicherheit oder Datenschutz wird das System genutzt und Mitarbeiter angeschrieben, wenn sie mal wieder an der Reihe sind. Das klappt ganz gut, manchmal muss man nachhaken.

Das hört sich sehr gut an, gibt es etwas, wo die Weiterbildung im Betrieb verbessert werden könnte?

Wir haben einen wachsenden Bedarf an qualifizierten Beschäftigten. Bisher nutzen wir hierfür meist den externen Arbeitsmarkt, d.h. stellen Menschen von außerhalb ein. Das funktioniert aber nur bedingt, zum Teil sind die zu teuer, zum Teil finden wir aber



auch nicht geeignete Personen mit den gewünschten Kompetenzen. Was wir brauchen ist daher ein Instrument, unseren Fachkräftebedarf von innen zu decken, d.h. Mitarbeiter aus dem Betrieb durch z.B. Training on the Job weiterzuentwickeln. Wenn wir Stellen ausschreiben gibt es bisher aus meiner Sicht zu wenig interne Bewerbungen. Hier sehe ich das Potential betriebliche Weiterbildung weiter zu entwickeln.

In welcher Weise können Weiterbildungsmentoren zur Verbesserung der betrieblichen Situation führen?

Wenn wir mehr interne Bewerbungen auf Stellungsanzeigen erreichen wollen, müssen wir Mitarbeitern das Gefühl geben, dass sie das können, d.h. ihnen Mut machen, dass sie das schaffen können. Wir müssen bei den Mitarbeitern daher was im Kopf verändern, ihnen das Gefühl vermitteln, dass sie die Fähigkeiten mitbringen und sich im Betrieb noch entwickeln können. Aber nicht nur das, es bedeutet z.B. auch, dass wir nicht z.B. eine Ingenieursstelle, die wir ausgeschrieben haben, ausschließlich mit Ingenieuren besetzen müssen. Hier brauchen wir betriebliche Entwicklungswege, denn es ist nicht zu erwarten, dass Mitarbeiter um eine solche Stelle besetzen zu können, ein Ingenieursstudium nachholen. Im Einzelfall mag das durchaus ein Weg sein, als Regelmodell wird das aber kaum funktionieren. Hier wird es darum gehen, mit der Personalabteilung Modelle zu entwickeln, wie solche betrieblichen Entwicklungswege aussehen können.

Von Weiterbildungsmentoren erwarte ich daher vor allem, dass sie die Schnittstelle zu den Mitarbeitern stärken, ein Ohr für deren Wünsche haben aber vor allem auch motivieren. Notwendig ist dafür, dass Weiterbildungsmentoren die unterschiedlichen Bereiche im Unternehmen abdecken, um tatsächlich die Nähe zu unseren Kolleg*innen zu gewährleisten.

Das Gespräch führte Dr. Roman Jaich.

Weitere Informationen auf: www.verdi-mendi.net