



HELLESPONT
Mariners with a Mission

„Lifelong Learning“ – Bedeutung und Umsetzungsperspektiven in der maritimen Wirtschaft

Strategien für Kompetenzaufbau, -entwicklung und -erhalt auf See und an Land

Kapt. Matthias Imrecke, HelleSpont AG
4. Bremer Schifffahrtskongress
3. & 4. September 2010





Die HelleSpont Geschichte

1946 : Gründung der Papachristidis Company Ltd durch Phrixos B.Papachristidis

1958 : Tanker - Bereederung

1990 : Marktführer im Segment der ULCCs

1999 : Bestellung von vier 440,000 dwt ULCCs,
die weltweit grössten Doppelhüllen Tanker



2005 : Eröffnung des Hamburger Reederei Büros

Seit 2005 : Flottenerweiterung durch 9 Zukäufe und 19 Neubauten



Büros in Hamburg, Piraeus, Singapore und Manila

110 Mitarbeiter an Land und 1500 an Bord





Hellespont German Managed Fleet



Crude Tankers	dwt
Hellespont Triumph	157,406
Hellespont Trader	148,350
Hellespont Trinity	148,018
Hellespont Trooper	147,916
Hellespont Trust	147,262
Hellespont Tatina	105,535



Product Tankers	dwt
Hellespont Pride	73,727
Hellespont Promise	73,669
Hellespont Progress	73,728
Hellespont Prosperity	73,715
Hellespont Protector	73,821
Hellespont Providence	73,784



Chemical Tankers	dwt
Hellespont Charger	16,802
Hellespont Centurion	16,867
Hellespont Chieftain	16,851
Hellespont Challenger	16,820
Hellespont Commander	16,848
Hellespont Credo	13,087
Hellespont Creation	13,097
Hellespont Chivalry	13,185



PSVs	dwt
Hellespont Drive	3,250
Hellespont Dawn	3,250
Hellespont Daring	3,250
Hellespont Defiance	3,250
Hellespont Dione	3,250



HELLESPONT
Mariners with a Mission

„Lifelong Learning“ – Bedeutung und Umsetzungsperspektiven in der maritimen Wirtschaft

Strategien für Kompetenzaufbau, -entwicklung und -erhalt auf See und an Land



Was Hänschen nicht lernt,
lernt Hans nimmermehr!



Das Haben wir schon immer so gemacht!





Lebenslanges Lernen? Warum?

- Schneller technologischer und wirtschaftsstruktureller Wandel
- Halbwertszeit des einmal Gelernten wird immer geringer
- Mithalten auf dem Arbeitsmarkt
- Flexible und unstetige Lebensverläufe erfordern permanente Anpassung
- Lernen hat eine Aktivierungsfunktion und damit eine Integrationsfunktion
- Demographischer Wandel - älteres Erwerbspersonenpotenzial mit weniger jungem Nachwuchs
- Bildung ist eine Investition, die sich lohnt!
- Bildung ist Bürgerrecht (Ralf Dahrendorf, Soziologe, 1965)

Lebenslanges Lernen

Diskrepanz zwischen Wunschdenken und Realität

- Betriebe unterstützen Weiterbildungsmaßnahmen
- Budgetierung
- Verankerung von Weiterbildungsmaßnahmen in Tarifverträgen
- Umfangreiche Training-Konzepte

ABER ...



Lebenslanges Lernen

Diskrepanz zwischen Wunschdenken und Realität

... ABER

- Starke Konzept-Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgrösse und Branche
- Bevorzugung von gut oder akademisch ausgebildeten Fachkräften
- Direkte Vorgesetzte messen Weiterbildung nur geringen oder gar keinen Stellwert bei
- Arbeitnehmer verweigern die Akzeptanz eines Weiterbildungskonzepts
- “Die Arbeit bleibt liegen”
- “Kein Kollege übernimmt für mich”
- “Mein Chef sieht es nicht gerne”
- Kurs-Angebot trifft nicht die Nachfrage



Lebenslanges Lernen

Tabelle 5:

„Mein(e) Vorgesetzte(r) misst der Weiterbildung/Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei“ (Angaben in Prozent)

	Insgesamt	Betriebsgröße			
		Unter 20 Mitarbeiter	20 – 199 Mitarbeiter	200 – 1999 Mitarbeiter	2000 u. m. Mitarbeiter
In sehr hohem Maß	9	9	9	8	12
In hohem Maß	38	37	36	40	41
In geringem Maß	35	33	35	37	34
Gar nicht	19	20	21	14	13

54%

53%

56%

51%

47%

Quelle: Eigene Darstellung nach DGB-Index Gute Arbeit 2008.

Abbildung 3:

„Mein(e) Vorgesetzte(r) misst der Weiterbildung/Personalentwicklung einen hohen Stellenwert bei“ (Angaben in Prozent)



Quelle # 1: Friedrich Ebert Stiftung, WISO Diskurs – „Gute Arbeit und lebenslanges Lernen – das Versagen der Weiterbildung in Deutschland“, April 2010
 Quelle: Eigene Darstellung nach DGB-Index Gute Arbeit 2007.



Lebenslanges Lernen

DGB-Index Gute Arbeit 2009 – Ranking
Schwerpunkte aus Sicht der AN

1. Sinngehalt der Arbeit
2. Kollegialität
3. Emotionale Anforderungen
4. Informationsfluss
5. Möglichkeit für Kreativität
6. Arbeitszeit
7. Führungsqualität
8. Körperliche Anforderungen
9. Betriebskultur
10. Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten
- 11. Qualifizierungs-
/Entwicklungsmöglichkeiten**
12. Arbeitsintensität
13. Sicherheit
14. Aufstiegsmöglichkeiten
15. Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit des Einkommens

“Lebenslanges Lernen”
Lern-Konzepte bei HelleSpont



Lern-Konzept bei Hellepont

Der Status 2008 & 2009

- Eigentümer geführtes Unternehmen
- Lange Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter
- Rasante Flottenexpansion (2005 = 5, 2006 = 3, 2007 = 4, 2008 = 3, 2009 = 6, 2010 = 5), davon 17 Neubauten
- Unterschiedliche Schiffstypen (Crude, Product, Chemical, Platform Supply) mit unterschiedlichsten Anforderungen
- Neuer Crew Pool für Chemikalien Tanker und PSV
- Geringe Personaldecke an Land
- Rückkehrwunsch der griechischen Mitarbeiter nach GR
- Einstellung von internationalen Ersatz-Fachkräften
- Neue Arbeits- und Kommunikationsprozesse





Lern-Konzept bei HelleSpont

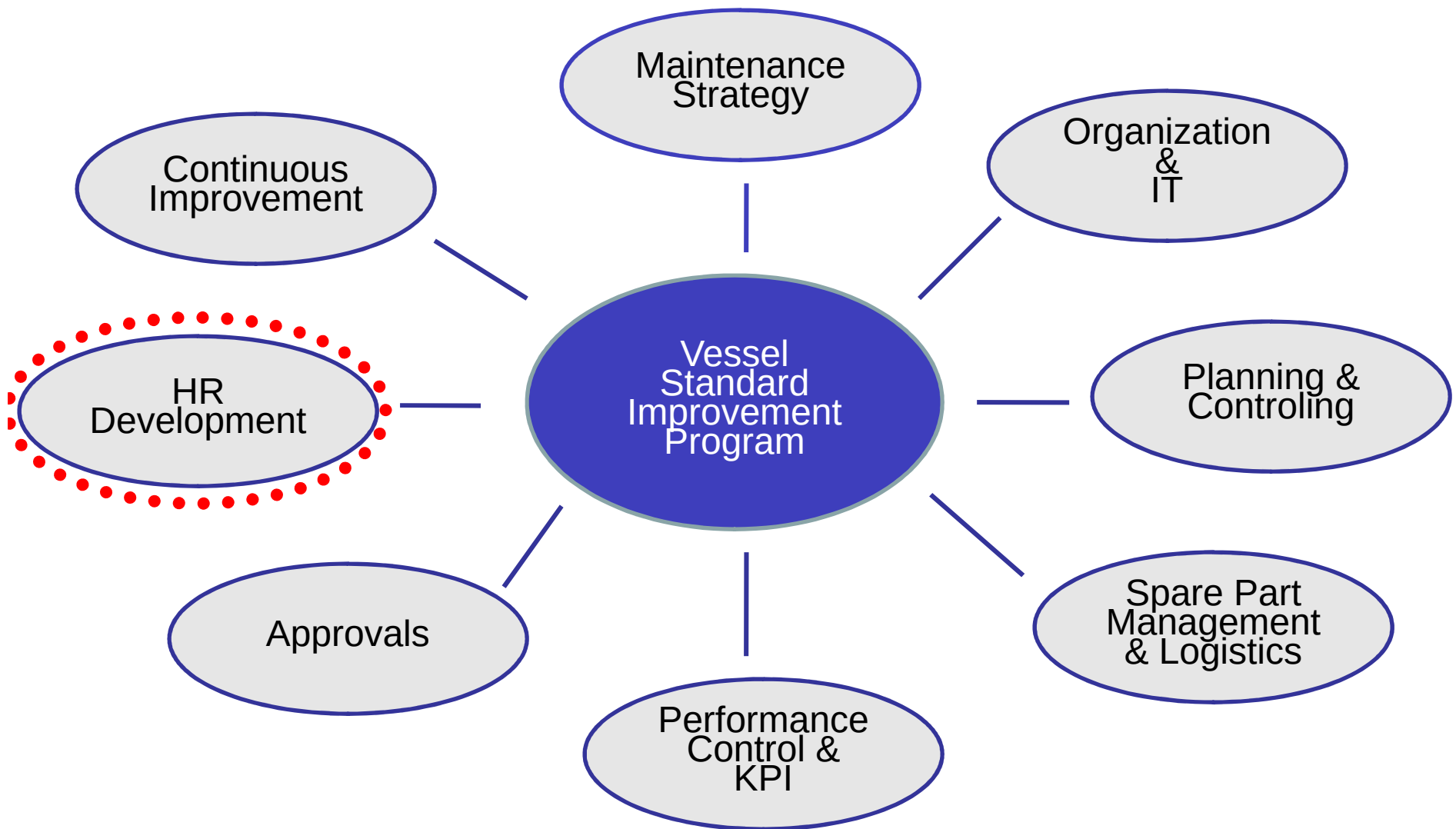
Herausforderungen & Ziele

- Neu-Aufbau der Inspektion und der Support teams
- Reduzierung der Vetting und Port & Flag State Inspection - Resultate
- Verbesserung des TMSA (=Tanker Management Self-Assessment) score
- Reduzierung der off-hire Zeiten und Reparaturkosten
- Erhalt des hohen technischen Standards der Schiffe
- OPEX-Kontrolle
- Schaffung von Expertise und know-how (Crude, Product, Chemical, Platform Supply)
- Bedarfsgerechte Personaldecke
- Verständnis der kulturellen Unterschiede zwischen Europäern und Filipinos
- Einbindung der Filipinos ins Schiffs-Management und bei Entscheidungsfindung
- Job Satisfaction und langer Verbleib in der Reederei

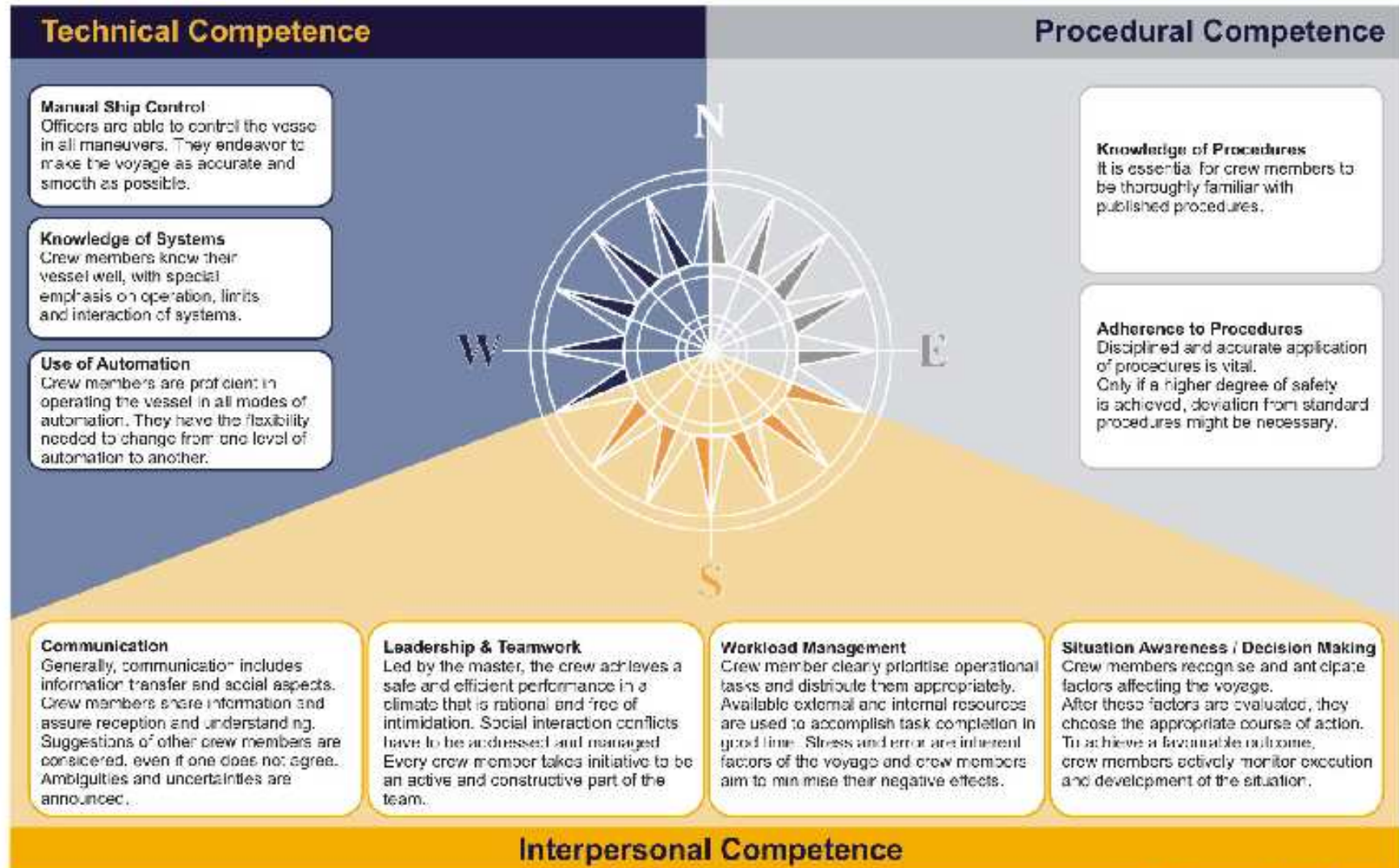




SAFETY FIRST



Basic Competence for Optimum Performance





Lern-Konzept bei HelleSpont

Konzept-Management

- Training & Vetting Manager in Hamburg
- Training Officer in Manila
- Regelmässiger Austausch zwischen beiden Kollegen
- Schaffung eines attraktiven Lernumfeldes (Akzeptanz, Trainingsräume etc.)
- Bedarfsanalyse (Basis Vetting, PSC/FSI, Appraisals, Briefings/Debriefings, Profiling)
- Identifizierung von Weiterbildungsmassnahmen (individuell oder generell)
- Kombination: interne & externe Seminare, hands-on training
- “Train the trainer” Kurse
- Erfolgskontrolle und Anpassung der Ausbildung (“Continuous Improvement”)



THIS SHIP WILL SAIL
AT MARCH 6

Lern-Konzept bei HelleSpont

Weiterbildungsmassnahmen an Bord

- “Seagull” training für alle Dienstgrade
- Zertifikation
- Reisende Training Captains (Filipino)
- Regelmässige Besuche an Bord
- Trainingsprogramme für gezielte Problemstellungen
- Vertrauensbildende Massnahmen
- “No Blame” Culture
- Einbeziehung aller Dienstgrade & Altersgruppen



Bild: <http://www.caltecsafety.co.uk/wp-content/uploads/2010/02/DSCF0021.jpg>

Bild: http://www.seatec-services.com/images/safety_training.jpg



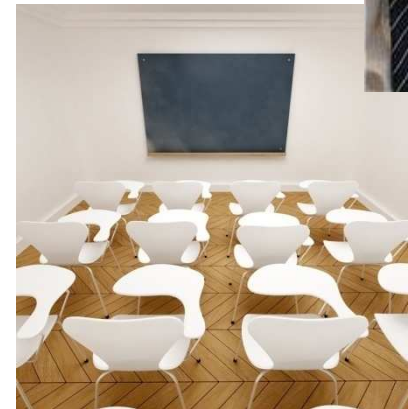
THIS SHIP WILL SAIL
AT MARCH 6

Lern-Konzept bei HelleSpont

Weiterbildungsmassnahmen an Land

- Briefings/Debriefings in Hamburg (wenn möglich) oder via Skype
- Leadership Seminare
- Management Enhancement Seminare
- Cultural relationship Seminare
- Internal Auditor Kurse
- Schifffahrtsspezifische Seminare nach Bedarf
- Software Training
- “Train the Trainer” Kurse
- Interaktive Crew Konferenzen (2-3 pro Jahr) in Manila,

Teilnehmer: alle Senior, Junior und Petty Officers





THIS SHIP WILL SAIL
AT MARCH 6

Lern-Konzept bei HelleSpont

Weiterbildungsmassnahmen an Land

- Stationierung in Hamburg für alle potentiellen Beförderungskandidaten (2 - 3 Monate)
- Langfristig Stationierung aller Kapt./Offz./Engs (3 Monate oder länger) in Hamburg
- Ernennung von Filipino CA/CM/CE/2E als “Superintendents in Training”
- Crew Resource Management Seminare



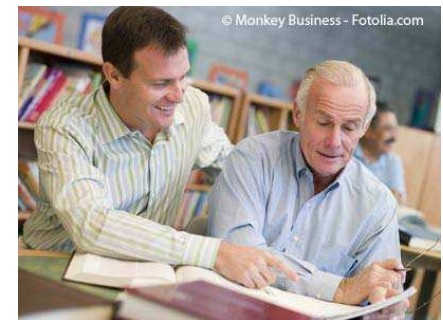
Erfolgskontrolle

- Halbierung der off-hire Zeiten
- Verbesserung der Vetting-Resultate
- Verbesserung des TMSA Scores
- Verbesserte Kommunikation shore-ship / ship-shore
- Verbesserter Informations-Rückfluss und –Austausch
- Verbesserte Kompetenz (Technisch, Prozesse, Führung)
- ≈ 90% Retention Rate
- Verbesserte Arbeitszufriedenheit
- Höher Qualifizierung



Erfolgskonzept – Lebenslanges Lernen

- “Lebenslanges Lernen” als Teil der Firmenphilosophie
- Positive Haltung aller Vorgesetzter zum Thema Fort- und Weiterbildung
- Motivation Aller
- Integration aller Dienstgrade und Altersgruppen
- Integration aller Kulturbereiche
- Weite Bandbreite des Kursangebotes
- Zielgerichtetes und Bedarfsgerechtes Kursangebot
- Ziel => Kompetenzsteigerung
- Ziel => Integrationseffekt (Mitarbeiter Land/See)
- Regelmässige Erfolgskontrolle und Verbesserung

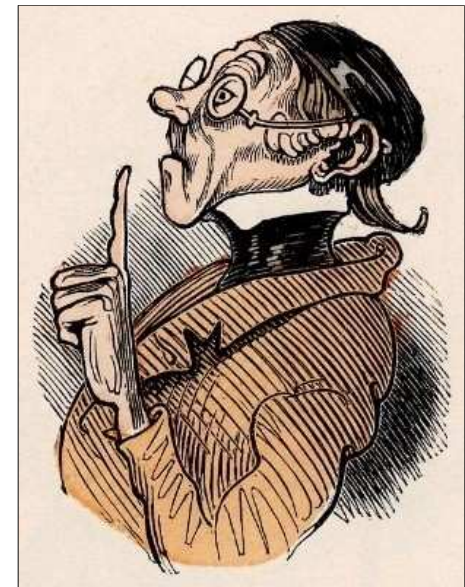




... also lautet ein Beschluss,
dass der Mensch was lernen muss.

Lernen kann man, Gott sei Dank,
aber auch sein Leben lang.

Lehrer Lämpel, (Wilhelm Busch)





Quellen:

- 1) Friedrich Ebert Stiftung, WISO Diskurs – “Gute Arbeit und lebenslanges Lernen – das Versagen der Weiterbildung in Deutschland”, April 2010 (Slides 10,11,12)
- 2) Huber, Georg - Kommunalpolitische Vereinigung der CSU – “Lebenslanges Lernen ist gefordert”, 28.10.2008, www.csu.de (Slide 8,9)
- 3) DLH – Lufthansa Flight Training, Bremen (Slide 17)
- 4) Bildquellen, wie auf dem einzelnen Slide genannt, ansonsten Windows ClipArt



HELLESPONT
Mariners with a Mission

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

