

Benchmark „Methodenkompetenz“

Workshop beim 6. Bremer Schifffahrtskongress

Nach einer kurzen Definition und Diskussion des Begriffes „Methodenkompetenz“ mit seinen verschiedenen Aspekten kam das Plenum zu dem Schluss, dass vorerst nur wenige Aspekte angerissen werden können und eine umfassendere Betrachtung eines eigenen Kongresses bedarf.

Ein Problem in der Seeschifffahrt ist die räumliche Trennung von Reederei- und Bordbetrieb, die unter anderem ein Grund ist für das oft mangelnde Verständnis für die jeweils andere Seite. Nicht selten wird sogar überhaupt vergessen, dass es noch eine andere Sichtweise auf die Situation geben kann, sodass diese Einsicht die Grundlage für Verständnis und damit für eine reibungslose Kommunikation zwischen Land- und Seebetrieb ist.

Möglichkeiten für die Realisierung dieses Austausches bieten sich schon in der Ausbildung: So könnte beispielsweise ein Praktikum im jeweils „fremden“ Bereich verpflichtend werden. Auch für alle anderen Mitarbeiter sollten Möglichkeiten zum Austausch geboten, also Schnittstellen gefunden und Orte und Formen geschaffen werden.

Zu beachten ist allerdings, dass eine verbesserte Kommunikation nur dann erfolgreich zur Verbesserung der Unternehmensleistung beiträgt, wenn auch alle Beteiligten die gleichen Ziele haben. Es sollte also von vornherein festgelegt werden, welche Prinzipien gelten und welche Ziele erreicht werden sollen, sodass gemeinsam daran gearbeitet werden kann.

Ein weiteres Ergebnis ist, dass die Akzeptanz von Neuerungen steigt, wenn sie gemeinsam entwickelt wurden. Es bietet sich also an, alle entscheidenden Betroffenen in Innovationsprozesse mit einzubeziehen, nicht nur um mehrere Sichtweisen zu bekommen sondern auch um spätere Kritik zu reduzieren.

Ebenfalls zur verbesserten Akzeptanz von Änderungen und Anordnungen tragen Erklärungen bei. Wenn erkannt wird, wie sich eine Maßnahme auf die gesteckten Ziele auswirkt, steigert das die Motivation bei den Mitarbeitern, da der Sinn der Aktivität und damit der eigenen Arbeit deutlich wird.

Längerfristig motiviert werden kann auch durch das Aufzeigen von Karriereperspektiven, sodass die eigene Arbeit als bedeutend für den Karrierefortschritt erkannt wird und die Mitarbeiter auch in Motivationstiefs lieber effizient arbeiten als ohne die Perspektive auf eine andere Arbeitssituation.